



## RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA

Chorrillos, 15 de NOVIEMBRE de 2019.

### VISTOS:

El Expediente Nº 18-INR-0012137-001, la Resolución Directoral Nº 001-2019-SA-DG-INR de fecha 03 de enero de 2019 y el Informe Técnico Nº 022-2019-OI-PAD-INR de fecha 29 de octubre de 2019 emitido por la directora General del INR en calidad de Órgano Instructor en el Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra el servidor Rómulo Alcalá Ramírez, Y;

### CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013, se estableció un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las Entidades Públicas del Estado, así como para todas aquellas personas que están encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía;

Que, el Título V de la citada ley, establece las disposiciones que regulan el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia;

Que, el 13 de junio de 2014, se publicó el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se establece que el Título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir a partir del 14 de setiembre de 2014;

Que, bajo el marco expuesto, a partir del 14 de setiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro de su reglamento general, que comprende aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos Nº 276, 728 y 1075, con las exclusiones del artículo 90 del precitado Reglamento General;

Que, por su parte el numeral 6.3 de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPSC, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil", cuya versión actualizada fue formalizada a través de la resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 092-2016-SERVIR-PE,



especifica que los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se registrarán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previsto en la Ley N° 30057 y su Reglamento General;

Que, el artículo 102 del reglamento General dispone que la amonestación verbal y escrita, la suspensión sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta doce (12) meses y la destitución constituyen sanciones disciplinarias, concordante con el artículo 88 de la Ley del Servicio Civil;

Que, en vista de las disposiciones antes señaladas, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

**I. DE LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO.**

- 1.1. La denuncia formulada por la servidora J.S.P.U. (en adelante, la servidora denunciante), quien se desempeñaba como secretaria del servidor Rómulo Alcalá Ramírez – entonces Director Ejecutivo de Investigación, Docencia y Atención en ayuda al Diagnóstico y Tratamiento del INR (en adelante, el servidor procesado), por presuntos actos de hostigamiento sexual, ingresado a la Secretaría Técnica del Órgano Instructor del Procedimientos Administrativo Disciplinario (en adelante Secretaría Técnica) el 05 de noviembre de 2018, con hoja de envió de Tramite General con Expediente N° 18-INR-012137-001.
- 1.2. Mediante Carta N° 077-2018-STOIPAD-INR de fecha 15 de noviembre de 2018, la Secretaría Técnica comunicó a la denunciante que no se visualiza medio probatorio o indiciario alguno adjunto a la denuncia, concediéndole un plazo de cinco (5) días hábiles, para subsanar la misma.
- 1.3. Mediante Carta N° 001-2018-JPU, de fecha 22 de noviembre de 2018, la servidora denunciante, remitió a la Secretaría Técnica, un (1) CD conteniendo dos archivos de audios, de acuerdo al siguiente detalle:
  - Primer audio con una duración de 21 minutos y 43 segundos, registrado el 05 de noviembre de 2018 a las 8:36 a.m.
  - Segundo audio con una duración de 4 minutos y 44 segundos, registrado el 09 de noviembre de 2018, a las 3:17 p.m.
- 1.4. Luego de la evaluación de los hechos, la Secretaría Técnica, expidió el Informe de Precalificación N° 002-2018-STOIPAD-INR de fecha 02 de enero de 2019, recomendando a la Dirección General del INR en calidad de órgano instructor, iniciar el PAD contra el servidor Rómulo Alcalá Ramírez, por incurrir en la presunta falta tipificada en el artículo 85 literal k) de la Ley N° 30057, sugiriendo la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones que va desde un (01) día hasta doce (12) meses.
- 1.5. En virtud de ello, mediante Resolución Directoral N° 001-2019-SA-DG-INR de fecha 03 de enero de 2019, este Órgano Instructor resolvió dar inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor Rómulo Alcalá Ramírez en calidad de entonces Director Ejecutivo de Investigación, Docencia y Atención en ayuda al Diagnóstico y Tratamiento del INR, sugiriendo la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta doce meses, al haber incurrido en presunta falta tipificada en la letra k) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.





- 1.6.** Mediante Carta N° 001-2019-STOIPAD-INR, emitido por la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del PAD, el día 03 de enero de 2019 se notificó al servidor Carlos Rómulo Alcalá Ramírez, el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en su contra.
- 1.7.** Mediante escrito S/N de fecha 10 de enero de 2019, el servidor Rómulo Alcalá Ramírez, presentó sus descargos.
- 1.8.** Con fecha 05 de febrero de 2019, el servidor Rómulo Alcalá Ramírez presentó un escrito S/N dirigido a la Dirección General (Órgano Instructor), indicando que se tenga presente al momento de resolver.
- 1.9.** Cartas Ns° 20, 21 y 22-2019-OI-PAD-INR de fechas 03 de octubre de 2019 respectivamente, mediante el cual, este Órgano Instructor notificó a las servidoras Mercedes del Carmen Cruz Silva, Pascuala Zenaida Navarro Juárez y Verónica Jesús García Legay, para que rindan su declaración, diligencia que fue programado para el día 09 de octubre de 2019, en las instalaciones de la Secretaria Técnica.
- 1.10.** Asimismo, mediante Carta N° 23-2019-OI-PAD-INR, recepcionada con fecha 03 de octubre de 2019 por el servidor procesado, se le puso de conocimiento las diligencias mencionadas en el párrafo que antecede.
- 1.11.** Cabe precisar, que mediante Carta N° 24-2019-OI-PAD-INR de fecha 17 de octubre de 2019, el procesado fue notificado que las mencionadas diligencia fueron prescindidas por este órgano instructor, en mérito a lo establecido por el Principio de Celeridad.
- 1.12.** Mediante Informe Técnico N° 022-2019-OI-PAD-INR de fecha 29 de octubre de 2019, la Dirección General del INR, en calidad de Órgano Instructor recomienda a esta Oficina de Personal del INR en calidad de Órgano Sancionados, imponer sanción disciplinaria de suspensión por cincuenta (50) días sin goce de remuneraciones, al servidor Rómulo Alcalá Ramírez, por la comisión de la falta tipificada en el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicios Civil.
- 1.13.** Mediante Hoja de Envió de Trámite General de fecha 30 de octubre de 2019, el Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario, remitió a este Órgano sancionador el Informe Técnico N° 022-2019-OI-PAD-INR de fecha 29 de octubre de 2019, el mismo que recomendó imponer sanción al servidor Rómulo Alcalá Ramírez; para que de considerarlo, sea suscrito y proseguir con los trámites correspondientes.
- 1.14.** Mediante Carta N° 27-2019-OS-INR, emitido por este Órgano Sancionador, el día 05 de noviembre se notificó el servidor procesado el Informe Técnico N° 022-2019-OI-PAD-INR para que éste solicite su informe oral dentro de los tres (3) días después de la notificación.
- 1.15.** Mediante Carta S/N de fecha 08 de noviembre de 2019, el servidor procesado, solicitó hora y fecha para brindar su informe oral.
- 1.16.** Con Carta N° 029-2019-OS-PAD-INR, el día 12 de noviembre de 2019, este Órgano sancionador concede el Informe oral al servidor procesado, para el día 14 de noviembre d 2019 a las 02:00 p.m., en las instalaciones de la Jefatura de la Oficina de Personal del INR.



