

PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
LAMBAYEQUE
Juzgado Mixto (Calle Victor Doig y Lora N°185 - La m...

CEDULA ELECTRONICA

20/05/2024 12:06:53

Pag 1 de 1

Número de Digitalización
0000367182-2024-ANX-JR-LA



420241122672024015881708034000125

NOTIFICACION N°112267-2024-JR-LA

EXPEDIENTE	01588-2024-0-1708-JR-LA-01	JUZGADO	JUZGADO DE TRABAJO - LAMBAYEQUE
JUEZ	MORALES PEREYRA NESTOR HUMBERTO	ESPECIALISTA LEGAL	ESQUEN RUIZ ANDERS WILLIAM
MATERIA	DECLARACIÓN DE NULIDAD DE ACTOS ADMINISTRATIVOS		
DEMANDANTE	: SANDOVAL PAIVA, MARLON ALAIN		
DEMANDADO	: UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO ,		
DESTINATARIO	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO		

DIRECCION : **Dirección Electrónica - N°43374**

Se adjunta Resolución DOS de fecha 15/05/2024 a Fjs : 106

ANEXANDO LO SIGUIENTE:

RESOLUCIÓN N°2 + DEMANDA + RESOLUCIÓN N°1 + SUBSANCIÓN

20 DE MAYO DE 2024

JUZGADO DE TRABAJO - LAMBAYEQUE

EXPEDIENTE : 01588-2024-0-1708-JR-LA-01

MATERIA : DECLARACIÓN DE NULIDAD DE ACTOS

ADMINISTRATIVOS

JUEZ : MORALES PEREYRA NESTOR HUMBERTO

ESPECIALISTA : ESQUEN RUIZ ANDERS WILLIAM

DEMANDADO : UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO ,

DEMANDANTE : SANDOVAL PAIVA, MARLON ALAIN

RESOLUCIÓN NÚMERO: DOS

Lambayeque, trece de mayo

Del año dos mil veinticuatro.-

VISTOS: con el escrito de **subsanación de demanda** de fecha diecisiete de abril del dos mil veinticuatro, que antecede; **Y CONSIDERANDO:** **PRIMERO:** La acción contenciosa administrativa prevista por el artículo 148º de la Constitución Política, tiene por finalidad el control jurídico por el Poder Judicial de las actuaciones de la Administración Pública sujetas al Derecho Administrativo y la efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados, acorde al artículo 1º del Decreto Supremo N° 011-2019-JUS - Texto Único Ordenado de la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo. **SEGUNDO:** La presente demanda contiene una pretensión jurídicamente tutelada dentro de los alcances del artículo 5º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, pudiendo entonces reconocerse que el Juez que suscribe resulta el competente de conformidad con lo dispuesto por el artículo 10º de la ley antes acotada; **TERCERO.**-La demanda cumple con los requisitos generales y anexos previstos por los artículos 130º a 133º y 424º a 425º del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al presente proceso, y respecto al requisito especial de admisibilidad a que se refiere el Artículo 21 numeral 1 del Decreto Supremo N° 011-2019-JUS. **CUARTO.**- Así mismo, se verifica que la presente demanda no se encuentra incursa en ninguna de las causales de improcedencia a las que refiere el artículo 23, del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, por lo que, la demanda resulta procedente; **QUINTO.**- De conformidad con lo dispuesto en la **Ley N° 30914** de fecha 14 de febrero del año 2019, que modifica la Ley N° **27584** que regula el "Proceso Contencioso Administrativo" respecto a la intervención del Ministerio Publico y la vía procedural, la presente debe tramitarse conforme a las reglas del Procedimiento Ordinario; debiendo requerirse a la parte demandada la remisión de los actuados administrativos, conforme al Artículo 23 del dispositivo legal citado.

SE RESUELVE:

- 1. ADMITIR** a trámite la demanda, sobre **IMPUGNACIÓN DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA**, vía procedimental del proceso **ORDINARIO**, interpuesta por **MARLON ALAIN SANDOVAL PAIVA** contra **LA UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**.
- 2.** Por **SEÑALADO** el domicilio procesal electrónico (*Casilla Electrónica N°113470*).
- 3.** Por **OFRECIDOS** los medios probatorios que se indican; **CONFIÉRASE** traslado a la demandada por el plazo de **DIEZ DÍAS** para que la conteste.
- 4.** **REQUIÉRASE** a la demandada para que dentro del plazo de **QUINCE DIAS**, remita copias certificadas del Expediente Administrativo que ha dado origen al acto administrativo que se impugna, **bajo apercibimiento** de imponérsele multa equivalente a Una Unidad de Referencia Procesal [01 URP], sin perjuicio de **prescindir** dicho medio de prueba en caso de incumplimiento. **Al primer otrosí digo:** Téngase presente. **Notifíquese conforme a ley.-**

EXPEDIENTE:

ESPEC.:

SUMILLA: DEMANDA CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA.

SEÑOR:

JUEZ ESPECIALIZADO EN LO LABORAL Especializado CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO de LAMBAYEQUE.

MARLON ALAIN SANDOVAL PAIVA, identificado con DNI Nro. 16743932, con domicilio real y procesal en calle Emiliano Niño Nro. 682, Lambayeque, con casilla electrónica Nro. 113470 y correo electrónico judicialvive1975@gmail.com a Ud., debidamente, digo:

Esta demanda contenciosa administrativa se presenta conforme al Decreto Supremo 011-2019-JUS - TUO de la Ley 27584, Ley que regula el proceso contencioso administrativo, con la aplicación supletoria del artículo 424 y 425 del Código Procesal Civil conforme a la cuarta disposición complementaria final del TUO de la Ley 27584 que indica: "*El Código Procesal Civil es de aplicación supletoria en los casos no previstos en la presente Ley*".

I. LEGITIMIDAD PARA OBRAR ACTIVA. -

Invoco legitimidad para obrar activa en el presente proceso contencioso administrativo en mi situación jurídica de administrado sancionado por una presunta infracción administrativa, conforme al artículo 13, primer párrafo, del TUO de la Ley 27584 que indica: "*Tiene legitimidad para obrar activa quien afirme ser titular de la situación jurídica sustancial protegida que haya sido o esté siendo vulnerada por la actuación administrativa impugnable materia del proceso*" (*el resaltado es nuestro*).

II. COMPETENCIA TERRITORIAL. -

Su despacho es competente por ser el juez en lo contencioso administrativo del lugar donde se produjo la actuación material de la demanda y el lugar del domicilio del demandado conforme al artículo 10 del TUO de la Ley 27584 que indica: "*Es competente para conocer el proceso contencioso administrativo en primera instancia, a elección del demandante, el Juez en lo contencioso administrativo del lugar del domicilio del demandado o del lugar donde se produjo la actuación materia de la demanda o el silencio administrativo*"

III. DEMANDADO Y DIRECCIÓN DOMICILIARIA. -

La presente se dirige contra el **TRIBUNAL DISCIPLINARIO PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUÍZ GALLO”**, los cuales deberán ser notificados por medio del Rectorado de la Universidad, sin perjuicio de precisar sus domicilios reales, signados en ficha Reniec.

Integrada por:

- **RICARDO CHÁVARRY FLORES**, con domicilio real en Teatro Nro. 299, urb. Las Brisas.
- **LUCY GRACIELA ZAPATA MEOÑO**, con domicilio real en Av. 09 de octubre Nro. 09, Chiclayo, Lambayeque.
- **CAROL DENISSE PALACIOS TÁVARA**, con domicilio real en Av. Víctor Raúl Haya de la Torre Nro. 277, PPJJ Muro, Chiclayo.

Esto conforme al inciso 1 del artículo 15 del TUO de la Ley 27444 que indica:

“La demanda contencioso administrativa se dirige contra: 1. La entidad administrativa que expidió en última instancia el acto o la declaración administrativa impugnada”.

- De corresponder, se ponga de conocimiento al PROCURADOR de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, a ser notificados mediante el Rectorado de dicha institución, ubicado en Juan XXIII Nro. 391, Lambayeque.

IV. PETITORIO

En acumulación objetiva originaria de pretensiones:

I. PRETENSIÓN PRINCIPAL:

Interpongo demanda contenciosa administrativa para solicitar se declare la **NULIDAD TOTAL** de la Resolución del Tribunal Disciplinario para Actos de Hostigamiento Sexual Nro. 002- 2023- TD/UNPRG, de fecha 22 de junio del 2023, que resuelve: **RATIFICAR** la Resolución Nro. 004- 2023- CD/UNPRG, de fecha 11 de junio de 2023, **que impone la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA** al servidor no docente nombrado MARLON ALAIN SANDOVAL PAIVA al incurrir en falta administrativa, por haber realizado actos de hostigamiento sexual en agravio de la señorita de iniciales N.I.C.P.

En CONSECUENCIA, DEJAR SIN EFECTO LA SANCIÓN.

Por contravenir la Constitución, la ley, el numeral 1.2 del artículo IV, el numeral 6.3 del artículo 6, y el numeral 227.1 del artículo 227, 247.2 y 248 del TUO de la Ley 27444; y como consecuencia:

PRIMERA PRETENSIÓN ACCESORIA. - Se declare la **NULIDAD TOTAL** de la Resolución Nro. 004- 2023- CD/UNPRG, de fecha 11 de junio de 2023, que impone la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA al servidor no docente nombrado MARLON ALAIN SANDOVAL PAIVA, por incurrir en responsabilidad administrativa disciplinaria tipificada en el Título II, capítulo I, artículo 10 del Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento de la Universidad aprobado con Resolución Nro. 151-2023-CU, que señala que son faltas administrativas disciplinarias: “Uso de términos sexual o sexista (escritos o verbales) insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes y ofensivos para la víctima” y que según el artículo 26 del mismo cuerpo normativo es calificada como conducta leve, en agravio de la señorita de iniciales N.I.C.P.

SEGUNDA PRETENSIÓN ACCESORIA. - Se declare la **NULIDAD TOTAL** de todo el presente procedimiento administrativo sancionador, declarándose la inexistencia de la Falta, dejándose sin efecto la sanción administrativa de Amonestación escrita del recurrente.

En consecuencia, **DECLARADAS NULAS LAS RESOLUCIONES y el procedimiento Administrativo sancionador, CONSECUENTEMENTE EL RESTABLECIMIENTO DE LA SITUACIÓN VULNERADA**, esto es, **SE DEJE SIN EFECTO LA SANCIÓN**.

V. PRETENSIONES CONTENCIOSAS ADMINISTRATIVAS

En artículo 5, inciso 1 y 2 del TUO de la Ley 27584 indica:

“En el proceso contencioso administrativo podrán plantearse pretensiones con el objeto de obtener lo siguiente: 1. La declaración de nulidad, total o parcial o ineficacia de actos administrativos. 2. El reconocimiento o restablecimiento del derecho o interés jurídicamente tutelado y la adopción de las medidas o actos necesarios para tales fines”.

En el presente caso, la pretensión principal y primera pretensión accesoria son pretensiones de nulidad, y consecuentemente el restablecimiento de la situación vulnerada, esto es dejar sin efecto la sanción.

VI. DEL AGOTAMIENTO DE LA VÍA ADMINISTRATIVA. -

En el presente caso, se cuestiona como resolución final, la Resolución del Tribunal Disciplinario para Actos de Hostigamiento Sexual Nro. 002- 2023- TD/UNPRG, de fecha 22 de junio del 2023, que resuelve: RATIFICAR la Resolución Nro. 004- 2023- CD/UNPRG, de fecha 11 de junio de 2023, que impone la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA al recurrente.

Al respecto, dicha resolución de fecha 22 de junio del 2023, tal como se podrá corroborar del expediente, no fue notificada al correo electrónico señalado en el procedimiento administrativo (judicialvive1975@gmail.com) mucho menos en el domicilio laboral (UNPRG) o domicilio real del recurrente.

Es en el trámite de otro expediente, con sanción de destitución, (precisándose que se inicia con la denuncia de 3 presuntas agraviadas) donde se me cita a Sesión de Consejo Universitario Nro. 08- 2023- CU, a realizarse el día martes 07 de noviembre del 2023, cuyo punto de agenda Nro. 7, era “Ratificar la Resolución Nro. 002- 2023.CD/UNPRG, sobre la Destitución del servidor no docente nombrado Marlon Alain Sandoval Paiva” (adjuntándose en dicha notificación la citada resolución), donde ha obrado un debate, lo que ya implicaba que dicha resolución aún no estaba firme, esperándose la aprobación o desaprobación de la cuestionada resolución del máximo ente de la casa superior de estudios. Sin embargo, es en este debate, que finalmente se hace de conocimiento al recurrente el oficio Nro. 1522-2023-UNPRG-OAJ, de fecha 05 de diciembre 2023, que remite el Informe Legal Nro. 022- 2023-DCGA, donde se concluye que el Consejo Universitario no realizará análisis de forma y fondo, respecto a lo resuelto por el Tribunal Disciplinario en última instancia, debiendo disponer la ejecución de la misma resolución. (ejecutándose mediante resolución de fecha 07 de diciembre 2023 y notificada 14 de diciembre 2023)

Dicho trámite también hubiera correspondido para la resolución superior materia de este proceso, empero con el informe legal señalado, ya no cabría resolución alguna del Consejo Universitario.

Por lo que el Tribunal Disciplinario Para Actos De Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, es quien ha resuelto en última instancia, agotándose la vía administrativa.

VII.- PLAZO DE CADUCIDAD

El artículo 18, inciso 1, del TUO de la Ley 27584 indica:

“La demanda deberá ser interpuesta dentro de los siguientes plazos: 1. Cuando el objeto de la impugnación sean las actuaciones a que se refieren los numerales 1 [actos administrativos], 3, 4, 5 y 6 del artículo 4, el plazo será de tres meses a contar desde el conocimiento o notificación de la actuación impugnada, lo que ocurra primero” (el resaltado es nuestro).

En el presente caso, la Resolución del Tribunal Disciplinario para Actos de Hostigamiento Sexual Nro. 002- 2023- TD/UNPRG, de fecha 22 de junio del 2023, que resuelve: RATIFICAR la Resolución Nro. 004- 2023- CD/UNPRG, de fecha 11 de junio de 2023, que impone la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA, formalmente no ha sido puesta de conocimiento, tal como se podrá corroborar del expediente administrativo, mayor aún la discrepancia de que el Consejo Universitario tenía facultad o no para aprobar o desaprobar las resoluciones emitidas por el Tribunal Disciplinario Para Actos De Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, lo que ha quedado zanjado por el Informe Legal Nro. 022- 2023-DCGA, donde se concluye que el Consejo Universitario no realizará análisis de forma y fondo, respecto a lo resuelto por el Tribunal Disciplinario en última instancia.

Por lo que, no habiendo pronunciamiento alguno al respecto sobre dicha resolución, y al constituir ya agotamiento de vía administrativa y dado que para el accionante es imperante una resolución de fondo, vía contenciosa administrativa, por lo que desde ya se interpone la presente acción.

Por lo que el plazo de tres (3) meses para interponer la demanda aún está vigente.

Antecedentes del Hecho. -

Se tiene que el recurrente, ingeniero de computación y sistemas, es personal que labora en la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” desde hace más de 20 años, siendo denunciado por la señorita de iniciales N.I.C.P. por presuntos actos de hostigamiento sexual, siendo la imputación:

Desde el primer día que inicie prácticas noté su actuar en forma de acoso, su mirada y su forma de saludar por parte del Ing. Marlon Sandoval Silva, cada vez que nos encontrábamos se acercaba a abrazarme y darme besos, teniendo una mirada la cual se notaba como manifestaba sus intenciones, al pasar los días, yo mantengo comunicación con él vía WhatsApp debido que es el coordinador del SIGA y yo opero con ese mismo sistema, siempre me comunique con él con todo el respeto y únicamente por tema laboral, él me escribió en una oportunidad un comentario acerca de mi foto de WhatsApp, también tengo una llamada fuera del horario laboral la cual no contesto por el acoso que ya sentía por su parte del ingeniero.

Adjunta una foto de WhatsApp y una foto de registro telefónico.

Finalizado el procedimiento administrativo, se me sanciona con Amonestación escrita.

VIII.- FUNDAMENTOS DE HECHO. -

Procedemos a sustentar cada una de las pretensiones indicadas en nuestro petitorio

- I.- **De la nulidad de la Resolución del Tribunal Disciplinario para Actos de Hostigamiento Sexual Nro. 002- 2023- TD/UNPRG, de fecha 22 de junio del 2023, que resuelve: RATIFICAR la Resolución Nro. 004- 2023- CD/UNPRG, de fecha 11 de junio de 2023, que impone la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA al servidor no docente nombrado MARLON ALAIN SANDOVAL PAIVA al incurrir en falta administrativa, por haber realizado actos de hostigamiento sexual en agravio de la señorita de iniciales N.I.C.P.**

La citada se trata de una resolución de 15 folios, que concluye ratificando una sanción que afecta el legajo profesional del recurrente, de AMONESTACIÓN ESCRITA sin mayor argumentación sobre el fondo, estando plagada de extenso desarrollo del procedimiento de la normatividad que rige los procesos de Hostigamiento Sexual, que incluso ni se aplica a los fundamentos o agravios esgrimidos oportunamente, así se tiene:

1.- De la resolución impugnada se tiene que en el punto 1.4 los argumentos del recurso de apelación del recurrente serían los siguientes:

- que se ha afectado las garantías del debido procedimiento, que no se ha tomado en cuenta menos se ha valorado los fundamentos ni medios probatorios ofrecidos.
- que se ha vulnerado el derecho de defensa porque no se ha permitido participar en declaraciones de testigos en la sub etapa de investigación preliminar y tampoco en la etapa resolutiva.
- que la resolución sancionadora adolece de motivación.

2.- De lo anotado en el número precedente, se tiene que no se ha dado respuesta al primer punto señalado por el Tribunal, por tanto, ha habido afectación al debido procedimiento, al existir una motivación indebida y omisa.

3.- Asimismo, en cuanto a la vulneración del derecho de defensa en cuanto a participación de defensa, se verifica desde la página 5 hasta página 9, que en su mayoría desarrolla “*el marco normativo que regula la institución procesal para conocer su naturaleza y alcances*” y entre otros CORROBORA EL PEDIDO DE PARTICIPACIÓN de la defensa en el procedimiento Administrativo sancionador, (punto 3.1.6) sin embargo justifica que se hizo a nivel preliminar, y que no se ha solicitado participación de la defensa a nivel de etapa resolutiva (puntos 3.1.7 a 3.1.10)

Sin embargo, pese al amplio desarrollo de la normativa del procedimiento en específico, no se precisa el marco legal que indique que la participación de la defensa del administrado, en el procedimiento administrativo sancionador, es por etapas, y debiendo las partes reiterar el pedido de participación en cada etapa del procedimiento.

Por lo que, con solo dicho enunciado, con tal aberración argumentativa, **se corrobora que se ha vulnerado el derecho al debido procedimiento, entre otros, derecho de defensa** del recurrente.

4.- Sobre la vulneración de la motivación de los actos administrativos, la impugnada señala que, a efectos de no vulnerar el derecho del recurrente con hechos probados, Y en los PUNTOS 3.1.14 A 3.1.16, se precisa y se señalan los siguientes párrafos:

3.1.14 En el caso de la Srita. N.I.C.P, según sus manifestaciones dadas en la entrevista personal con la Comisión, refiere que desde que llegó a la oficina de Abastecimientos ya había comentarios sobre el comportamiento del denunciado, cuando ella se presenta a la Oficina del Sr. Yalta, él la presenta al Ing Marlon Sandoval quien se acerca a saludarla, abrazándola, hecho que motivó la risa de sus compañeras de trabajo que estaban presentes, quienes le decían “Marlon cuidado, cuidado”, hecho que la hizo sentir muy incómoda. **Desde ese momento la comunicación con el denunciado sólo fue por WhatsApp para consultas de sistema, ella estaba en servicios generales lejos de la oficina del Ingeniero**, pero aún así lo encontraba y él le pedía que se despidiera, la abrazaba y le daba beso en la mejilla, situación que la incomodaba, porque sentía que no tenía buenas intenciones. Muestra también el WhatsApp donde figura la llamada del ingeniero fuera del horario de trabajo, que ella no le respondió.

Quien la apoyó y le enseñó en todo momento fue su jefa Sra. Ana Juárez. A quien ella también le comunicó las situaciones incómodas con el Ingeniero Marlon, y la jefe le respondía: “tienes que tener cuidado, él es así, ya es conocido, él es así”.

3.1.15 La Comisión Disciplinaria a cargo de resolver el presente caso llama a declarar a la agraviada. En el caso de la señorita N.I.C.P. según manifestaciones dadas en entrevista personal con la Comisión, refiere que desde que desde que llegó a la oficina de Abastecimientos ya había comentarios sobre el comportamiento del denunciado, cuando ella se presenta a la Oficina del Sr. Yalta, él la presenta al Ing Marlon Sandoval quien se acerca a saludarla, abrazándola, hecho que motivó la risa de sus compañeras de trabajo que estaban presentes, quienes le decían “Marlon cuidado, cuidado”, hecho que la hizo sentir muy incómoda. Desde ese momento la comunicación con el denunciado sólo fue por WhatsApp para consultas de sistema, **ella estaba en servicios generales lejos de la oficina del Ingeniero**, pero aún así lo encontraba y él le pedía que se despidiera, la abrazaba y le daba beso en la mejilla, situación que la incomodaba, porque sentía que no tenía buenas intenciones. Muestra también el WhatsApp donde figura la llamada del ingeniero fuera del horario de trabajo, que ella no le respondió.

También menciona su preocupación por que después de la denuncia, la secretaria del jefe Yalta, sra. Carolina Valdiviezo llamó a la sra. en mención a su oficina y le dijo “ hazle saber a tus compañeras que tengan cuidado, porque pueden tener trabas para su bachillerato o no puedan sacar su título”. Situación que se considera intimidante para las señoritas estudiantes.

3.1.16 En la resolución apelada, en el numeral IV Análisis de los Medios Probatorios, la Comisión Disciplinaria precisa que es importante considerar que la denunciante tiene 22 años y está culminando su carrera profesional y que en el momento de la entrevista se pudo evidenciar una actitud de preocupación, molesta, de indignación, frente a la intimidación de la que ha sido objeto por parte del Ing. Marlon Sandoval, incluso manifiesta que la catalogaban de incitadora y la hacían sentir culpable, debía ser fuerte porque su compañera la llamaba en la noche llorando, pero eso no significa que no le afectaba. Todo este tiempo ella ha recibido calificaciones muy fuertes de parte del Sr. Marlon, que le han afectado mucho, ella rompe a llorar, refiere también que trabajadores han ido por su oficina culpándole de lo que le está sucediendo al Ingeniero. En una capacitación que tuvieron el Ingeniero Marlon manifiesta a todos los presentes que lo que le pase es culpa de ellas, que si él se quitaba la vida o le pase algo es culpa de ellas, refiriéndose a las denunciantes. Esta afectación emocional de la denunciante en los resultados de la Evaluación Psicológica que tuvo para conocer el grado de afectación emocional:

- a) Indicadores depresivos: dificultad para dormir, imagen de sí misma disminuida, llanto espontáneo, problemas psicosomáticos.
- b) Indicadores de ansiedad: crisis de angustia, cólera
- c) Indicadores disociativos: sensación de estar viviendo el hecho generador del problema.

Concluyendo que tiene un GRADO DE AFECTACIÓN EMOCIONAL: Leve.

HASTA AQUÍ TENEMOS QUE LA RESOLUCIÓN MATERIA DE NULIDAD en cuanto a debida motivación se refiere, ES UN COPIA Y PEGA DE LA RESOLUCIÓN QUE CONFIRMA, sin mayor argumentación, sólo se trata de la simple transcripción de la resolución indebidamente confirmada, es más el mismo argumento **se repite** en los numerales 3.1.14 y 3.1.15.

No siendo por tanto de recibo, se han omitido los fundamentos expresados en el recurso de apelación a la resolución sancionadora.

Y como para justificar el sustento de la sanción, precisa en el punto 3.1.17, se nos enuncia el siguiente párrafo:

...al quedar corroborado por la propia declaración de la agraviada, este hecho se convierte en un elemento objetivo periférico que corrobora mínimamente lo denunciado por la agraviada. Por lo tanto, las razones expresadas por la comisión disciplinaria cumplen con los parámetros de debida motivación establecidas por el TC.

Y a partir del punto 3.1.18, sólo se hace alusión al acuerdo plenario 02-2005/CJ-116, sobre la declaración de la agraviada, donde se ha precisado de la relación laboral, que no hay móvil de venganza, que ha sido coherente en sus declaraciones y persistente en su incriminación, sin mayor argumentación que justifique una resolución sancionadora.

Evidenciándose que la impugnada entre otros, ha **afectado el derecho de debida motivación y el principio de congruencia, que no ha sido de recibo en la resolución impugnada**, dejando sin respuesta los agravios señalados, por tanto, la demandada ha omitido pronunciarse sobre los argumentos de mi recurso de apelación, siendo su responsabilidad explicar y fundamentar este extremo.

Es así que se emite una resolución nula, omitiendo valorar las pruebas ofrecidas y sin pronunciarse sobre las pretensiones formuladas en mi recurso de apelación contraviniéndose el artículo 227, numeral 227.1 del TUO de la Ley 27444 que indica: “*La resolución del recurso estimará en todo o en parte o desestimarán las pretensiones formuladas en el mismo o declarará su inadmisión*”.

5.- Así se tiene que la resolución materia de nulidad no ha sustentado cómo es que el solo dicho de la denunciante puede concluir en una resolución sancionadora, tratándose de dichos y apreciaciones subjetivas que no han sido corroboradas, se tiene la declaración y el informe psicológico, que finalmente es el mismo dicho de la presunta agraviada, precisándose que como medio de prueba a la denuncia, y así se ha consignado, han sido presentados 01 foto de whatsapp y una foto de registro telefónico.

NO HABIENDO Ni el Tribunal ni la Comisión Disciplinaria precisado corresponde el contenido de falta según el reglamento.

Señor Juez, ni el Tribunal ni la Comisión Disciplinaria, han sustentado, en qué grado constituirían Falta, pasible de sanción, la sola declaración de la presunta agraviada y el valor probatorio de la foto WhatsApp y de registro telefónico (Sin registro de hora), cómo es qué presuntamente encuadraría en el tipo de hostigamiento sexual, según el reglamento seguido,

siendo la falta: “*Uso de términos sexual o sexista (escritos o verbales) insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales...*”.

Así, precisa el TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

Tipicidad.- Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva oanalogía.