## II. FALTA INCURRIDA, INCLUYENDO LA DESCRIPCION DE LOS HECHOS Y NORMAS VULNERADAS

### 2.1. Presunta falta incurrida

El servidor Rómulo Alcalá Ramírez, en su calidad de entonces Director Ejecutivo de la Dirección Ejecutiva de Investigación, Docencia y Atención en ayuda al Diagnóstico y Tratamiento del INR, es presuntamente responsable de tomar de brazos y darle un beso a la fuerza a la servidora denunciante, en el ambiente de la oficina para el cual ambos trabajaban como Jefe y secretaria.

En base a lo anterior, se precisa que la presunta falta incurrida por el servidor Rómulo Alcalá Ramírez, se encuentra tipificada en el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, modificada mediante Decreto Legislativo 1410, publicado en el Diario Oficial el Peruano el 12 de setiembre de 2018, que señala:

#### 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:

"(...)

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

(...)"



### 2.2. Normas presuntamente vulneradas

En virtud a lo señalado, el servidor Rómulo Alcalá Ramírez, habría presuntamente vulnerado la siguiente normativa:

- Reglamento Interno de Trabajo para el personal del "Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores" Amistad Perú - Japón, aprobado mediante Resolución Directoral N° 226-2016-SA-DG-INR, de fecha 05 de setiembre de 2016:

Artículo 101.- faltas de carácter disciplinario, que según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo disciplinario:

(...)

k) el hostigamiento sexual 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.

(...)



## 2.3 Descripción de los hechos

2.3.1. Se procede a detallar las conductas y los hechos que habrían generado la presunta responsabilidad administrativa del servidor Rómulo Alcalá Ramírez, siendo éstas las siguientes:

La denuncia escrita realizada por la servidora denunciante, el día 05 de noviembre de 2018, ante la Dirección General del INR, en el cual manifestó lo siguiente:

*"El motivo de la presente es formular la acusación formal contra el servidor M.C. Rómulo Alcalá Ramírez, Director Ejecutivo de la Dirección Ejecutiva de Investigación, Docencia y Atención en ayuda al Diagnóstico y Tratamiento del INR, jefe directo de la suscrita y quien viene realizando acoso y hostigamiento laboral a la suscrita que dañan mi integridad y espacio personal.*

*Dicho profesional durante el tiempo que llevo laborando en la Dirección Ejecutiva como asistente ejecutivo, viene insinuando actos no propios de una relación laboral, sobrepasando todo límite el pasado 23 de octubre de 2018, donde siendo aproximadamente las 3:10 p.m. la suscrita se encontraba en el ambiente de la secretaría terminado la redacción de documentos para proceder a retirarme a mi domicilio, donde ingresó el M.C. Rómulo Alcalá Ramírez y procedió a cerrar la puerta del ambiente de la secretaría donde me ubicaba e ingresa al ambiente de la jefatura de donde me llama y me pide que me acerque para ayudarlo con un archivo de su correo electrónico el cual venía revisando desde su equipo de cómputo asignado a su jefatura, para lo cual me permitió ocupar su asiento para la revisión de su correo y al termino de esto el referido médico me indicó que se retiraba, a lo que me levante para trasladarme a mi ambiente y es en ese momento que de manera sorpresiva me toma de los brazos y procede a darme un beso, para lo cual lo empujo y quiero salir del lugar asustada y molesta por este accionar y el M.C. Alcalá me vuelve a tomar a la fuerza y me hace sentar en su silla impidiéndome la salida, donde procede a pedirme que me calme e indicarme que dicha situación era lo más normal entre dos personas que se quieren, comentario que causó indignación a la suscrita y conllevó a entrar en llanto ante dicha situación, toda vez que en ninguna circunstancia esa ha sido mi posición, ya que en todo momento he demostrado el respeto entre jefe y asistente, y a lo cual la reacción del referido médico fue proceder a retirarse.*

*Desconcertada, mi reacción fue quedarme en dicha oficina llorando y asustada sin saber a quién acudir ni que hacer, y por el contrario al día siguiente el Médico Alcalá, al llegar a la oficina se dirige a mi persona y me pregunta ¿Cómo íbamos a quedar?, indicándome como alternativas: ¿cómo secretaria y jefe o como una relación? A lo que inmediatamente respondí que no existe ninguna relación, salvo la de secretaria y jefe, recibiendo como contra respuesta de dicho profesional que yo era una inmadura y cucufata, que pensó que yo había cambiado en este tiempo (cuando no era su secretaria en ese periodo), para lo cual, la suscrita pidió una explicación de su actuar, lo cual de manera cobarde y con falta de sustento, recurrió a la defensa más deplorable, indicándome sin vergüenza alguna, que él solo acciono a mis ofrecimientos, lo cual niego en forma rotunda, ya que siempre he mantenido un actuar correcto como debe de ser ante mi jefe inmediato, lo cual conllevó a exigir a dicho médico a solicitar mi rotación, obteniendo como respuesta una sonrisa burlona.*

*Es por ello señora Directora, que elevo a vuestro despacho lo sucedido, haciéndole llegar mi formal inconformidad, total extrañeza y rechazo ante la actitud violenta del M.C. Rómulo Alcalá Ramírez, toda vez que nunca le he mostrado indicios para una falta de respeto de esta forma y considero que ninguna mujer es merecedora de este maltrato y humillación, por ello y habiendo tomado conocimiento verbal su despacho el día martes 30 de octubre de 2018 de lo ocurrido, solicito a usted, tenga a bien, disponer las acciones que correspondan para sancionar este actuar y pedir realice mi rotación de manera inmediata, ya que como usted comprenderá el seguir laborando en dicho ambiente genera una situación incómoda que viene afectando el desarrollo de mis funciones y mi estado emocional ante mi vida personal y familiar, vulnerando permanentemente mi integridad como trabajadora y mujer".*

2.3.2. La Carta N° 001-2018-JPU, de fecha 22 de noviembre de 2018, mediante el cual, la servidora denunciante remitió a la Secretaria Técnica un (1) CD conteniendo dos archivos de audios, de acuerdo al siguiente detalle:



- Primer audio, identificado con nombre Track01, con una duración de 21 minutos y 43 segundos, registrado el 05 de noviembre de 2018, a las 3:17 p.m., conforme lo señalado por la servidora denunciante.
- Segundo audio, identificado con nombre Track02, con una duración de 4 minutos y 44 segundos, registrado el 09 de noviembre de 2018, a las 3:17 p.m., conforme lo señalado por la servidora denunciante.