De otro lado, afectando el principio de motivación, Indebidamente el Tribunal Disciplinario ha confirmado una resolución sin mayor corroboración, reproduciendo el dicho de la agraviada, sin tomar en consideración:

- ❖ Que manifiesta la agraviada que desde ese momento la comunicación con el denunciado sólo fue por WhatsApp, para consultas de sistema.
- ❖ Que la oficina de la presunta agraviada y presunto agresor estaban lejos.
- ❖ La agraviada precisa de conductas presenciadas por compañeros de trabajo, pero sin identificación o corroboración de los mismos.
- ❖ La agraviada ha señalado que la señora Ana Juárez conocía de las situaciones incómodas, empero, sólo se ha reproducido el dicho, sin corroboración de la citada u otras corroboraciones periféricas que doten de credibilidad al dicho.
- ❖ Se ha hecho referencia a demás dichos, involucrándose otras personas, como Carolina Valdiviezo, sin la mínima corroboración, sin perjuicio de señalar que no tienen vinculación al hecho materia de sanción.
- ❖ Da valoración a estado emocional de la agraviada durante la entrevista, “actitud de preocupación, molesta, de indignación” contrastándolo con HECHOS POSTERIORES A LA DENUNCIA, sin embargo, abona para fundamentar indebidamente la sanción.

REITERANDO QUE SOLO SE HA TRANSCRITO EL DICHO DE LA AGRAVIADA, lo que en modo alguno constituye motivación, menos aún valoración de lo actuado en el procedimiento administrativo.

6.- De otro lado, se tiene que la resolución cuestionada ratifica la sanción de Amonestación escrita al recurrente, sobre la base de la declaración de la denunciante y **el examen psicológico** practicado a la agraviada, que da como resultado una “afectación moderada, producto de los hechos de hostigamiento sexual”. Sin embargo, sin pronunciarse sobre los agravios esgrimidos en el recurso de apelación, no ha precisado sobre que:

- ❖ Se ha contravenido el cumplimiento del artículo 19 del Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual, aprobado por Resolución Nro. 151-2023-CU, de fecha 24 de abril del 2023, de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, que precisa que los canales para la atención médica y psicológica corresponda a la Dirección de Bienestar Universitario de la Universidad. Sin embargo, se oficia a un profesional que no forma parte del Área de Dirección de Bienestar y tal como se acredita con el oficio Nro. 010- 2023-UNPRG/URR.HH-SI, de fecha 10 de mayo del 2023, es la Secretaría de Instrucción quien precisa el horario, día y hora, que deben ser atendidas las presuntas agraviadas (situación desde ya irregular), tal como también lo hace ver el psicólogo en su carta de fecha 11 de mayo del 2023.
- ❖ Que, el examen psicológico concluye en un grado de afectación emocional leve, sin haberse detallado las técnicas, el protocolo y los exámenes que arribaron a tal conclusión y si fueron o no los adecuados, evidenciándose a simple vista que se

traslada el relato de la examinada a los diversos indicadores para conocer el grado de afectación emocional.

- ❖ También se ha precisado y obviado pronunciamiento, dado el grado de valoración al informe psicológico que, el procedimiento administrativo se inició con la denuncia de 03 presuntas agraviadas por actos similares, incluida la presente, y con posterioridad se independizaron las investigaciones, obrando además las constancias de atención psicológicas de las señoritas de iniciales M.A.M.P y R.R.D.V, y tal como se podrá evidenciar, en las constancias de atención psicológicas, **HAY SIMILITUD** tanto en la afectación como en los indicadores, (**dificultad para dormir, llanto espontáneo, problemas psicosomáticos, crisis de angustia, imagen de sí misma disminuida, sensación de estar viviendo el hecho generador**, etc) con el mismo diagnóstico psicológico, pero diferente grado de afectación, lo que genera desconcierto, lo que (parecería) demuestra que se trata de informes elaborados sin mayor sustento científico, recurriendo a “copiar y pegar” el texto casi íntegro de uno de ellos, siendo los otros reproducción casi fiel del primero, pese a ser hechos diferentes.

7.- Es evidente que la Resolución impugnada contraviene el principio del debido procedimiento previsto en el artículo IV, numeral 1.2, del TUO de la Ley 27444 que indica: “*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*”.

Adicionalmente, se advierte que la Resolución impugnada contraviene el requisito de motivación al existir manifiestamente hechos contradictorios conforme a lo previsto en el numeral 6.3 del artículo 6 del TUO de la Ley 27444 que indica: “*No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto*” (el resaltado es nuestro). Y contraviniendo también el artículo 247.2. del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, sobre el ámbito de aplicación del procedimiento sancionador: *Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo se aplican con carácter supletorio a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales*,
Y de la misma forma el artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa, afectación entre otros del principio de Tipicidad.

II.- La NULIDAD TOTAL de la Resolución Nro. 004- 2023- CD/UNPRG, de fecha 11 de junio de 2023, que impone la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA por incurrir en responsabilidad administrativa disciplinaria tipificada en el Título II, capítulo I, artículo 10 del Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento de la Universidad aprobado con Resolución Nro. 151-2023-CU, que señala que son faltas administrativas disciplinarias: “Uso de términos sexual o sexista (escritos o verbales) insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insopportables, hostiles, humillantes y ofensivos

para la víctima, y que según el artículo 26 del mismo cuerpo normativo es calificada como conducta leve, en agravio de la señorita de iniciales N.I.C.P.

1.- De la misma forma que la resolución 004- 2023- CD/UNPRG, de fecha 11 de junio de 2023, adolece de motivación, arribándose a una sanción, sin una adecuada motivación y valoración de los medios probatorios obrantes en el procedimiento, no habiéndose valorado adecuadamente ni los fundamentos ni los medios probatorios ofrecidos por nuestra parte.

Aparece de la resolución “Análisis de los medios probatorios” que:

- Forma parte de la motivación las funciones que desarrolla la agraviada dentro de la UNPRG, lo que no constituye motivación para una sanción.
- Reproduce la declaración recibida a la agraviada, SIN CORROBORACIÓN ALGUNA, a la cual le otorga valoración extrema, verdad absoluta, mayor aun tomando en consideración que la agraviada precisa de conductas presenciadas por compañeros de trabajo, pero sin *identificación o corroboración de los mismos*; también ha señalado que la señora Ana Juárez conocía de las situaciones incómodas, empero, sólo se ha reproducido el dicho, sin corroboración de la citada u otras corroboraciones periféricas que doten de credibilidad al dicho y finalmente se ha hecho referencia a demás dichos, involucrándose otras personas, como Carolina Valdiviezo, dándosele también validez, sin la mínima corroboración, sin perjuicio de señalar que no tienen vinculación al hecho materia de sanción.
- No ha precisado sobre el valor probatorio que tendría al caso en concreto, la foto WhatsApp y de registro telefónico, (sin registro de hora), adjuntos por la agraviada para acreditar también el hostigamiento sexual, mayor aún si ha señalado que la comunicación ha sido por mensajes WhatsApp.
- Valora, de manera subjetiva, el estado contradictoriamente de “preocupación, molesta, de indignación” de la agraviada en la entrevista, contrastándolo con **hechos posteriores a la presunta falta**, y corroborándolo con la Evaluación psicológica de la agraviada, sin tomar en consideración que ha sido emitido por un profesional psicólogo no facultado para dicha evaluación, contraviniendo el artículo 19 del Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual, aprobado por Resolución Nro. 151- 2023-CU, de fecha 24 de abril del 2023, de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, que precisa que los canales para la atención médica y psicológica, corresponde a la Dirección de Bienestar Universitario de la Universidad. Siendo irregular que sea la secretaría técnica quien precise el día y hora para la atención a las presuntas agraviadas, tal como está acreditado.
Se valora el grado de afectación psicológica, leve pese a que no se ha detallado cuáles son los exámenes, guías, procedimientos, protocolos, etc empleados para arribar a dicha conclusión.
- No obra pronunciamiento, de los fundamentos obrantes en el procedimiento administrativo.

2.- Así también la resolución cuestionada en modo alguno ha sustentado, en qué grado constituirían Falta, pasible de sanción, la sola declaración de la presunta agraviada y el valor probatorio de la foto WhatsApp y de registro telefónico (Sin registro de hora), cómo es qué presuntamente encuadraría en el tipo de hostigamiento sexual, según el reglamento seguido, siendo la falta: “*Uso de términos sexual o sexista (escritos o verbales) insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales...*”.

3.- Afectándose así la motivación de las resoluciones constituye una garantía constitucional del administrado que busca evitar la arbitrariedad de la Administración al emitir actos administrativos. En ese sentido la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en el artículo IV del Título preliminar establece que el debido procedimiento es uno de los principios del procedimiento administrativo. En atención a este, se reconoce que *Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho* (.).

A su turno los artículos 3.4, 6.1, 6.2, y 6.3 de la Ley 27444, señalan respectivamente que para su validez *El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico; La motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas* que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado. *Puede motivarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en el expediente, a condición de que se les identifique de modo certero, y que por esta situación constituyan parte integrante del respectivo acto, y que No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente.*

Afectando también la debida tipicidad, así, el artículo del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, artículo sobre el ámbito de aplicación del procedimiento sancionador, artículo 247.2. *Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo se aplican con carácter supletorio a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales*, y el artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa, afectación entre otros del principio de Tipicidad. -

III.- De la nulidad y archivo de todo el presente procedimiento administrativo sancionador.

Siendo que se alega causales de nulidad de los actos administrativos impugnados, acarrea la nulidad retroactiva del procedimiento administrativo, mayor aún la vulneración en todo el trámite de un debido procedimiento, afectación al derecho de defensa, y la falta de acreditación del hecho imputado, TIPICIDAD, debida motivación, mayor aún las observaciones y medios probatorios ofrecidos por nuestra parte, que han sido omitidas en su totalidad, afectando derechos fundamentales, que han concluido en una sanción injustificada.

IX.- FUNDAMENTOS DE DERECHO. -

Sin perjuicio de las normas antes indicadas, la nulidad de los actos administrativos impugnados halla sustento en:

1. Incisos 1 y 2 del artículo 10 del TUO de la Ley 27444 que indica "Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes: 1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias. 2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14".
2. Numeral 1.1 del artículo IV del TUO de la Ley 27444 que indica

"Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas".

3. Incisos 4 y 5 del artículo 3 del TUO de la Ley 27444 que indica

"Son requisitos de validez de los actos administrativos": "4. Motivación. El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico. 5. Procedimiento regular. Antes de su emisión, el acto debe ser conformado mediante el cumplimiento del procedimiento administrativo previsto para su generación.

4.- TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, artículo sobre el ámbito de aplicación del procedimiento sancionador, artículo 247.2. Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo se aplican con carácter supletorio a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales, y el artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa, afectación entre otros del principio de Tipicidad.

X.- MEDIOS PROBATORIOS. -

Se adjunta los siguientes medios probatorios, DOCUMENTALES:

1. Copia de Resolución del Tribunal Disciplinario para Actos de Hostigamiento Sexual Nro. 002- 2023- TD/UNPRG, de fecha 22 de junio del 2023, que resuelve: RATIFICAR la Resolución Nro. 004- 2023- CD/UNPRG, de fecha 11 de junio de 2023, que impone la sanción de DESTITUCIÓN al recurrente.
2. Copia de Resolución Nro. 004- 2023- CD/UNPRG, de fecha 11 de junio de 2023, que impone la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA al recurrente.
3. Copia de Constancia de Atención Psicológica de Roxeth Raquel Díaz Verástegui.
4. Copia de Constancia de Atención Psicológica de María Alejandra Montalvo Purizaca.
5. Copia de Constancia de Atención Psicológica de Namie Isabel Calixto Peña.
 - a. Las cuales tienen relación sindicando como su agresor al recurrente demandante, evaluadas por el mismo profesional psicólogo, demostrando que no existe el procedimiento, protocolos y/o exámenes aplicados para arribar a las conclusiones, **evidenciando similitud de indicadores en las evaluadas.**
6. Copia de Oficio Nro. 684- 2023-UNPRG/REV, de fecha 17 de noviembre 2023, donde se solicita informe al jefe de Asesoría Jurídica, en referencia a que si el Consejo Universitario se convierte en un órgano ejecutor de la Sanción o lo resuelto puede ser aprobado o desaprobado por el Consejo Universitario.
7. Copia de Oficio Nro. 1522-2023-UNPRG-OAJ, de fecha 05 de diciembre 2023, que remite el Informe Legal Nro. 022- 2023-DCGA.
8. Copia de Informe Legal Nro. 022- 2023-DCGA, que concluye que el Consejo Universitario no realizará análisis de forma y fondo, respecto a lo resuelto por el Tribunal Disciplinario en última instancia, debiendo disponer la ejecución de la misma resolución.
9. Copia del Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento de la Universidad aprobado con Resolución Nro. 151-2023-CU, base legal de la investigación del procedimiento administrativo que ha sancionado al recurrente y vulnerando derechos administrativos.

XI. ANEXOS. - Anexo los siguientes documentos:

- A. Copia de mi documento nacional de identidad.
- B. Copia de Resolución del Tribunal Disciplinario para Actos de Hostigamiento Sexual Nro. 002- 2023- TD/UNPRG.
- C. Copia de Resolución Nro. 004- 2023- CD/UNPRG, de fecha 11 de junio de 2023,
- D. Copia de Constancia de Atención Psicológica de María Alejandra Montalvo Purizaca.
- E. Copia de Constancia de Atención Psicológica de Roxeth Raquel Díaz Verástegui.
- F. Copia de Constancia de Atención Psicológica de Namie Isabel Calixto Peña.
- G. Copia de Oficio Nro. 684- 2023-UNPRG/REV, de fecha 17 de noviembre 2023.
- H. Copia de Oficio Nro. 1522-2023-UNPRG-OAJ, de fecha 05 de diciembre 2023.
- I. Copia de Informe Legal Nro. 022- 2023-DCGA.
- J. Copia del Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento de la Universidad aprobado con Resolución Nro. 151-2023-CU.

POR LO EXPUESTO

Pido a usted admitir a trámite la presente demanda.

OTROSÍDIGO.-Admitida a trámite la demanda, solicito se ordene la remisión de copia certificada del expediente administrativo relacionado con el presente proceso contencioso administrativo en el plazo de 15 días hábiles bajo apercibimiento de multa.

ES DE LEY.

Lambayeque, 13 de marzo de 2024.



Deissy L. Villanueva Velezmore
ABOGADA
ICAL Nro. 1893



ING. MARLON ALAIN SANDOVAL PAIVA
DNI 16743932

Cargo de Ingreso de Escrito
(Centro de Distribucion General)
23608-2024

Cod. Digitalizacion: 0000231292-2024-ESC-JR-LA

Expediente : 01588-2024-0-1708-JR-LA-01 F.Inicio: 14/03/2024 15:32:31

Juzgado : JUZGADO DE TRABAJO - LAMBAYEQUE

Documento : ESCRITO

F.Ingreso : 18/03/2024 09:15:01 Folios: 84 Páginas: 0

Presentado : DEMANDANTE SANDOVAL PAIVA MARLON ALAIN

Especialista : URDIALES SEGURA YUSBELIA

Cuantia : Indeterminado N Copias/Acomp : 1

Dep Jud : 0 SIN DEPOSITO JUDICIAL

Arancel : 0 SIN TASAS

SIN ARANCEL JUDICIAL

Sumilla :
ADJUNTA MEDIOS PROBATORIOS Y COPIAS PARA NOTIFICACION

Observacion :

PEÑA SANCHEZ MANRIQUE

Ventanilla 1

Módulo 1

1

Recibido



EXPEDIENTE: 1588- 2024

ESPECIALISTA: Dra. Urdiales.

SUMILLA: ADJUNTA MEDIOS PROBATORIOS y copias para notificación.

SEÑOR:

JUEZ DEL JUZGADO LABORAL DE LAMBAYEQUE. -

MARLON ALAIN SANDOVAL PAIVA, refiriéndome al proceso seguido sobre demanda Contencioso Administrativo Laboral, contra la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, a Ud. debidamente Digo:

Que, recurro a su despacho y habiéndose presentado demanda por mesa de partes virtual, cumplo con ADJUNTAR medios probatorios en físico, que por error del sistema no fueron anexados, así como también escrito de demanda, anexando copias para la notificación de los demandados.

ES DE LEY.

Lambayeque, 15 de marzo del 2024.

Deisy L. Villanueva Velezmore
ABOGADA
ICAL Nro. 1893

Marlon Alain Sandoval Paiva
D.N.I 16743932

EXPEDIENTE:

ESPECIALISTA:

SUMILLA: DEMANDA CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA.

SEÑOR:

JUEZ ESPECIALIZADO EN LO LABORAL Especializado CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO de LAMBAYEQUE.

MARLON ALAIN SANDOVAL PAIVA, identificado con DNI Nro. 16743932, con domicilio real y procesal en calle Emiliano Niño Nro. 682, Lambayeque, con casilla electrónica Nro. 113470, y correo electrónico judicialvive1975@gmail.com a Ud., debidamente, digo:

Esta demanda contenciosa administrativa se presenta conforme al Decreto Supremo 011-2019-JUS - TUO de la Ley 27584, Ley que regula el proceso contencioso administrativo, con la aplicación supletoria del artículo 424 y 425 del Código Procesal Civil conforme a la cuarta disposición complementaria final del TUO de la Ley 27584 que indica: "*El Código Procesal Civil es de aplicación supletoria en los casos no previstos en la presente Ley*".

I. LEGITIMIDAD PARA OBRAR ACTIVA. -

Invoco legitimidad para obrar activa en el presente proceso contencioso administrativo en mi situación jurídica de administrado sancionado por una presunta infracción administrativa, conforme al artículo 13, primer párrafo, del TUO de la Ley 27584 que indica: "*Tiene legitimidad para obrar activa quien afirme ser titular de la situación jurídica sustancial protegida que haya sido o esté siendo vulnerada por la actuación administrativa impugnable materia del proceso*" (*el resaltado es nuestro*).

II. COMPETENCIA TERRITORIAL. -

Su despacho es competente por ser el juez en lo contencioso administrativo del lugar donde se produjo la actuación material de la demanda y el lugar del domicilio del demandado conforme al artículo 10 del TUO de la Ley 27584 que indica: "*Es competente para conocer el proceso contencioso administrativo en primera instancia, a elección del demandante, el Juez en lo contencioso administrativo del lugar del domicilio del demandado o del lugar donde se produjo la actuación materia de la demanda o el silencio administrativo*"

III. DEMANDADO Y DIRECCIÓN DOMICILIARIA. -

La presente se dirige contra el TRIBUNAL DISCIPLINARIO PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUÍZ GALLO", los cuales deberán ser notificados por medio del Rectorado de la Universidad, sin perjuicio de precisar sus domicilios reales, signados en ficha Reniec.

Integrada por:

- **RICARDO CHÁVARRY FLORES**, con domicilio real en Teatro Nro. 299, urb. Las Brisas.
- **LUCY GRACIELA ZAPATA MEOÑO**, con domicilio real en Av. 09 de octubre Nro. 09, Chiclayo, Lambayeque.
- **CAROL DENISSE PALACIOS TÁVARA**, con domicilio real en Av. Víctor Raúl Haya de la Torre Nro. 277, PPJJ Muro, Chiclayo.

Esto conforme al inciso 1 del artículo 15 del TUO de la Ley 27444 que indica:

“La demanda contencioso administrativa se dirige contra: 1. La entidad administrativa que expidió en última instancia el acto o la declaración administrativa impugnada”.

- De corresponder, se ponga de conocimiento al PROCURADOR de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, a ser notificados mediante el Rectorado de dicha institución, ubicado en Juan XXIII Nro. 391, Lambayeque.

IV. PETITORIO

En acumulación objetiva originaria de pretensiones:

I. PRETENSIÓN PRINCIPAL:

Interpongo demanda contenciosa administrativa para solicitar se declare la **NULIDAD TOTAL** de la Resolución del Tribunal Disciplinario para Actos de Hostigamiento Sexual Nro. 003- 2023- TD/UNPRG, de fecha 22 de junio del 2023, que resuelve: **RATIFICAR** la Resolución Nro. 003- 2023- CD/UNPRG, de fecha 11 de junio de 2023, que impone la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA** al servidor no docente nombrado MARLON ALAIN SANDOVAL PAIVA al incurrir en falta administrativa, por haber realizado actos de hostigamiento sexual en agravio de la señorita de iniciales R.R.D.V.

En CONSECUENCIA, DEJAR SIN EFECTO LA SANCIÓN.

Por contravenir la Constitución, la ley, el numeral 1.2 del artículo IV, el numeral 6.3 del artículo 6, y el numeral 227.1 del artículo 227, artículo 247.2 y 248 del TUO de la Ley 27444; y como consecuencia:

PRIMERA PRETENSIÓN ACCESORIA. - Se declare la **NULIDAD TOTAL** de la Resolución Nro. 003- 2023- CD/UNPRG, de fecha 11 de junio de 2023, que impone la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA** al servidor no docente nombrado MARLON ALAIN SANDOVAL PAIVA, por incurrir en responsabilidad administrativa disciplinaria tipificada en el Título II, capítulo I, artículo 10 del Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento de la Universidad aprobado con Resolución Nro. 151-2023-CU, que señala que son faltas administrativas disciplinarias: “Uso de términos sexual o sexista (escritos o verbales) insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes y ofensivos para la víctima”, y que según el artículo 26 del mismo cuerpo normativo es calificada como conducta leve, en agravio de la señorita de iniciales R.R.D.V.

SEGUNDA PRETENSIÓN ACCESORIA. - Se declare la **NULIDAD TOTAL** de todo el presente procedimiento administrativo sancionador, declarándose la inexistencia de la Falta, dejándose sin efecto la sanción administrativa de Amonestación escrita del recurrente.

En consecuencia, **DECLARADAS NULAS LAS RESOLUCIONES y el procedimiento Administrativo sancionador, CONSECUENTEMENTE EL RESTABLECIMIENTO DE LA SITUACIÓN VULNERADA**, esto es, **SE DEJE SIN EFECTO LA SANCIÓN**.

V. PRETENSIONES CONTENCIOSAS ADMINISTRATIVAS

En artículo 5, inciso 1 y 2 del TUO de la Ley 27584 indica:

"En el proceso contencioso administrativo podrán plantearse pretensiones con el objeto de obtener lo siguiente: 1. La declaración de nulidad, total o parcial o ineficacia de actos administrativos. 2. El reconocimiento o restablecimiento del derecho o interés jurídicamente tutelado y la adopción de las medidas o actos necesarios para tales fines".

En el presente caso, la pretensión principal y primera pretensión accesoria son pretensiones de nulidad, y consecuentemente el restablecimiento de la situación vulnerada, esto es dejar sin efecto la sanción.

VI. DEL AGOTAMIENTO DE LA VÍA ADMINISTRATIVA. -

Conforme lo dispone el artículo 18 y 19 de la Ley No. 27584 (TUO del proceso contencioso administrativo), son requisitos de admisibilidad para la interposición de la acción: i). - Haber agotado la vía administrativa; y, ii).- El plazo de interposición de la acción es de 3 meses contados a partir de la notificación y/o cuando se tuvo conocimiento de ello.

En el presente caso, se cuestiona como resolución final, la Resolución del Tribunal Disciplinario para Actos de Hostigamiento Sexual Nro. 003- 2023- TD/UNPRG, de fecha 22 de junio del 2023, que resuelve: RATIFICAR la Resolución Nro. 003- 2023- CD/UNPRG, de fecha 11 de junio de 2023, que impone la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA al recurrente.

Al respecto, dicha resolución de fecha 22 de junio del 2023, tal como se podrá corroborar del expediente, no fue notificada al correo electrónico señalado en el procedimiento administrativo (judicialvive1975@gmail.com) mucho menos en el domicilio laboral (UNPRG) o domicilio real del recurrente.

Es en el trámite de otro expediente, con sanción de destitución, (precisándose que se inicia con la denuncia de 3 presuntas agraviadas) donde se me cita a Sesión de Consejo Universitario Nro. 08- 2023- CU, a realizarse el día martes 07 de noviembre del 2023, cuyo punto de agenda Nro. 7, era "Ratificar la Resolución Nro. 002- 2023.CD/UNPRG, sobre la Destitución del servidor no docente nombrado Marlon Alain Sandoval Paiva" (adjuntándose en dicha notificación la citada resolución), donde ha obrado un debate, lo que ya implicaba que dicha resolución aún no estaba firme, esperándose la aprobación o desaprobación de la cuestionada resolución del máximo ente de la casa superior de estudios. Sin embargo, es en este debate, que finalmente se hace de conocimiento al recurrente el oficio Nro. 1522-2023-UNPRG-OAJ, de fecha 05 de diciembre 2023, que remite el Informe Legal Nro. 022- 2023-DCGA, donde se concluye que el Consejo Universitario no realizará análisis de forma y fondo, respecto a lo resuelto por el Tribunal Disciplinario en última instancia, debiendo disponer la ejecución de la misma resolución.

(ejecutándose mediante resolución de fecha 07 de diciembre 2023 y notificada 14 de diciembre 2023)

Dicho trámite también hubiera correspondido para la resolución superior materia de este proceso, empero con el informe legal señalado, ya no cabría resolución alguna del Consejo Universitario.

Por lo que el Tribunal Disciplinario Para Actos De Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, es quien ha resuelto en última instancia, agotándose la vía administrativa.

VII.- PLAZO DE CADUCIDAD

El artículo 18, inciso 1, del TUO de la Ley 27584 indica:

“La demanda deberá ser interpuesta dentro de los siguientes plazos: 1. Cuando el objeto de la impugnación sean las actuaciones a que se refieren los numerales 1 [actos administrativos], 3, 4, 5 y 6 del artículo 4, el plazo será de tres meses a contar desde el conocimiento o notificación de la actuación impugnada, lo que ocurra primero” (el resaltado es nuestro).

En el presente caso, la Resolución del Tribunal Disciplinario para Actos de Hostigamiento Sexual Nro. 003- 2023- TD/UNPRG, de fecha 22 de junio del 2023, que resuelve: RATIFICAR la Resolución Nro. 003- 2023- CD/UNPRG, de fecha 11 de junio de 2023, que impone la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA, formalmente no ha sido puesta de conocimiento, tal como se podrá corroborar del expediente administrativo, mayor aún la discrepancia de que el Consejo Universitario tenía facultad o no para aprobar o desaprobar las resoluciones emitidas por el Tribunal Disciplinario Para Actos De Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, lo que ha quedado zanjado por el Informe Legal Nro. 022- 2023-DCGA, donde se concluye que el Consejo Universitario no realizará análisis de forma y fondo, respecto a lo resuelto por el Tribunal Disciplinario en última instancia.

Por lo que, no habiendo pronunciamiento alguno al respecto sobre dicha resolución, y al constituir ya agotamiento de vía administrativa y dado que para el accionante es imperante una resolución de fondo, vía contenciosa administrativa, por lo que desde ya se interpone la presente acción.

Por lo que el plazo de tres (3) meses para interponer la demanda aún está vigente.