**2.3.3.** El acta de manifestación de la servidora denunciante, de fecha 19 de marzo de 2019, mediante el cual, se ratifica de los hechos materia de denuncia.

Acta de manifestación del servidor procesado de fecha 21 de marzo de 2019, mediante el cual, desconoce su voz en los dos audios escuchados en la diligencia.

#### **2.4. Descargo presentado por el servidor procesado**

Mediante escrito S/N de fecha 10 de enero de 2019, el servidor Rómulo Alcalá Ramírez presentó sus descargos, señalando lo siguiente:

PUNTO A: El servidor procesado alega que la denuncia administrativa está dirigida al hecho de un presunto hostigamiento laboral, sin embargo, en la Resolución Directoral N° 001-2019-SA-DG-INR, mediante el cual, el órgano instructor resolvió dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario en su contra, está referido a un acto de presunto hostigamiento sexual, lo que atenta contra el Principio de Congruencia Procesal y constituiría presunto abuso de autoridad.

Además indica que el error de tipificación del instructor, se debe a la falta e inexistencia de pruebas plenas y evidencias de presunto hostigamiento sexual.

Respecto a este punto de los descargos, se debe expresar lo siguiente:

- i) El tenor de la denuncia (fojas 1 y 2), realizada por la servidora denunciante contra el servidor Rómulo Alcalá Ramírez, fue por acoso y hostigamiento laboral, sin embargo, en el desarrollo de los hechos, la denunciante manifiesta lo siguiente:

"... el M.C. Rómulo Alcalá Ramírez procedió a cerrar la puerta del ambiente de la secretaría donde me ubicaba e ingresó al ambiente de la jefatura de donde me llama y me pide que me acerque para ayudarlo con un archivo de su correo electrónico el cual venía revisando desde su equipo de cómputo asignado a su jefatura, para lo cual me permitió ocupar su asiento para la revisión de su correo y al término de esto el referido médico me indicó que se retiraba, a lo que me levante para trasladarme a mi ambiente y es en ese momento que de manera sorpresiva me toma de los brazos y procede a darme un beso, para lo cual lo empujo y quiero salir del lugar asustada y molesta por este accionar..."

- ii) Sobre el particular, debemos tener en cuenta el concepto y manifestaciones en que se produce un acto de hostigamiento sexual, que lo encontramos establecido en la Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificado mediante Decreto Legislativo 1410, definiéndolo de la siguiente manera:

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

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra





la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.

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

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

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

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

iii) La servidora denunciante al manifestar que el servidor procesado le dió un beso a la fuerza, este hecho se conceptualiza y manifiesta en un acto de hostigamiento sexual, según lo establecido en el literal d) de la Ley N° 27942 modificado por el Decreto Legislativo 1410, por tal motivo, este Órgano Instructor tomó como evidencia, los hechos relato de la denuncia y el CD que contiene los audios de conversaciones entre el servidor procesado y la servidora denunciante, reconduciendo la tipificación en aplicación al Principio de Informalismo<sup>1</sup>, de esta manera, se dio inicio del PAD mediante Resolución Directoral N°001-2019-SA-DG-INR de fecha 03 de enero de 2019, en el cual se tipificó la presunta falta establecida en el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

iv) En ese sentido, no se ha vulnerado el derecho de defensa, ni mucho menos el Principio de Congruencia Procesal, el cual, se encuentra previsto exclusivamente para los procesos judiciales ante los Órganos jurisdiccionales, siendo esto así, el argumento invocado en este extremo de los descargos por el servidor procesado, deviene en improcedente.

PUNTO B: El servidor procesado alega que no se ha realizado un debido proceso en el acto de inicio del PAD, por lo que no se ha transcrito el contenido de los audios,



<sup>1</sup> Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS "Artículo IV.-Principios del procedimiento administrativo

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

1.6. Principio del debido Informalismo.- Las normas de procedimiento deben ser interpretadas en forma favorable a la admisión y decisión final de las pretensiones de los administrados, de modo que sus derechos e intereses no sean afectados por la exigencia de aspectos formales que puedan ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo. (...)"



tampoco fue notificado físicamente el CD entregado como medio probatorio por la denunciante, y ante la falta de motivación y pruebas plenas, evidencia un error en la calificación y en la tipificación de la falta e infracción imputada.

Respecto a este punto de los descargos, se debe expresar lo siguiente:

- i) El numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, en adelante el TUO, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende los derechos a: Exponer argumentos; ofrecer y producir pruebas, y obtener una decisión motivada y fundada en derecho.<sup>2</sup>
- ii) Sobre el particular, el numeral 96.1 del artículo 96° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, establece claramente que el servidor civil puede acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario. En concordancia con lo citado, el numeral 93.1 del artículo 93° de la Ley del Servicio Civil, señala que el servidor civil tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento.
- iii) Asimismo, el numeral 1.19 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, se encuentra el principio de acceso permanente que señala: "La autoridad administrativa está obligada a facilitar información a los administrados que son parte en un procedimiento administrativo tramitado ante ellas, para que en cualquier momento del referido procedimiento puedan conocer su estado de tramitación y a acceder y obtener copias de los documentos contenidos en dicho procedimiento, sin perjuicio del derecho de acceso a la información que se ejerce conforme a la ley de la materia".
- iv) Sobre el particular, el CD con el contenido de los audios se le hizo entrega al servidor mediante acta de fecha 22 de enero de 2019, en las instalaciones de la Secretaría Técnica.
- v) Posterior a ello, el servidor procesado ejerciendo su derecho de defensa, presentó un escrito ante la Dirección General del INR (Órgano Instructor), con la con sumilla "Téngase presente al momento de resolver", realizando una serie de presiones respecto al contenido del audio.
- vi) En ese sentido, se desvirtúa lo alegado por el servidor procesado, respecto a la vulneración del debido proceso.



<sup>2</sup> Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS

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

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

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

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



PUNTO C: El servidor procesado alega que es contradictorio lo señalado en quinto párrafo del acto resolutivo de inicio del PAD, el que dice: "...para lo cual le permitió ocupar su asiento para la revisión de su correo y al termino de esa labor, el servidor Rómulo Alcalá Ramírez le indicó que se retiraba, por lo cual se retiró, trasladándose a su ambiente, y en ese momento de forma sorpresiva la toma de sus brazos...". (Énfasis agregado por el servidor procesado).

Además agrega que al no existir medio de prueba que corrobore dicho hecho, no se puede comprobar la comisión del mismo, indicando que todo hostigamiento o acoso sexual importa un modus operandi de hechos continuados y reiterados en el tiempo para lograr un fin.

Respecto a este punto de los descargos, se debe expresar lo siguiente:

i) La servidora denunciante expresa en su denuncia de fecha 05 de noviembre de 2018, textualmente lo siguiente:

"...para lo cual me permitió ocupar su asiento para la revisión de su correo y al termino de esto el referido médico me indicó que se retiraba, a lo que me levante para trasladarme a mi ambiente y es en ese momento que de manera sorpresiva me toma de los brazos y procede a darme un beso..." (Énfasis agregado).

ii) En atención a ello, el servidor procesado le indicó a la servidora denunciante que él se iba a retirar, y al momento en que se disponía a trasladarse a su ambiente, la tomó de brazos para darle un beso, por lo que se advierte que el servidor procesado descontextualiza dicho relato, en ese sentido, se desvirtúa lo manifestado en el presente alegato.

iii) Por otro lado, en concordancia con el análisis realizado por la Primera sala del Tribunal Servir mediante Resolución N° 001962-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 23 de agosto de 2019<sup>3</sup>, el cual, toma en cuenta 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, en el que se señala en el fundamento 10° lo siguiente:

"(...)



<sup>3</sup> Resolución N° 001962-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 23 de agosto de 2019 De la falta imputada al impugnado

a) sobre el Testimonio de la denunciante (...)

Asimismo, es importante tener en cuenta pautas como las 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, en el que se señala en el fundamento 10° 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 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)

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 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 incredulidad subjetiva**, Es decir, que no existan relaciones entre 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.

Al respecto, en el contenido de los audios se puede apreciar que ambos (servidor procesado y servidora denunciante), manifiestan haber tenido un buen clima laboral, asimismo, en el acta de manifestación de fecha 21 de marzo de 2019 (fojas 56 y 57) el servidor procesado manifestó no saber los motivos por cuales la servidora denunciante interpuso la denuncia materia de autos, además indicó que entre ambos existía un clima laboral adecuado, motivo por el cual, se acredita que entre ambos no existían relaciones basadas en el odio, resentimiento y enemistad, con lo que se arriba que no existía problemas previos a los hechos materia de la denuncia.

- **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.

Al respecto, en la denuncia de fecha 05 de noviembre de 2018, la servidora denunciante solicitó su rotación de manera inmediata a otra área, el mismo que se hizo efectivo mediante Nota Informativa N° 138-2018-OP-ESLC-N° 026-INR de fecha 14 de noviembre de 2018 (fojas 92) siendo rotada a la Oficina Ejecutiva de Administración del INR; asimismo, adjuntó como medio probatorio un CD con el contenido de dos (2) audios, en el cual se escucha que el servidor procesado pide disculpas cuando ésta le reclamó por haberle dado un beso a la fuerza; además el acta de manifestación de fecha 19 de marzo de 2019 (fojas 55) en el cual ratificó su denuncia con los mismos hechos, motivo por el cual, se evidencia que entre la denuncia, los medios probatorios y la ratificación de la denuncia, existe coherencia, solidez y congruencia respecto de los hechos materia de autos.

- **Persistencia en la incriminación**, Coherencia y solidez en el relato.

Al respecto, con la denuncia y la manifestación de ratificación de la denuncia, se acredita que existe la persistencia en la incriminación de los hechos materia de denuncia.

## 2.5. Contenido de los audios anexados como medio probatorio por la denunciante

- Primer audio, identificado con nombre Track01 con una duración de 21 minutos y 43 segundos:

Ella: dígame doctor?

El: antes que nada estimada J., quiero decirte lo siguiente: si en algo te he ofendido, te he molestado, o te he causado una mínima negativa sensación, no ha sido mi culpa, o no ha sido mi intención mejor dicho, ok.

Ella: que más?





El: hasta ahí no sé cómo lo recepciones?

Ella: va decir algo más?

El: probablemente sí, pero quisiera saber, si puedo seguir hablando?

Ella: lo escucho

El: quisiera saber?Cuál es la contraparte tuya, no quiero hacer un monologo

Ella: yo lo escucho doctor, ya le puse en claro, que sí me fastidió lo que hizo usted ese día, me fastidio mucho, me incomodo, no sé porque lo hizo, según usted dice que lo he insinuado, no sé en qué momento le he insinuado a usted, pero bueno! si eso es su perspectiva y que supuestamente cayo porque yo le he insinué, como me dijo la vez pasada. me dijo como me acuerdo ahorita, pero bueno doctor esa es su perspectiva, pero en ningún momento doctor yo me he insinuado a que usted haga eso ese día, a darme un beso a la fuerza prácticamente, yo no le insinuado en ningún momento esas cosas, pero si usted lo ha tomado así, que lástima, que lástima porque yo a usted lo consideraba bastanté por los años de servicios que estaba con usted, pero si esa es su perspectiva, que si me incomodó que pensara eso de mí, bueno que puedo hacer; y si usted no está como quien dice... contento con la decisión o por haber dicho que no me parece, depende de usted doctor, porque usted también al día siguiente me dijo: como quedamos? Como jefe o como secretaria o como una pareja, no sé cómo me dijo? O algo así me dijo, y entonces me dice, entonces te cambio, no sé si lo dijo en broma, lo dijo en serio, o lo dijo para ver lo que yo decía, no sé.

El: mire, antes que nada, yo dije unas primera palabras en esta conversación de hoy día y empecé disculpándome por si algo te había hechos sentir mal.

Ella: yo le dije lo que me hizo sentir mal, de su actuar de ese día, y le dije se puede disculpar, y usted me dijo: porque me voy a disculpar?

El: bueno, pero ahora lo estoy haciendo, bueno cuál es su apertura?