Antecedentes del Hecho. -

Se tiene que el recurrente, ingeniero de computación y sistemas, es personal que labora en la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” desde hace más de 20 años, siendo denunciado por la señorita de iniciales R.R.D.V. por presuntos actos de hostigamiento sexual, siendo la imputación:

Que a la fecha me he sentido vulnerada e incómoda con su presencia, ya que la manera que tiene de acercarse, sus gestos y darnos el beso se pega mucho y tengo miedo estar sola, asimismo al momento de la insistencia de los mensajes por WhatsApp insinuándose a comentarios de “que bonita foto” “tú si ah”, eso no me hace sentir segura, además la insistencia de querer invitarme algo, donde expreso que NO, pero insistía, a pesar de ese no, no entender, se acerca y comenta “ahora que te ví ya se que te gusta” frente a no entender que dije que no.

En otra oportunidad, me dirigía al comedor y en el camino él estaba ahí y me seguía, yo caminaba más rápido, pero hacia el comentario “pero donde queda el comedor” y yo le dije que no porque voy a esperar a alguien más, dichas acciones son un peligro para mí.

Como medio de prueba ofrece 06 fotos de WhatsApp.

Finalizado el procedimiento administrativo, se me sanciona con Amonestación escrita.

VIII.- FUNDAMENTOS DE HECHO. -

Procedemos a sustentar cada una de las pretensiones indicadas en nuestro petitorio

- I.- **De la nulidad de la Resolución del Tribunal Disciplinario para Actos de Hostigamiento Sexual Nro. 003- 2023- TD/UNPRG, de fecha 22 de junio del 2023, que resuelve: RATIFICAR la Resolución Nro. 003- 2023- CD/UNPRG, de fecha 11 de junio de 2023, que impone la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA al servidor no docente nombrado MARLON ALAIN SANDOVAL PAIVA al incurrir en falta administrativa, por haber realizado actos de hostigamiento sexual en agravio de la señorita de iniciales R.R.D.V.**

La citada se trata de una resolución de 15 folios, que concluye ratificando una sanción gravosa, al afectar el legajo profesional del recurrente, de AMONESTACIÓN ESCRITA sin mayor argumentación sobre el fondo, estando plagada de extenso desarrollo del procedimiento de la normatividad que rige los procesos de Hostigamiento Sexual, que incluso ni se aplica a los fundamentos o agravios esgrimidos oportunamente, así se tiene:

1.- De la resolución impugnada se tiene que en el punto 1.4 los argumentos del recurso de apelación del recurrente serían los siguientes:

- que se ha afectado las garantías del debido procedimiento, que no se ha tomado en cuenta menos se ha valorado los fundamentos ni medios probatorios ofrecidos.
- que se ha vulnerado el derecho de defensa porque no se ha permitido participar en declaraciones de testigos en la sub etapa de investigación preliminar y tampoco en la etapa resolutiva.
- que la resolución sancionadora adolece de motivación.

2.- De lo anotado en el número precedente, se tiene que no se ha dado respuesta al primer punto señalado por el Tribunal, por tanto ha habido afectación al debido procedimiento, al existir una motivación indebida y omisa.

3.- Asimismo, en cuanto a la vulneración del derecho de defensa en cuanto a participación de defensa, se verifica desde la página 5 hasta página 9, que en su mayoría desarrolla "*el marco normativo que regula la institución procesal para conocer su naturaleza y alcances*" y entre otros CORROBORA EL PEDIDO DE PARTICIPACIÓN de la defensa en el procedimiento Administrativo sancionador, (punto 3.1.6) sin embargo justifica que se hizo a nivel preliminar, y que no se ha solicitado participación de la defensa a nivel de etapa resolutiva (puntos 3.1.7 a 3.1.10)

Sin embargo, pese al amplio desarrollo de la normativa del procedimiento en específico, no se precisa el marco legal que indique que la participación de la defensa del administrado, en el procedimiento administrativo sancionador, es por etapas, y debiendo las partes reiterar el pedido de participación en cada etapa del procedimiento.

Por lo que, con solo dicho enunciado, con tal aberración argumentativa, **se corrobora que se ha vulnerado el derecho al debido procedimiento, entre otros, derecho de defensa del recurrente.**

4.- Sobre la vulneración de la motivación de los actos administrativos, la impugnada señala que, a efectos de no vulnerar el derecho del recurrente con hechos probados, Y en los PUNTOS 3.1.14 A 3.1.16, se precisa y se señalan los siguientes párrafos:

- 3.1.14 La denunciante refiere en la entrevista con la Comisión, que con el Sr. Marlon Sandoval sólo tenía contacto de trabajo por consultas que le debía hacer, porque él es el encargado del SIGA, pero después le incomodaba la forma en que la miraba, incluso cuando se encontraba sola en su oficina porque el personal salía y ella tenía que quedarse a terminar su trabajo, la oficina está protegida con una reja, él abría la reja y entraba, le hablaba pero ella no le contestaba, refiere que le inspiraba mucho temor. Cuando se despedía se acercaba que se encontraba sola para acercarse, pegarse a su cuerpo y despedirse con un beso presionando su mejilla, lo cual la intimidaba y en una oportunidad la siguió desde el cuarto donde vivía hasta las instalaciones del comedor de la UNPRG, a pesar que ella lo rechazaba. Lo rotaron a otra dependencia, pero igual venía y a los pocos días regresó. Después de la denuncia llegó con su familia a la oficina donde ella estaba y hablaba en voz alta: "no me puedo acercar, me han prohibido", "nadie me va a intimidar", "no saben de lo que soy capaz", en tono sarcástico.
- 3.1.15 En el numeral IV Análisis de los medios probatorios, de la resolución impugnada, la Comisión Disciplinaria precisa que es importante considerar que la Sra. denunciante tiene 23 años y está culminando su carrera profesional, su familia vive en Tacabamba, Chota en Cajamarca y ella aquí está sola no tiene familiares en Lambayeque y ha solicitado comedor y bolsa de trabajo por su precaria situación económica, vive en un cuarto alquilado ubicado en la calle Emiliano Niño cerca al comedor de la Universidad, pero también cerca de la vivienda del denunciado.
- 3.1.16 Asimismo, en la resolución impugnada, la Comisión refiere que durante la entrevista convocada por la Comisión se evidenció la declarante muy nerviosa, temerosa, por lo cual es preocupante el impacto psicológico originado por la intimidación de la que ha sido objeto por parte del Ing. Marlon Sandoval, como lo demuestran los resultados de la Evaluación Psicológica que tuvo para conocer el grado de afectación emocional:
- a) Indicadores depresivos: dificultad para dormir, imagen de sí misma disminuida, llanto espontáneo, problemas psicosomáticos.
 - b) Indicadores de ansiedad: Temor a estar sola, tensión, crisis de angustia, miedos.
 - c) Indicadores disociativos: sensación de estar viviendo el hecho generador del problema.
 - d) Indicadores del pensamiento y percepción: aparición de manera imprevista de pensamientos o recuerdos del hecho vivido.
- Concluyendo que tiene un GRADO DE AFECTACIÓN EMOCIONAL: Moderado.

HASTA AQUÍ TENEMOS QUE LA RESOLUCIÓN MATERIA DE NULIDAD en cuanto a debida motivación se refiere, ES UN COPIA Y PEGA DE LA RESOLUCIÓN QUE CONFIRMA, sin mayor argumentación, sólo se trata de la simple transcripción de la resolución indebidamente confirmada.

Y como para justificar una argumentación y debida motivación precisa en el punto 3.1.17, se nos enuncia el siguiente párrafo:

...al quedar corroborado por la propia declaración de la agraviada, este hecho se convierte en un elemento objetivo periférico que corrobora mínimamente lo denunciado por la agraviada. Por lo tanto, las razones expresadas por la comisión disciplinaria cumplen con los parámetros de debida motivación establecidas por el TC.

Evidenciándose que la impugnada entre otros, **afectando el derecho de debida motivación y el principio de congruencia que no ha sido de recibo en la resolución impugnada,**

dejando sin respuesta los agravios señalados, por tanto, la administración ha omitido pronunciarse sobre los argumentos de mi recurso de apelación, siendo su responsabilidad explicar y fundamentar este extremo.

Es así que se emite una resolución nula, omitiendo valorar las pruebas ofrecidas y sin pronunciarse sobre las pretensiones formuladas en mi recurso de apelación contraviniéndose el artículo 227, numeral 227.1 del TUO de la Ley 27444 que indica: "*La resolución del recurso estimará en todo o en parte o desestimará las pretensiones formuladas en el mismo o declarará su inadmisión*".

5.- Así se tiene que la resolución materia de nulidad no ha sustentado cómo es que el solo dicho de la denunciante puede concluir en una resolución sancionadora, tratándose de dichos y apreciaciones subjetivas que no han sido corroboradas, se tiene la declaración y el informe psicológico, que es mismo dicho de la presunta agraviada, precisándose que como medio de prueba a la denuncia, y así se ha consignado, han sido presentados 06 fotos de whatsapp, y aparece de las 06 hojas, que los mensajes tratan de intercambio de información NETAMENTE LABORAL, sin que evidencia falta alguna, siendo ilógico querer atribuir a las únicas afirmaciones "*que bonita foto*" y "*y la fotito asu tu si ah..*" connotación o contenido que no corresponde a falta alguna, precisese que se entiende que la exposición pública de imágenes o información, es con fines de ser apreciadas o admiradas por la persona que observa, no encontrándose lógica a la omisión de pronunciamiento, puesto que, de las fotografías anexas, NO HABIENDO Ni el Tribunal ni la Comisión Disciplinaria precisado conforme a la legalidad y tipicidad corresponde el contenido de falta según el reglamento.

Es así que, en modo alguno, en cuanto a los mensajes, ni el Tribunal ni la Comisión Disciplinaria, han sustentado, en qué grado constituirían Falta, pasible de sanción, y el valor probatorio de los mismos, cómo es qué presuntamente encuadraría en el tipo de hostigamiento sexual, según el reglamento seguido, siendo la falta: "*Uso de términos sexual o sexista (escritos o verbales) insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales...*".

Y a mayor abundamiento, no sólo no se encuentra contenido irregular en los mensajes, sino que tampoco no se nos ha precisado, y señalado de manera reiterada, la valoración dada a la respuesta del recurrente o la conducta asumida, frente a la insistencia de agradecer o tener un gesto de agradecimiento, al concluirse como respuesta en el mensaje:

pero de verdad no me molesto, lo hago con respeto.

Así, precisa el TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

Tipicidad.- Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía.

6.- De otro lado, se tiene que la resolución cuestionada ratifica la sanción de Amonestación escrita al recurrente, sobre la base de la declaración de la denunciante y **el examen psicológico** practicado a la agraviada, que da como resultado una "afectación moderada, producto de los hechos de hostigamiento sexual". Sin embargo, sin pronunciarse sobre los agravios esgrimidos en el recurso de apelación, no ha precisado sobre que:

- ❖ Se ha contravenido el cumplimiento del artículo 19 del Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual, aprobado por Resolución Nro. 151-2023-CU, de fecha 24 de abril del 2023, de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, que precisa que los canales para la atención médica y psicológica corresponda a la Dirección de Bienestar Universitario de la Universidad. Sin embargo, se oficia a un profesional que no forma parte del Área de Dirección de Bienestar y tal como se acredita con el oficio Nro. 010- 2023-UNPRG/URR.HH-SI, de fecha 10 de mayo del 2023, es la Secretaría de Instrucción quien precisa el horario, día y hora, que deben ser atendidas las presuntas agraviadas (situación desde ya irregular), tal como también lo hace ver el psicólogo en su carta de fecha 11 de mayo del 2023.
- ❖ Que, el examen psicológico concluye en un grado de afectación emocional moderado, sin haberse detallado las técnicas, el protocolo y los exámenes que arribaron a tal conclusión y si fueron o no los adecuados, evidenciándose a simple vista que se traslada el relato de la examinada a los diversos indicadores para conocer el grado de afectación emocional.
- ❖ También se ha precisado y obviado pronunciamiento, dado el grado de valoración al informe psicológico que, el procedimiento administrativo se inició con la denuncia de 03 presuntas agraviadas por actos similares, incluida la presente, y con posterioridad se independizaron las investigaciones, obrando además las constancias de atención psicológicas de las señoritas de iniciales M.A.M.P y N.I.C.P, y tal como se podrá evidenciar, en las constancias de atención psicológicas, **HAY SIMILITUD** tanto en la afectación como en los indicadores, (*dificultad para dormir, llanto espontáneo, problemas psicosomáticos, crisis de angustia, imagen de sí misma disminuida, sensación de estar viviendo el hecho generador*, etc) con el mismo diagnóstico psicológico, pero diferente grado de afectación, lo que genera desconcierto, lo que (parecería) demuestra que se trata de informes elaborados sin mayor sustento científico, recurriendo a “copiar y pegar” el texto casi íntegro de uno de ellos, siendo los otros reproducción casi fiel del primero, pese a ser hechos diferentes.

7.- Es evidente que la Resolución impugnada contraviene el principio del debido procedimiento previsto en el artículo IV, numeral 1.2, del TUO de la Ley 27444 que indica: “*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*”.

Adicionalmente, se advierte que la Resolución impugnada contraviene el requisito de motivación al existir manifiestamente hechos contradictorios conforme a lo previsto en el numeral 6.3 del artículo 6 del TUO de la Ley 27444 que indica: “*No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto*” (el resaltado es nuestro). Y contraviniendo también el artículo 247.2. del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, sobre el ámbito de aplicación del procedimiento sancionador: *Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo se aplican con carácter supletorio a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales,*

Y de la misma forma el artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa, afectación entre otros del principio de Tipicidad.

II.- La NULIDAD TOTAL de la Resolución Nro. 003- 2023- CD/UNPRG, de fecha 11 de junio de 2023, que impone la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA por incurrir en responsabilidad administrativa disciplinaria tipificada en el Título II, capítulo I, artículo 10 del Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento de la Universidad aprobado con Resolución Nro. 151-2023-CU, que señala que son faltas administrativas disciplinarias: “Uso de términos sexual o sexista (escritos o verbales) insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes y ofensivos para la víctima, y que según el artículo 26 del mismo cuerpo normativo es calificada como conducta leve, en agravio de la señorita de iniciales R.R.D.V.

1.- De la misma forma la resolución Nro. 003- 2023- CD/UNPRG, de fecha 11 de junio de 2023, adolece de motivación, arribándose a una sanción, sin una adecuada motivación y valoración de los medios probatorios obrantes en el procedimiento, no habiéndose valorado adecuadamente ni los fundamentos ni los medios probatorios ofrecidos por nuestra parte.

Aparece de la resolución “Análisis de los medios probatorios” que:

- Forma parte de la motivación las funciones que desarrolla la agraviada dentro de la UNPRG; que su familia es de Cajamarca, que vive sola en Lambayeque, ha solicitado comedor, que vive en cuarto alquilado cerca de la vivienda del denunciado. En modo alguno tales fundamentos justificarían una sanción.
- Que la comunicación era mayormente por WhatsApp con consultas del SIGA, sin embargo, contenían insinuaciones que le resultaban incómodas. La Comisión no ha valorado ni ha fundamentado con vista a las documentales de los mensajes en whatsapp como es que constituirían falta, conforme a los principios de legalidad y tipicidad, según el reglamento, menos aún ha valorado la respuesta dada por el recurrente, a qué su conducta “*la hace con respeto*”
- Frente al dicho de la agraviada en la declaración dada, le otorga valoración extrema, verdad absoluta, no otorga validez alguna a las declaraciones juradas anexas, argumentando que a las declaraciones de los compañeros de trabajo, quienes no han visto conducta irregular alguna, de los ambientes laborales de ambos, tanto de la agraviada como del recurrente, concluyendo que la agraviada señala: “*que los trabajadores de la oficina del ingeniero observaban pero no decían nada al respecto*”, sin corroborar lo señalado, obviando su labor de debido procedimiento para el esclarecimiento de los hechos.
- Valora, de manera subjetiva, el estado “nervioso y temeroso” de la agraviada en la entrevista, corroborándolo con la Evaluación psicológica de la agraviada, sin tomar en consideración que ha sido emitido por un profesional psicólogo no facultado para dicha evaluación, contraviniendo el artículo 19 del Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual, aprobado por Resolución Nro. 151- 2023-CU, de fecha 24 de abril del 2023, de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, que precisa que los canales para la atención médica y psicológica, corresponde a la Dirección de

Bienestar Universitario de la Universidad. Siendo irregular que sea la secretaría técnica quien precise el día y hora para la atención a las presuntas agraviadas, tal como está acreditado.

Se valora el grado de afectación psicológica, moderado, pese a que no se ha detallado cuáles son los exámenes, guías, procedimientos, protocolos, etc empleados para arribar a dicha conclusión.

- Se precisa y asevera, por cierto, de conductas intimidatorias repetidas, informadas al jefe Juan Yalta Vallejos, sin que obre medio probatorio que así lo corrobore.
- NO SE HA VALORADO, menos obra pronunciamiento, de los fundamentos obrantes en el procedimiento administrativo.

2.- Así también la resolución cuestionada en modo alguno ha sustentado, en qué grado constituirían Falta, posible de sanción, la sola declaración de la presunta agraviada y el valor probatorio de las fotos WhatsApp, cómo es qué presuntamente encuadraría en el tipo de hostigamiento sexual, según el reglamento seguido, siendo la falta: “*Uso de términos sexual o sexista (escritos o verbales) insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales...*”.

3.- La motivación de las resoluciones constituye una garantía constitucional del administrado que busca evitar la arbitrariedad de la Administración al emitir actos administrativos. En ese sentido la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en el artículo IV del Título preliminar establece que el debido procedimiento es uno de los principios del procedimiento administrativo. En atención a este, se reconoce que *Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho* (.).

A su turno los artículos 3.4, 6.1, 6.2, y 6.3 de la Ley 27444, señalan respectivamente que para su validez *El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico; La motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas* que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado. *Puede motivarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en el expediente, a condición de que se les identifique de modo certero, y que por esta situación constituyan parte integrante del respectivo acto, y que No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente.*

Afectando también la debida tipicidad, así, el artículo del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, artículo sobre el ámbito de aplicación del procedimiento sancionador, artículo 247.2. *Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo se aplican con carácter supletorio a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales*, y el artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa, afectación entre otros del principio de Tipicidad. -

III.- De la nulidad y archivo de todo el presente procedimiento administrativo sancionador.

Siendo que se alega causales de nulidad de los actos administrativos impugnados, acarrea la nulidad retroactiva del procedimiento administrativo, mayor aún la vulneración en todo el trámite de un debido procedimiento, afectación al derecho de defensa, y la falta de acreditación del hecho imputado, TIPICIDAD, debida motivación, mayor aún las observaciones y medios probatorios ofrecidos por nuestra parte, que han sido omitidas en su totalidad, afectando derechos fundamentales, que han concluido en una sanción injustificada.

IX.- FUNDAMENTOS DE DERECHO. -

Sin perjuicio de las normas antes indicadas, la nulidad de los actos administrativos impugnados halla sustento en:

1. Incisos 1 y 2 del artículo 10 del TUO de la Ley 27444 que indica

"Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes: 1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias. 2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14".

2. Numeral 1.1 del artículo IV del TUO de la Ley 27444 que indica

"Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas".

3. Incisos 4 y 5 del artículo 3 del TUO de la Ley 27444 que indica

"Son requisitos de validez de los actos administrativos": "4. Motivación. El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico. 5. Procedimiento regular. Antes de su emisión, el acto debe ser conformado mediante el cumplimiento del procedimiento administrativo previsto para su generación.

- 4.- TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, artículo sobre el ámbito de aplicación del procedimiento sancionador, artículo 247.2. Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo se aplican con carácter supletorio a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales, y el artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa, afectación entre otros del principio de Tipicidad.

X.- MEDIOS PROBATORIOS. -

Se adjunta los siguientes medios probatorios, DOCUMENTALES:

1. Copia de Resolución del Tribunal Disciplinario para Actos de Hostigamiento Sexual Nro. 003- 2023- TD/UNPRG, de fecha 22 de junio del 2023, que resuelve: RATIFICAR la Resolución Nro. 003- 2023- CD/UNPRG, de fecha 11 de junio de 2023, que impone la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA al recurrente.
2. Copia de Resolución Nro. 003- 2023- CD/UNPRG, de fecha 11 de junio de 2023, que impone la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA al recurrente.
3. Copia de Constancia de Atención Psicológica de Roxeth Raquel Díaz Verástegui.
4. Copia de Constancia de Atención Psicológica de María Alejandra Montalvo Purizaca.
5. Copia de Constancia de Atención Psicológica de Namie Isabel Calixto Peña.
 - a. Las cuales tienen relación sindicando como su agresor al recurrente demandante, evaluadas por el mismo profesional psicólogo, demostrando que

no existe el procedimiento, protocolos y/o exámenes aplicados para arribar a las conclusiones, **evidenciando similitud de indicadores en las evaluadas.**

6. Copia de Oficio Nro. 684- 2023-UNPRG/REV, de fecha 17 de noviembre 2023, donde se solicita informe al jefe de Asesoría Jurídica, en referencia a que si el Consejo Universitario se convierte en un órgano ejecutor de la Sanción o lo resuelto puede ser aprobado o desaprobado por el Consejo Universitario.
7. Copia de Oficio Nro. 1522-2023-UNPRG-OAJ, de fecha 05 de diciembre 2023, que remite el Informe Legal Nro. 022- 2023-DCGA.
8. Copia de Informe Legal Nro. 022- 2023-DCGA, que concluye que el Consejo Universitario no realizará análisis de forma y fondo, respecto a lo resuelto por el Tribunal Disciplinario en última instancia, debiendo disponer la ejecución de la misma resolución.
9. Copia del Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento de la Universidad aprobado con Resolución Nro. 151-2023-CU, base legal de la investigación del procedimiento administrativo que ha sancionado al recurrente y vulnerando derechos administrativos.

XI. ANEXOS. - Anexo los siguientes documentos:

- A. Copia de mi documento nacional de identidad.
- B. Copia de Resolución del Tribunal Disciplinario para Actos de Hostigamiento Sexual Nro. 003- 2023- TD/UNPRG.
- C. Copia de Resolución Nro. 003- 2023- CD/UNPRG, de fecha 11 de junio de 2023, Copia de Constancia de Atención Psicológica de María Alejandra Montalvo Purizaca.
- D. Copia de Constancia de Atención Psicológica de Roxeth Raquel Díaz Verástegui.
- E. Copia de Constancia de Atención Psicológica de Namie Isabel Calixto Peña.
- F. Copia de Oficio Nro. 684- 2023-UNPRG/REV, de fecha 17 de noviembre 2023.
- G. Copia de Oficio Nro. 1522-2023-UNPRG-OAJ, de fecha 05 de diciembre 2023.
- H. Copia de Informe Legal Nro. 022- 2023-DCGA.
- I. Copia del Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento de la Universidad aprobado con Resolución Nro. 151-2023-CU.

POR LO EXPUESTO

Pido a usted admitir a trámite la presente demanda.

OTROSÍDIGO.- Admitida a trámite la demanda, solicito se ordene la remisión de copia certificada del expediente administrativo relacionado con el presente proceso contencioso administrativo en el plazo de quince (15) días hábiles bajo apercibimiento de multa de tres (3) unidades de referencia procesal, conforme al artículo 23 del TUO de la ley 27584.

ES DE LEY.

Lambayeque, 13 de marzo del 2024.

Deisy L. Villaconde Velezmore
ABOGADA
ICAL Nro. 1893

ING. MARLON ALAIN SANDOVAL PAIVA
DNI 16743932

REPÚBLICA DEL PERÚ REGISTRO NACIONAL DE IDENTIFICACIÓN Y ESTADO CIVIL
**DOCUMENTO NACIONAL
DE IDENTIDAD DNI**

CUI 16743932-8	Primer Apellido SANDOVAL	Fotografía
	Segundo Apellido PANZA	
	Primer Nombre MARLON ALAIN	
1001281403	Sexo MASCULINO Fecha de Nacimiento 17 03 1978 Fecha de Expedición 11 03 2019 Número de Telefón. 083720	Estado Civil CASADO Número de Matrimonio 130301 Fecha del Casamiento 11 03 2027 Domicilio de Vivienda NO
		 16743932

Constancia de Sufragio	Constancia de Sufragio	Constancia de Sufragio	Constancia de Sufragio
Constancia de Sufragio	Constancia de Sufragio	Constancia de Sufragio	Constancia de Sufragio
Dpto. Constitucional Provincia de Distrito LAMBAYEQUE LAMBAYEQUE LAMBAYEQUE			
Dirección AV. 28 DE JULIO 888			
Índice Derecho		Índice Izquierdo	

I<PER16743932<5<<<<<<<<<<<
 7603178M2703110PER<<<<<<<<<4
 SANDOVAL<<MARLON<ALAIN<<<<<<



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
TRIBUNAL DISCIPLINARIO PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL
(Designado con Resolución N° 004-2023-AU)

Lambayeque, 22 de Junio del 2023.

RESOLUCIÓN N° 003-2023-TD/UNPRG

VISTO:

El expediente N° 002-2023-SI que contiene el Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor no docente Marlon Alain Sandoval Paiva identificado con DNI N° 16743932, por presunto hostigamiento sexual, en agravio de la señorita de iniciales R.R.D.V.

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

1.1. Descripción de los Hechos

Mediante Oficio N° 795-2023-DGA/UA, de fecha 02 de Mayo del presente año, la Jefatura de la Unidad de Abastecimiento, remite a la Secretaría de Instrucción para Actos de Hostigamiento Sexual el expediente N° 1368-2023-UA, que contiene la denuncia por hostigamiento sexual en agravio de la señorita de iniciales R.R.D.V., manifestando que "Que, a la fecha me siento vulnerada e incómoda con su presencia, refiriéndose al denunciado, ya que la manera que tiene de acercarse, sus gestos y darnos el beso se apega mucho y tengo miedo estar sola, asimismo, al momento de la insistencia de los mensajes por WhatsApp,

insinuándose a comentarios de “que bonita foto” “tú sí ah”, eso no me hace sentir segura, además de la insistencia de querer invitarme algo; donde expreso que No pero insistía, a pesar de eso, de no entender se acerca y comenta “ahora te vi, ya sé que te gusta”, frente a no entender que dije que no. En otra oportunidad, me dirigía al comedor y en el camino él estaba ahí, y me seguía yo caminaba más rápido pero hacía comentarios “pero donde queda el comedor” y yo le dije que no, porque voy a esperar a alguien más, dichas acciones son un peligro para mí”. Al momento de interponer denuncia, presenta como medio de prueba: 06 fotos de WhatsApp.