Ella: siga hablando doctor, yo lo escucho

El: quiero saber si voy a ser recepcionado

Ella: lo estoy escuchando

El: acepta las disculpas entonces?

Ella: acepto las disculpas

El: ok, eso es lo que quería escuchar, para poder seguir hablando, en realidad ya no deberíamos seguir hablando de esto, le dije de esto el viernes, el ultimo día que estuvimos por acá, le dije ya, superemos esta situación, le demos vuelta al asunto y que todo siga normal,

Ella: sí, pero no es fácil tampoco

El: no es fácil dependiendo como lo tomes

Ella: no es así, que demos vuelta a la página y listo

El: lo que le he querido decir en esto, es lo siguiente: creo que hemos tenido desde el inicio unas buenas relaciones y esas relaciones nunca se deben quebrar y si alguien comete un error, simplemente disculparse y retomar el rumbo adecuado.

Ella: buenas relaciones a que se refiere exactamente?

El: buenas relaciones interpersonales

Ella: bueno eso sí, porque yo lo consideraba a usted

El: es que usted, cuando hablo de relaciones usted lo toma como otro tipo de connotación

Ella: no no no, usted me tiene que poner en claro, desde que me dijo ese día, que yo le insinué y todo eso, mejor le pregunto todo doctor, porque no vaya ser que yo le responda algo y piense que yo le estoy insinuando, no se

El: usted me ha entendido mal, lo que dije y lo que vuelvo a decir ahora es lo siguiente: ahora es más probablemente que sigamos caminado juntos y yo espero que sí, porque debemos retomar el rumbo de las buenas cosas, correcto?, en ese transitar se pueden cometer errores de su parte o de mi parte, porque somos seres humanos

Ella: que errores exactamente?

El: de toda índole puede haber errores

Ella: errores laborales, porque una cosa son los errores que usted hizo y eso no lo voy a volver a permitir, esa clase de errores no, laborales bueno cualquiera

El: ok, eso quedó superado, no tenemos que fregarnos en la cara eso

Ella: bueno, para usted quedo superado, para mí no

El: es mejor quedar superado

Ella: para usted pues, para mí no doctor, para mí no

El: J., en aras de un buen clima interpersonal, es mejor superar las cosas, como yo dije, yo soy responsable, pero acá somos dos y la responsabilidad es de ambos, debemos encararlo

Ella: yo no doctor, yo no lo veo así, disculpe doctor, yo no lo veo en el sentido de que le de vuelta a la página y listo, yo estoy incomoda de verdad

El: entonces va continuar mal acá

Ella: depende de usted doctor





El: no, depende de mí no, depende de los dos

**Ella: yo estoy incómoda acá doctor, laborando así, después de lo que paso, de verdad**

El: lo que usted está tratando de decir es que yo soy el culpable de todo.

Ella: otra vez con lo mismo doctor

El: pero usted está diciendo eso

Ella: bueno, mejor no le digo nada doctor, porque usted me va echar toda la culpa a mí, solamente le digo que estoy bien incómoda con lo que paso y si usted dice que depende de mí

**El: depende de las dos personas, todo es responsabilidad de las dos personas**

Ella: bueno doctor, si usted lo vee así, ya pues

El: J. escúchame, esto se trata de comunicación, una comunicación se lleva a cabo entre dos personas como mínimo, un emisor y un receptor y a veces el receptor se convierte en emisor

Ella: ya lo sé

El: correcto, a eso me refiero yo, para que haga una cosa fluida, ninguno de los dos debe estar con carga negativa, por decirlo menos, para que puedan fluir bien las cosas

**Ella: va lo sé doctor, eso parte del clima laboral, realmente no, el clima laboral está mal, desde esa situación**

El: debemos tratar de mejorarlo

Ella: para usted es fácil doctor

El: es que es responsabilidad de los dos del clima laboral

Ella: yo sé

El: quien más sabía

Ella: yo sé que la responsabilidad del clima laboral es de los dos, pero usted que hizo? Afecto el clima laboral pues doctor

El: bueno, seguramente, no quiero decir más, no es así tampoco, no es así, hay que dar para recibir, ok, y si recibes tienes que dar

Ella: no me parece, pero bueno doctor, si usted quiere rotarme o cambiarme, como me dijo es día, proceda doctor

El: no, de eso no hablo, para nada, lo laboral nada tiene que ver acá, eso está sobre todo

Ella: pero el clima, ya eso ya se malogro

El: mira, tengo toda la intención y el buen propósito de superar esta situación, yo también me siento muy afectado por esta situación, yo voy a poner todo de mi parte para que esta cosa se enrumbé por el camino adecuado y tenga usted el mejor trato posible

Ella: laboralmente va tener usted buen trato

El: la comunicación no se puede alterar

Ella: todo va ser igual como trabajadora doctor, como su secretaria que soy, la consideración que le tenía a usted, discúlpeme se fue abajo, más que todo por ese día que dijo, que me echo prácticamente ante mis insinuaciones, pero bueno, esa es su perspectiva

**El: J., por favor, lo que yo he querido decir y lo voy a repetir una vez más, la responsabilidad de todo esto es de dos, punto**

**Ella: porque de dos?**

**El: porque los dos están en el mismo contexto, como que la vida es como un escenario y en el escenario los dos somos los únicos artistas**

**Ella: ya, y por eso va ser, lo que usted hizo?**

El: no, por eso no, no hay ninguna justificación ni de mi parte, ni de tu parte para poder llegar a ese punto, mira, con responsabilidad, los dos debemos asumirlo para que no haya esta situación como te dije ese día, no hay ni víctima, ni victimario, no hay vencido ni derrotado, no hay nada y se acabó, porque si vamos a estar con cargas negativas, no nos va permitir eso, si nos vamos llevar de ser ofendidos, por favor

Ella: si usted pretende, que ahorita se me pase todo, no sé, que dé la vuelta a la página y que todo sea como antes, no

El: yo no pretendo que eso cambie, pero sí que haya una buena disposición

Ella: disposición laboral si doctor, todo lo laboral conmigo no hay ningún problema

El: J., para poder llevar un buen clima laboral, que va pasar? Como está usted con ese espíritu negativo, como siempre lo he dicho, oye J. esto está mal hecho, vuélvalo hacer, así no se hace, usted va creer que le estoy buscando la sinrazón y eso no es así, siempre lo hemos corregido en el mayor espíritu de cordialidad

Ella: como siempre doc.

El: por eso le digo yo, debe haber una buena disposición para poder trabajar igual, J. por favor!