1.2. Del inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario

- 1.2.1. Mediante Informe Inicial N° 002-2023-UNPRG/URR.HH-SI, de fecha 27 de mayo de 2023 (folios 37), la Secretaría de Instrucción Para Actos de Hostigamiento Sexual, decidió la apertura de procedimiento administrativo disciplinario.
- 1.2.2. Por Resolución N° 001-2023-CD/UNPRG Lambayeque, de fecha 27 de mayo de 2023 se resolvió OTORGAR de manera excepcional y por única vez el plazo de quince (15) días hábiles para atender el procedimiento administrativo disciplinario recaído en los expedientes N° 001, 002, 003-2023-SI presentado por las presuntas víctimas de iniciales M.A.M.P., R.R.D.V. y N.I.C.P. contra el servidor no docente de iniciales M.A.S.P.
- 1.2.3. Mediante Informe Final N° 002-2023-UNPRG/URR.HH-SI, de fecha 02 de Junio de 2023 (folios 49 a 56), la Secretaría de Instrucción Para Actos de Hostigamiento Sexual, emite informe final por presunto caso de hostigamiento sexual.
- 1.2.4. Por Resolución N° 003-2023-CD/UNPRG, de fecha 11 de Junio de 2023, la Comisión Disciplinaria Para Actos de Hostigamiento Sexual, decidió imponer la sanción de amonestación escrita al servidor no docente nombrado Marlon Alain Sandoval Paiva por incurrir en responsabilidad administrativa disciplinaria tipificada en el Título II, capítulo I, artículo 10 del Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento de la Universidad aprobado con Resolución N° 151- 2023-CU, que señala que son faltas administrativas

disciplinarias: "Uso de términos de naturaleza sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insopportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima", y, que según el artículo 26 del mismo cuerpo normativo es calificada como conducta leve, en agravio de la señorita de iniciales R.R.D.V.

1.3. Hechos imputados

Conforme se advierte de la Resolución N° 003-2023-CD/UNPRG, de fecha 11 de Junio de 2023, se sancionó con Amonestación escrita, al servidor no docente Marlon Alain Sandoval Paiva, por el siguiente hecho:

"Que, a la fecha me siento vulnerada e incómoda con su presencia, refiriéndose al denunciado, ya que la manera que tiene de acercarse, sus gestos y darnos el beso se apega mucho y tengo miedo estar sola, asimismo, al momento de la insistencia de los mensajes por WhatsApp, insinuándose a comentarios de "que bonita foto" "tú sí ah", eso no me hace sentir segura, además de la insistencia de querer invitarme algo; donde expreso que No pero insistía, a pesar de eso, de no entender se acerca y comenta "ahora te ví, ya se que te gusta", frente a no entender que dije que no. En otra oportunidad, me dirigía al comedor y en el camino él estaba ahí, y me seguía yo caminaba más rápido pero hacía comentarios "pero donde queda el comedor" y yo le dije que no, porque voy a esperar a alguien más, dichas acciones son un peligro para mí". Al momento de interponer denuncia, presenta como medio de prueba: 06 fotos de WhatsApp"

1.4. Del Recurso de Apelación

Ante la disconformidad con la decisión y sanción de Amonestación Escrita impuesta por la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual en la Resolución N° 003-2023-CD/UNPRG, el servidor no docente Marlon Alain Sandoval Paiva, interpuso recurso de apelación (folios 79 a 83), argumentando lo siguiente:

- 1.4.1. Que se ha afectado las garantías del debido procedimiento, puesto que no se ha valorado o tomado en cuenta para sancionar la denuncia y dicho de la presunta agraviada, sin tomar en cuenta, menos valorar, ni los fundamentos ni los medios probatorios ofrecidos por el recurrente.
- 1.4.2. El apelante alega que se ha vulnerado su derecho de defensa porque no se le ha permitido participar de las diligencias de toma de declaración de testigos en la sub etapa de investigación preliminar, y tampoco en la etapa resolutiva.
- 1.4.3. También indica, que la resolución sancionadora adolece de motivación, entre otros argumentos que van en la misma línea de razonamiento.

1.5. De la Remisión del Expediente

Con Oficio N° 002-2023-UNPRG/URR.HH-CD, la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual remitió el Expediente N° 002-2023-SI de fecha 19 de Junio del presente año, y el presente recurso de apelación al Tribunal Disciplinario, en vía de apelación.

II. MARCO LEGAL Y COMPETENCIA

- 2.1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.3 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; y modificado por el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, el Tribunal Disciplinario es la segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual.

- 2.2.** De acuerdo con la normativa interna de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, la competencia del Tribunal Disciplinario se encuentra prevista en el artículo 24º, del Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual, aprobado por Resolución N°151-2023-CU.
- 2.3.** Considerando la fecha de comisión del hecho imputado y la fecha en que se inició el procedimiento administrativo disciplinario corresponde aplicar las normas sustantivas y procedimentales establecidas por la Ley N° 27942.
- 2.4.** En atención a las normas anteriormente citadas, corresponde a este Tribunal Disciplinario resolver la apelación interpuesta por el servidor no docente Marlon Alain Sandoval Paiva, contra la Resolución N° 003-2023-CD/UNPRG, emitida por la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, que resuelve imponer la sanción de destitución.

III. ANÁLISIS DE LA APELACIÓN

3.1. De los Vicios del Procedimiento

Del Derecho al Debido Procedimiento Administrativo

3.1.1. Sobre el derecho al debido procedimiento el Tribunal Constitucional ha expresado que "el debido proceso, como principio constitucional, está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda vulnerarlos". (Exp. 4289-2004-PA/TC)

3.1.2. En ese sentido, el derecho al debido proceso y los derechos que este tiene como contenido son invocables y, por tanto, garantizados, no solo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo. Así, el debido procedimiento administrativo supone, en toda circunstancia, el respeto — por parte de

la administración pública o privada— de todos aquellos principios y derechos normalmente invocables en el ámbito de la jurisdicción común o especializada y a los que se refiere el artículo 139 de la Constitución del Estado (debida motivación de las decisiones, juez natural, juez imparcial e independiente, derecho de defensa, etc.)

Sobre la supuesta vulneración del derecho de defensa al no permitirselo participar en las diligencias de toma de declaración de testigos en la sub etapa de investigación preliminar del procedimiento sancionador.

- 3.1.3. Para determinar si se ha vulnerado el derecho de defensa del recurrente al no habersele permitido participar de las diligencias de toma de declaración de los testigos en la en la sub etapa de investigación preliminar, es pertinente citar el marco normativo general que regula esta institución procesal a efectos de conocer su naturaleza y alcances.
- 3.1.4. La sub etapa de investigación preliminar y la etapa de instrucción se encuentran reguladas en los artículos 255.2 y 255.3 del TUO de la Ley 27444, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS:

Artículo 252. Procedimiento sancionador

255.2 Con anterioridad a la iniciación formal del procedimiento se podrán realizar actuaciones previas de investigación, averiguación e inspección con el objeto de determinar con carácter preliminar si concurren circunstancias que justifiquen su iniciación.

255.3 Decidida la iniciación del procedimiento sancionador, la autoridad instructora del procedimiento formula la respectiva notificación de cargo al posible sancionado, la que debe contener los datos a que se refiere el numeral 3 del artículo precedente para que presente sus descargos por escrito en un plazo que no podrá ser inferior a cinco días hábiles contados a partir de la fecha de notificación.

3.1.5. En la misma línea regulativa el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N°014-2019-MIMP; establece las etapas del procedimiento disciplinario sobre casos de hostigamiento sexual en el ámbito universitario; y concretamente la versión actualizada del Reglamento de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, aprobado por Resolución N° 151-2023-CU, establece el procedimiento y sus etapas con el mismo espíritu y naturaleza de las normas de orden nacional acotadas:

REGLAMENTO DE LA LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 49. Del procedimiento disciplinario por actos de hostigamiento sexual

49.1. Investigación Preliminar

Se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción, quien realiza la investigación de las denuncias para determinar, conocer y corroborar los hechos, canaliza la atención médica o psicológica de la persona denunciante y otorga las medidas de protección, de ser el caso.

[...]

49.1.d. La Secretaría de Instrucción corre trámite de la denuncia al denunciado para que presente sus respectivos descargos en el plazo de 4 días calendarios. Con o sin los descargos, evalúa los hechos denunciados, determinando, en la etapa de instrucción, el inicio o el archivo de la denuncia, conforme a los resultados de la investigación preliminar.

49.2. Etapa de Instrucción

Se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción, quien realiza las siguientes actuaciones:

49.2.a. Emite un Informe Inicial de Instrucción que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada: (i) el inicio o apertura

de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada; o, (ii) el archivo de la denuncia a los 7 días de recibida la denuncia.

El informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario debe contener: la imputación de cargos a la persona investigada, la cual contiene los hechos que se le imputan; el tipo de falta que configuran los hechos que se le imputan; las sanciones que se pueden imponer; la identificación del órgano competente para resolver; la identificación del órgano al cual puede recurrir en vía de apelación; y, la base normativa que les atribuye tal competencia.

49.2.b. Notifica el Informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario a la persona investigada para que presente sus descargos y medios probatorios; en un plazo de cinco (5) días calendario.

REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO (aprobado con Resolución N° 151-2023-CU)

Artículo 18. La fase de investigación preliminar del Procedimiento Administrativo Disciplinario, se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción (...)

[...]

Artículo 21. Descargos de la queja o denuncia

La Secretaría de Instrucción corre traslado de la denuncia al denunciado para que presente sus respectivos descargos en el plazo de cuatro (4) días calendarios. Con o sin los descargos, evalúa los hechos denunciados, determinando, en la etapa de instrucción, el inicio o el archivo de la denuncia, conforme a los resultados de la investigación preliminar.

Artículo 22. Etapa de Instrucción

a. La Secretaría de Instrucción emite un Informe Inicial de Instrucción que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada: el

inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada.

[...]

c. El Informe Inicial de instrucción es notificado a la persona investigada para que presente sus descargos y medios probatorios; en un plazo de cinco (5) días calendario.

3.1.6. En el presente caso, no cabe duda que el recurrente solicitó a la Secretaría de Instrucción se le permita participar de las diligencias que se practiquen en el marco de la investigación preliminar, no obstante, se llevó a cabo la toma de declaración del señor Juan Yalta Vallejos – Jefe de la Unidad de Abastecimiento, sin haberle notificado ni brindado acceso a dicho acto, tal y como obra en el acta de declaración de testigo de fecha 22 de mayo del 2023, donde no hay registro de la participación del recurrente.

3.1.7. Sin embargo, como dato relevante dicha restricción ocurrió en la sub etapa de investigación preliminar, institución procesal del derecho administrativo sancionador que tiene por objeto determinar preliminarmente si concurren circunstancias que justifiquen el inicio de tal procedimiento, es decir, la actividad indagatoria está orientada a conocer los hechos materia de imputación y determinar si estos adquieren entidad suficiente para iniciar formalmente la etapa de investigación. Así, por ejemplo, cuando la administración conoce sobre la existencia de un hecho infractor de la norma administrativa por parte de sus servidores o funcionarios públicos, inicialmente su potestad sancionadora se orienta a corroborar mínimamente los hechos, a efectos de obtener un sustrato factico que justifique el inicio formal de una investigación. Estos actos de corroboración mínima pueden venir de distintas fuentes, como la testimonial. Pero con el único objeto de tener claro los hechos que serán objeto de investigación formal en la etapa de instrucción.

3.1.8. En ese contexto, las actuaciones indagatorias que realice la administración sin la presencia del denunciado o quejado, podrían considerarse como vulneradoras del derecho fundamental a la defensa, puesto que, en la etapa de instrucción tendrá el camino expedito para ejercer plenamente su derecho, más aún conociendo detalladamente los hechos materia de imputación que se determinaron en la investigación preliminar. No obstante, esta etapa también concede al quejado la oportunidad de brindar sus descargos como si ha ocurrido en el presente caso, con lo cual se garantizó su derecho de defensa.

3.1.9. En merito a lo esgrimido, no se ha vulnerado el derecho defensa del recurrente al haber omitido su participación en la diligencia de toma de declaración del señor Juan Yalta Vallejos.

3.1.10. Por otro lado, el recurrente aduce que tampoco se le ha permitido participar de las diligencias de toma de declaración de testigos en la etapa resolutiva, sin embargo, en autos no obra ningún documento que permita verificar su solicitud de participación, por lo tanto, este argumento también es infundado.