Ella: no doctor, para usted es fácil y simple, para mí no doctor, disculpe pero no, en lo laboral no va tener problemas conmigo, discúlpeme doctor, pero así no son las cosas, porque usted dice a, todo tiene que ser así, su boca no es ley, para que usted diga que ya paso y listo no, yo le digo lo que pienso y no pretenda de que yo cambie de opinión





**El: no mira, escúchame. lógicamente no se cambiar de opinión, yo tampoco voy a cambiar de la noche a la mañana, pero hay que darle espacio al tiempo para que esta cosa se vaya modelando y arreglando y llegar a entender y comprender que fue un error pues que ya fue superado algún día, pero mientras tanto pongamos las buenas intenciones de que eso tiene que pasar y que lógicamente nunca vamos a dar motivos ni acciones que puedan conllevar a la misma situación para nada.**

**Ella: lo dice en general?**

**El: lo digo en general, básicamente en el aspecto que tú te refieres, lo más crucial, lo más negativo**

**Ella: no se doctor, yo nunca le dado motivos para que usted haga eso, ahora con todo lo que ha pasado voy a tener mucho cuidado con usted en decir y hacer cosas, ni mirarlo, porque según usted le hago ojitos, no sé de donde ha inventado todo eso**

**El: ya basta! por favor!**

**Ella: me da cólera pues doctor, dice unas cosas que yo no he hecho**

**El: ya pues, ese fue un momento de ofuscación que también me sentí mal, me sentí como lo peor del mundo, cuando mi intensión no ha sido portarme de esa manera, fue un error, cuando una persona se siente agredida se porta mal, de hecho reacciona mal, con justicia o no, como tú dices cada uno tiene su percepción**

Ella: no era para que diga eso

El: exacto, pero si vamos a estar discutiendo en eso, de que si tu tenías la culpa, que si yo tenía la culpa, que no tienes razón, vamos a estar en un dime que diré de nunca acabar, me entiendes?, mira por favor

Ella: lo que usted pretende es que llevemos un buen clima laboral y la consideración que le tenía? A eso se refiere?

El: no eso de la consideración depende de ti, depende del futuro, eso depende del futuro, lo que no quiero es la carga negativa, no eches al tacho eso

Ella: no hay carga negativa doctor

El: mira otro día me hubieras llamado por teléfono, me hubieras dicho: Doctor tienes una reunión, otro día me hubieras enviado mensaje, yo te hubiera devuelto la llamada para hablar de temas netamente laboral. Invoquemos al señor para que nos ayude arreglar esta situación, yo sé que se van a mejorar muchas cosas

Ella: ya doctor, nada más?

**El: no te avienes no? Bueno lo intenté, que lastima! mira cuando tienes un ser humano que ha cometido un error y tiene interés de enmienda, avúdalo, no lo dejes**

**Ella: yo lo hago, en otros aspectos, menos en eso**

**El: errores son errores, perdón!**

Ella: ya doctor, voy a seguir haciendo despacho...

El: el otro caso era...trate de revisar bien las bases para el concurso, y quedamos en elaborar el perfil, sino si sale ahora mismo, porque lo están apremiando...

(Énfasis agregado).



➤ Segundo audio, identificado con nombre Track02 con una duración de 4 minutos y 44 segundos:

El: J., en el nombre de tu santa madre

Ella: no meta a mi mama acá

El: no pues, pero la estoy invocando porque es una de las imágenes que te dicen lo mismo no, y por el respeto de usted le tiene, por favor!

Ella: que cosa?

**El: no lo has comentado a tus amiga, para nada?**

Ella: no, porque me ve cuchichando con ellas, cuchichamos otras cosas!

El: de verdad, de verdad?

Ella: sí

**El: no serias capaz de hacer eso verdad?**

Ella: no sé doctor, cuando soy malula soy malula

**El: no se! esas cosas van a implicar otras cosas, va implicar también la intranquilidad de tu hogar, la intranquilidad de tu esposo, la intranquilidad de tu hijas, que se yo, tú me dijiste que eso quedaba ahí, y lo único que quedaba era la relación laboral, que es la que estamos practicando**

**Ella: como siempre**

**El: claro, como siempre, quiero saber, con las amigas, nada?**

**Ella: ya le dije doctor, no he hablado nada con ellas**

El: ya ok, no porque tú sabes que cada quien le da una connotación diferente, diversa y podría generar otro tipo de problemas  
 Ella: que otro tipo de problema.  
 El: se puede llegar a mucho, un montón de problemas, problemas administrativos, problemas judiciales, problemas penales, problemas de todo tipo, en la cual nos veríamos involucrados y con unas consecuencias terribles, cierto!  
 Ella: así es, nada más?  
 El: eres malula, no hablas en serio (risas) está ahí bromeando  
 Ella: le hablo en serio doctor, es que tengo hambre, usted ya almorzó  
 El: ya hableme en serio, dime que debo creer?  
 Ella: ya le dije doctor mi respuesta, yo no he dicho nada y punto  
 El: es que la respuesta, prácticamente lo he dado yo  
 Ella: bueno lo está diciendo ahorita  
 El: bueno, una vez más, a que debemos atenernos  
 Ella: no sé a qué se refiere, atenernos a qué?  
 El: no pues, por lo menos dime pues doctor, la verdad no se preocupe, o la verdad he hecho tal cosa  
 Ella: ya le dije, si no he comentado nada a nadie, es porque no hay nada  
 El: ok, te voy a creer, entonces, cualquier cosa que escuche son tonterías  
 Ella: debe ser, yo no escucho nada  
 El: bueno pues, voy a creer en tu palabra  
 Ella: crea en mi palabra, ya doctor, voy almorzar. (Énfasis agregado).

## 2.6. Presiones realizadas por el servidor procesado, respecto al contenido de los audios

El servidor procesado con escrito S/N de fecha 15 de enero de 2019, solicitó copia del audio ofrecido como medio probatorio por la servidora denunciante, asimismo, mediante acta de fecha 22 de enero de 2019, se le hizo entrega de las mismas.

Posterior a ello, con fecha 05 de febrero de 2019, remitió escrito S/N dirigido a la Dirección General del INR (órgano instructor), mediante el cual, indicó que se tenga presente al momento de resolver, de acuerdo a lo siguiente:

PUNTO A: Alega que en la denuncia solo existen sindicaciones de parte de la denunciante, sin pruebas periféricas, ni directa e indubitable que corrobore los hechos expuestos.

Respecto a este punto de los descargos, se debe expresar lo siguiente:

- i) Sobre el particular, la prueba válida tomada en cuenta por este órgano Instructor, es el CD con el contenido de dos audios, en el primero, se escucha que el servidor procesado pide disculpas a la servidora denunciante (llamándola por su nombre), al momento que ésta le increpa el hecho de haberla besado a la fuerza.
- ii) Asimismo, la Nota Informativa N° 138-2018-OP-ESLC-N°026-INR de fecha 14 de noviembre de 2018, mediante el cual, el Jefe de la Oficina de Personal del INR, rotó de la servidora denunciante a la Oficina de la Dirección Ejecutiva de Administración del INR, ante su requerimiento en el escrito de denuncia de fecha 05 de noviembre de 2018.
- iii) En este extremo, lo alegado por el servidor procesado debe ser valorado como un mero argumento de defensa.

PUNTO B: Alega la carta mediante el cual la servidora denunciante adjuntó los audios como medio probatorio, indica que no precisa el lugar, ni la fecha de grabación, de esta manera se estaría atentando a su derecho de defensa y el Principio de inocencia, señala además, que la carga de la prueba recae en la administración,





nó siendo su deber ni obligación acreditar su inocencia sobre los hechos imputados.

Respecto a este punto de los descargos, se debe expresar lo siguiente:

- i) Lo alegado por el servidor procesado se desvirtúa con el escrito de denuncia de fecha 05 de noviembre de 2018 (fojas 1 y 2), en el cuál la servidora denunciante precisa que los hechos materia de denuncia ocurrieron en el ambiente de la Jefatura de la Dirección Ejecutiva de Investigación, Docencia y Atención en Ayuda al Diagnóstico y Tratamiento, asimismo, en la Carta N° 001-2018-JPU-INR de fecha 22 de noviembre de 2018 (fojas 08), precisa que el primer audio fue grabado el 05 de noviembre de 2018 y el segundo audio fue grabado el 09 de noviembre de 2018.

**2.7. Respecto al acta de manifestación de la servidora denunciante.**

Acta de fecha 19 de marzo de 2019, mediante el cual, la servidora denunciante ratifica su denuncia contra el servidor procesado, manifestando que durante el tiempo que trabajaron juntos tuvieron una relación laboral de confianza y respeto y que luego de los hechos materia de denuncia, no ha vuelto a tener contacto con el servidor procesado, además indica que el primer audio fue grabado el día 05 de noviembre de 2018 y el segundo audio fue grabado el día 09 de noviembre de 2019, precisando que ambos audios fueron grabados en el ambiente de la Dirección Ejecutiva de Investigación, Docencia y Atención en Ayuda al Diagnóstico y Tratamiento.

Por otro lado, indica que el servidor procesado le pidió que se retractara sobre los hechos denunciados, con la finalidad de evitar el escándalo en la institución y que tendría como consecuencia problemas con su esposo.

**2.8. Respecto al acta de manifestación del servidor procesado.**

Acta de fecha 21 de marzo de 2019, mediante el cual, el servidor procesado dijo desconocer su voz en el audio escuchado en la diligencia, manifestando que conoce a la servidora denunciante desde que ella ingresó a laborar en el INR entre los años 2008 ó 2009, no precisando la fecha con exactitud.

Además manifestó que no tenía conocimiento que se habían presentado nuevas pruebas por parte de la denunciante, al conocer que la denunciante había rendido una manifestación reciente, el cual indicó que solicitó copia de la misma.

Respecto a este punto, se debe expresar lo siguiente:

- i) En la fecha del acta de manifestación en el cual, el servidor procesado manifiesta desconocer su voz en los audios, se observa que tuvo conocimiento de los mismos, ya que con fecha 05 de febrero de 2019 (fojas 45), presentó un escrito dirigido al Órgano Instructor, respecto al contenido de los audios, indicando precisiones que se tengan en cuenta al momento de resolver.

**2.9. Argumentos expuestos en el informe oral.**

En el informe oral realizado el 14 de noviembre de 2019, el servidor procesado Rómulo Alcalá Ramírez, señaló lo siguiente:



- a) El servidor procesado argumenta que el acto de inicio del PAD en su contra, contraviene el Debido Proceso, vulnerando el artículo 107<sup>4</sup> del D.S. N° 040-2014-PCM Reglamento de la Ley del Servicio Civil, el mismo que no cuenta con la descripción de los hechos que configuran la falta y los antecedentes y documentos que dieron inicio al procedimiento, lo que impide ejercer su derecho a la legítima defensa.

Sobre el particular, la Resolución Directoral N° 001-2019-SA-DG-INR de fecha 03 de enero de 2019, (folio 35) precisa en numeral III los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento, asimismo, el CD con el contenido de los audios se le hizo entrega al servidor mediante acta de fecha 22 de enero de 2019, en las instalaciones de la Secretaría Técnica.

Posterior a ello, el servidor procesado ejerciendo su derecho de defensa, presentó un escrito ante la Dirección General del INR (Órgano Instructor), con la con sumilla "Téngase presente al momento de resolver", realizando una serie de presiones respecto al contenido del audio.

En consecuencia, se verifica que el servidor procesado ha sido notificado válidamente los actuados en el proceso, no habiéndose vulnerado el Debido Proceso.

- b) Argumenta que en la denuncia primigenia de fecha 05 de noviembre de 2018, la denunciante denuncia por hechos de hostigamiento laboral, sin embargo el instructor tipifica la falta por hechos de hostigamiento laboral, asimismo, con fecha 19 de marzo de 2019 la denunciante ratifica su denuncia por actos de hostigamiento laboral, más no sexual.

Sobre el particular, se verifica que mediante informe Técnico N° 022-2019-OI-PAD-INR de fecha 29 de octubre de 2019 (reverso del folio 112), el Órgano Instructor realiza la aclaración que recondujo la tipificación en aplicación del principio de Informalismo, en base al contenido del relato en la denuncia realizada por la denunciante, en este punto este Despacho coincide con el Órgano Instructor.

- c) Argumenta que la descripción de los audios el que señala: **"en ningún momento doctor, yo me he insinuado a que usted haga eso ese día, a darme un beso a la fuerza prácticamente, yo no le he insinuado en ningún momento esas cosas"**, refiere que la referida afirmación no se asegura ningún hecho concreto real y cierto referido a darle un beso a la fuerza; pues ella misma menciona categóricamente la palabra prácticamente.

Sobre el particular, en el mencionado audio el servidor procesado a la afirmación de la denunciante que la beso a la fuerza, éste continua el relato pidiendo disculpas, en



<sup>4</sup> DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM – Aprueban Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil Artículo 107.-contenido del acto que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. La resolución que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario debe contener:

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

(...)



ningún punto de la conversación el servidor procesado niega lo afirmado por la servidora denunciante, por lo que estos alegatos devienen en improcedente.

**III. CRITERIOS PARA GRADUAR LA SANCION IMPUESTA**

El Informe Técnico N° 022-2019-OI-PAD de fecha 29 de octubre de 2019, expedido por el Órgano Instructor recomendó imponer al servidor Rómulo Alcalá Ramírez la suspensión por cincuenta (50) días sin goce de remuneraciones, en atención a las siguientes condiciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 87<sup>o5</sup> de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.

a) <b>Grave afectación de los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.</b>	El actuar del servidor procesado atentó contra la dignidad de la servidora denunciante, creando en la oficina donde ambos laboraban un ambiente intimidatorio, hostil y humillante, afectando su situación laboral, motivo por el cual, la servidora denunciante solicitó su rotación a otra área administrativa, el mismo que fue admitido mediante Nota Informativa N° 138-2018-OP-ESLC-N° 026-INR de fecha 14 de noviembre de 2018, siendo rotada a la Dirección Ejecutiva de Administración.
b) Ocultar la Comisión de falta o Impedir su descubrimiento	No aplica
c) <b>El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que cometa la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sean las funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente</b>	El servidor procesado, en su condición de entonces Director de la Dirección Ejecutiva de Investigación, Docencia y Atención en ayuda al Diagnóstico y Tratamiento del INR, tenía conocimiento que al dar un beso a la fuerza a la servidora de iniciales J.P.U., en las instalaciones de la oficina antes descrita, estaría incurriendo en falta administrativa tipificada como hostigamiento sexual.
d) <b>Las circunstancias en que se comete la infracción</b>	
e) La concurrencia de varias faltas	No aplican
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas	
g) La reincidencia en la Comisión de la falta	
h) La continuidad en la comisión de la falta	
i) El beneficio ilícitamente obtenido de ser el caso	



**IV. LA SANCION IMPUESTA**

De acuerdo a las consideraciones expuestas en la presente resolución, y a los Principios de razonabilidad y proporcionalidad congruentes con las falta administrativa acreditada, este despacho impone sanción disciplinaria de **SUSPENSION** por cincuenta (50) días sin goce de remuneraciones, al servidor **ROMULO ALCALA RAMIREZ**, por la comisión de la falta de tipificada en el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

## V. DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCION.

El servidor procesado podrá imponer recurso de reconsideración o de apelación contra el presente acto administrativo.

## VI. DEL PLAZO A IMPUGNAR

Para ambos recursos (reconsideración y apelación), la impugnación debe realizarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación del acto que considere le cause agravio, debiendo resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles.

## VII. DE LA AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO IMPUGNATORIO.

El Recurso de Reconsideración se interpone ante la autoridad que emitió el acto que le haya causado agravio, para ser resuelto en el plazo de treinta (30) días.

Respecto al Recurso de Apelación, se interpone ante la autoridad que emitió el acto que le haya causado agravio, quien lo elevara al Tribunal del Servicio Civil para su Resolución, en aplicación del numeral 18.3 del artículo 18 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE.

DICHO Recurso de Apelación pone término al procedimiento administrativo disciplinario en la vía administrativa.

Que, en consecuencia, las pruebas, actuados y argumentos que obran en el expediente originado con motivo del procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Rómulo Alcalá Ramírez, han causado convicción a este Órgano Sancionador, por consiguiente, se han encontrado acreditada las faltas incurridas por el referido servidor, correspondiéndole la imposición de la sanción de **SUSPENSION** por cincuenta (50) días sin goce de remuneraciones;

Que, se verifica la falta administrativa tipificada en el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, modificada mediante Decreto Legislativo 1410, constituye delito, por lo que, se recomienda remitir los actuados a la Oficina de Asesoría Jurídica del INR, para dentro de sus facultades realice las acciones judiciales pertinentes;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, su Reglamento General, aprobado por Decreto supremo N° 040-2014-PCM; la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, cuya modificación ha sido formalizada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE; el *Reglamento Interno de Trabajo para el personal del "Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores" Amistad Perú – Japón, aprobado mediante Resolución Directoral N° 226-2016-SA-DG-INR, de fecha 05 de setiembre de 2016; y demás normas pertinentes;*

### SE RESUELVE:

**Artículo 1.- OFICIALIZAR LA DECISION DE SANCION DE SUSPENSION** por cincuenta (50) días sin goce de remuneraciones al servidor **ROMULO ALCALÁ RAMÍREZ**, por la comisión de la falta tipificada en el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, modificada mediante Decreto Legislativo 1410, publicado en el Diario Oficial el Peruano el 12 de setiembre de 2018, conforme a las consideraciones expuestas en la presente Resolución, medida disciplinaria que se hará efectiva a partir del siguiente día de notificado.






**Artículo 2.- REMITIR** copias certificadas a la Oficina de Asesoría Jurídica, para que de acuerdo a sus atribuciones realice las acciones judiciales correspondientes.

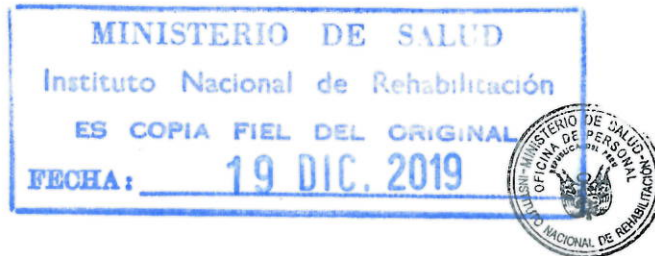
**Artículo 3.- DISPONER** que se notifique al servidor **ROMULO ALCALÁ RAMÍREZ**, la presente Resolución.

**Artículo 4.- DISPONER** que la Oficina de Personal del INR, adjunte en el legajo del servidor sancionado, copias autenticadas de la notificación de la presente Resolución.

**Artículo 5.- DISPONER** la publicación de la presente Resolución en página web institucional (<http://www.inr.gob.pe>).

*Regístrese, Comuníquese y Publíquese.*

  
Lc. Adm. Guillermo Benito Baldeón Cruz  
CLAD N° 15447  
Jefe de la Oficina de Personal  
Instituto Nacional de Rehabilitación  
"Dra. Adriana Rebaza Flores"  
AMISTAD PERÚ - JAPÓN



CC  
Dirección General  
Oficina de Personal  
Secretaría Técnica

10

(

(