Sobre la supuesta vulneración del derecho a la debida motivación de los actos administrativos

3.1.11. Sobre el particular, el Tribunal Constitucional ha emitido importantes pronunciamientos, señalando lo siguiente:

"La motivación de las decisiones administrativas no tiene referente constitucional directo. No obstante, se trata de un principio constitucional implícito en la organización del Estado Democrático que se define en los artículos 3º y 43º de la Constitución, como un tipo de Estado contrario a la idea del poder absoluto o arbitrario. En el Estado Constitucional Democrático, el poder público está sometido al Derecho, lo que supone, entre otras cosas, que la actuación de la Administración deberá dar cuenta de esta sujeción a fin de

despejar cualquier sospecha de arbitrariedad. Para lograr este objetivo, las decisiones de la Administración deben contener una adecuada motivación, tanto de los hechos como de la interpretación de las normas o el razonamiento realizado por el funcionario o colegiado, de ser el caso. (...)" . (Exp. 2192-2004-AA/TC)

- 3.1.12. En el caso de autos, el recurrente alega que se ha vulnerado su derecho fundamental a ser sancionado con una resolución administrativa sin la debida motivación, sin embargo, su alegato es genérico, puesto que no ha precisado en que supuestos de falta de motivación ha incurrido la resolución impugnada.
- 3.1.13. El Tribunal Constitucional en el Exp. N° 3943-2006-PA/TC, ha establecido cuales son los supuestos en los que se vulnera el derecho a la debida motivación: a. inexistencia de motivación o motivación aparente; b. falta de motivación interna del razonamiento; c. deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas; d. motivación insuficiente; e. motivación sustancialmente incongruente; y f. motivaciones cualificadas. Siendo responsabilidad del que se siente afectado, expresar con claridad y precisión los supuestos antes mencionados. Las denuncias genéricas sobre existencia de vicios de motivación no permiten conocer el sustrato factico preciso sobre el que se realizara el examen de alzada.
- 3.1.14. Sin embargo, a efectos de no vulnerar el derecho del recurrente a obtener una respuesta fundada en derecho, con hechos probados y valorados por el órgano sancionador, de la resolución impugnada se trae el siguiente párrafo (folio 75):

"La denunciante refiere en la entrevista con la Comisión Disciplinaria, que con el Sr. Marlon Sandoval sólo tenía contacto de trabajo por consultas que le debía hacer, porque él es el encargado del SIGA, pero después le incomodaba la forma en que la miraba, incluso cuando se encontraba

sola en su oficina porque el personal salía y ella tenía que quedarse a terminar su trabajo, la oficina está protegida con una reja, él abría la reja y entraba, le hablaba pero ella no le contestaba, refiere que le inspiraba mucho temor.

Cuando se despedía esperaba que se encuentre sola para acercarse, pegarse a su cuerpo y despedirse con un beso presionando su mejilla, lo cual la intimidaba y en una oportunidad la siguió desde el cuarto donde vivía hasta las instalaciones del comedor de la UNPRG, a pesar que ella lo rechazaba. Lo rotaron a otra dependencia pero igual venía y a los pocos días regresó. Después de la denuncia llegó con su familia a la oficina donde ella estaba y hablaba en voz alta: "no me puedo acercar, me han prohibido", "nadie me va a intimidar", "no saben de lo que soy capaz", en tono sarcástico.

3.1.15. En el numera! IV. Análisis de los Medios Probatorios, de la resolución impugnada, la Comisión Disciplinaria precisa que es importante considerar que la denunciante tiene 23 años y está culminando su carrera profesional, su familia vive en Tacabamba, Chota en Cajamarca y ella aquí está sola no tiene familiares en Lambayeque y ha solicitado comedor y bolsa de trabajo por su precaria situación económica, vive en un cuarto alquilado ubicado en la calle Emiliano Niño cerca al comedor de la Universidad, pero también cerca de la vivienda del denunciado.

3.1.16. Asimismo, en la resolución impugnada, la Comisión refiere que durante la entrevista convocada por la Comisión se evidenció la declarante muy nerviosa, temerosa, por cual es preocupante el impacto psicológico originado por la intimidación de la que ha sido objeto, como lo demuestran los resultados de la Evaluación Psicológica que tuvo para conocer el grado de afectación emocional:

- a) Indicadores depresivos: dificultad para dormir, imagen de sí misma disminuida, llanto espontáneo, problemas psicosomáticos.

- b) Indicadores de ansiedad: Temor a estar sola, tensión, crisis de angustia, miedos.
- c) Indicadores Disociativos: Sensación de estar viviendo el hecho generador del problema.
- d) Indicadores del pensamiento y percepción: aparición de manera imprevista de pensamientos o recuerdos del hecho vivido. Concluyendo que tiene un GRADO DE AFECTACIÓN EMOCIONAL: Moderado.

3.1.17. Por lo tanto, al quedar corroborado por la propia declaración de la agraviada, este hecho se convierte en un elemento objetivo periférico que corrobora mínimamente lo denunciado por la agraviada. Por lo tanto, las razones expresadas por la comisión disciplinaria cumplen con los parámetros de debida motivación establecidas por el TC.

3.1.18. Asimismo, cabe señalar que la declaración de la agraviada, en el caso sub análisis, se constituye en prueba suficiente para enervar la presunción de inocencia del denunciando, en merito al cumplimiento de las tres garantías que ha establecido la Corte Suprema de Justicia en el Acuerdo Plenario 2-2005/CJ-116:

- a. Ausencia de incredibilidad subjetiva. Es decir que no existan relaciones entre agraviado e imputado basados 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.
- b. Verosimilitud, que no solo 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.
- c. Persistencia en la incriminación en curso del proceso.

3.1.19. Respecto a la primera garantía, la agraviada ha manifestado desde su denuncia que el hecho de hostigamiento sexual se produjo en el ambiente laboral en el que realizaba sus prácticas pre profesionales, y

que al denunciado lo conoció desde que empezó con su formación laboral, dado que, el denunciado es servidor público no docente en el mismo ambiente laboral (Unidad de Abastecimiento). Entendiéndose, que sus relaciones solo eran de índole laboral, no existiendo amistad, ni mucho menos enemistad entre ambos, ello se infiere de las declaraciones del propio recurrente en sus descargos. Por lo tanto, no existe razón, ni indicio para pensar que la agraviada miente en su declaración incriminatoria, puesto que el recurrente no ha manifestado, en lo más mínimo que exista un móvil de venganza que haga sospechar que la agraviada miente, por ende, hasta este nivel de análisis la declaración incriminatoria genera certeza.

- 3.1.20. Sobre la segunda garantía, la agraviada ha sido coherente en sus declaraciones desde la denuncia, el examen psicológico y su declaración en la etapa resolutiva, además, se tiene como elementos objetivos periféricos que corroboran la declaración incriminatoria, los mensajes de whasaps, ofrecido por la agraviada, mismo que se ha valorado in supra, y el examen psicológico practicado a la agraviada y que da como resultado afectación moderada, producto de los hechos de hostigamiento sexual.
- 3.1.21. Finalmente, la agraviada ha sido persistente en su incriminación en todas las etapas del procedimiento disciplinario.
- 3.1.22. Por las razones antes expuestas, el argumento de falta de motivación también se considera infundado.

IV. DECISIÓN

De conformidad con la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°014-2019-MIMP; y el Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; los Miembros del Tribunal Disciplinario para Actos de Hostigamiento Sexual reunidos en sesión de fecha 21 de Junio del presente

año, habiendo tomado conocimiento de los hechos, realizado el análisis así como la deliberación pertinente; por lo que, en uso de las atribuciones conferidas con Resolución N° 004-2023-AU, adoptamos el siguiente acuerdo;

SE RESUELVE:

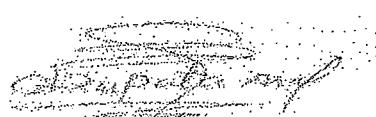
RATIFICAR, la Resolución N° 003-2023.CD/UNPRG de fecha 11 de Junio de 2023 que impone la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA, al servidor no docente nombrado MARLON ALAIN SANDOVAL PAIVA al incurrir en falta administrativa, por haber realizado actos de hostigamiento sexual en agravio de la señorita de iniciales R.R.D.V.

Regístrate, notifíquese y archívese.



Dr. RICARDO CHAVARRY FLORES

Presidente



Abg. LUCY GRACIELA ZAPATA MEOÑO

Defensora Universitaria



Est. CAROL DENISSE PALACIOS TÁVARA

Representante Estudiantil



RESOLUCIÓN N° 003-2023-CD/UNPRG

Lambayeque, 11 de junio de 2023

VISTO:

El expediente N° 002-2023-SI que contiene el procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor no docente Marlon Alain Sandoval Paiva Identificado con DNI N° 16743932, por presunto hostigamiento sexual, en agravio de la señorita de iniciales R.R.D.V.

CONSIDERANDO:

Que, con fecha 05 de febrero del 2003, se aprueba la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; posteriormente, con Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP de fecha 22 de julio de 2019, se aprueba el Reglamento de la Ley en mención;

Que, con fecha 26 de julio del 2021 se aprueba el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP que modifica los artículos 4, 16, 17, 35, 48, 49 y 50 e incorpora los numerales 14.3 y 27.4 a los artículos 14 y 27, del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP;

Que, con fecha 02 de diciembre del 2021 con Resolución N° 328-2021-MINEDU se aprueba los Lineamientos para elaboración de documentos normativos internos para prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria; concordante con el Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento aprobado con Resolución N° 151-2023-CU de fecha 24 de abril del 2023;

Que, en respuesta a la denuncia presentada por la presunta víctima de iniciales R.R.D.V. con fecha 27 de mayo del 2023 la Secretaría de Instrucción emite el Informe Inicial N° 002-2023-UNPRG/URR.HH-SI otorgándole al presunto hostigador de iniciales M.A.S.P. el plazo de cinco (5) días calendarios para que presente sus descargos y medios probatorios correspondientes.

Que, con Oficio N° 021-2023-UNPRG/URR.HH-SI la Secretaría de Instrucción solicita a esta Comisión, la ampliación de quince (15) días calendarios, para atender el procedimiento administrativo disciplinario contenido en el expediente N° 002-2023-SI presentado por la presunta víctima de iniciales R.R.D.V., contra el servidor no docente de iniciales M.A.S.P.; expidiéndose la Resolución N° 001-2023-CD/UNPRG de fecha 27 de mayo de 2023, otorgando el plazo requerido, de manera excepcional y por única vez.

Que, con fecha 02 de junio del 2023 la Secretaria de Instrucción remite el Informe Final N° 002-2023-UNPRG/URR.HH-SI a la Comisión Disciplinaria en casos de Hostigamiento Sexual, planteando sanción de amonestación escrita al presunto hostigador de iniciales R.R.D.V., sustentando su opinión en los hechos y documentos que se detallan a continuación:

- (i) Que, con fecha 28 de abril del 2023, la estudiante de iniciales R.R.D.V. y otras, presentaron denuncia por presunto hostigamiento sexual contra el señor de iniciales M.A.S.P., ante el despacho del CPC Juan Fernando Yalta Vallejos – jefe de la Unidad de Abastecimientos, por cuanto estaban asignadas a dicha oficina, en mérito al otorgamiento de bolsa de trabajo brindada con Resolución N° 342-2023-R (folios 2, 3 y 36).
- (ii) Que, con Oficio N° 795-2023-DGA/UA recibido por esta Secretaría el 03 de mayo del 2023, el CPC Juan Fernando Yalta Vallejos – jefe de la Unidad de Abastecimientos deriva la denuncia formulada por la señorita de iniciales R.R.D.V. y otras (folio 1).
- (iii) Que, con fecha 03 de mayo del 2023, la presunta víctima se apersonó a esta Secretaría, a formular denuncia a través del formato aprobado con Resolución N° 151-2023-CU,



RESOLUCIÓN N° 003-2023-CD/UNPRG

Lambayeque, 11 de junio de 2023

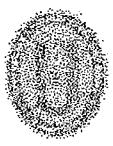
presentando como medio de prueba, seis (6) fotos de WhatsApp (folio 4 al 12).

- (i) Que, la presunta víctima al narrar los hechos descritos en la denuncia, presentó afectación emocional, activando los canales de atención psicológica y medidas de protección, solicitadas por la misma, por cuanto alegó que el apoyo que viene brindando en la Unidad de Programación está relacionado al SIGA.
- (ii) Que, con Oficio N° 005-2023-UNPRG/URR.HH-SI de fecha 04 de mayo del 2023 (folio 13) y en cumplimiento del Art. 20º del Reglamento aprobado con Resolución N° 151-2023-CU, otorgué las medidas de protección solicitadas por la presunta víctima, requiriendo al jefe de la Unidad de Recursos Humanos, la rotación del servidor no docente de iniciales M.A.S.P. atendiendo dicho pedido con Memorando N° 115-2023-UNPRG/DGA-URH (folio 35).
- (iii) Que, con Oficio N° 010-2023-UNPRG/URR.HH-SI de fecha 10 de mayo del 2023 y en cumplimiento al artículo 19º del Reglamento aprobado con Resolución N° 151-2023-CU, puse a disposición de la presunta víctima los canales de atención psicológica, derivándola con el Ps. Manuel Senmache Santa Cruz (folio 15 y 16).
- (iv) Que, con fecha 12 de mayo del 2023 el presunto hostigador de iniciales M.A.S.P., solicita el expediente para el descargo respectivo (folio 17).
- (v) Que, en atención al pedido antes expuesto, con Oficio N° 009-2023-UNPRG/URR.HH-SI de fecha 15 de mayo del 2023, hice llegar el expediente de la presunta víctima y otras, consistente en 18 folios (folio 18).
- (vi) Que, con fecha 15 de mayo del 2023 el Ps. Manuel Senmache Santa Cruz hace llegar el informe psicológico de la presunta víctima de iniciales R.R.D.V. identificada con DNI N° 75164912 (folio 19 al 21), concluyendo que: "Encontramos en la examinada lo siguiente:
 - a) Indicadores depresivos: dificultad para dormir, imagen de sí misma disminuida, llanto espontáneo, problemas psicosomáticos.
 - b) Indicadores de ansiedad: Temor a estar sola, tensión, crisis de angustia, miedos.
 - c) Indicadores disociativos: sensación de estar viviendo el hecho generador del problema.
 - d) Indicadores del pensamiento y percepción: aparición de manera imprevista de pensamientos o recuerdos del hecho vivido.
 - e) Indicadores de alteración a la autovaloración y el propósito de vida: sin indicadores.GRADO DE AFECTACIÓN EMOCIONAL: Moderado."
- (vii) Que, con fecha 19 de mayo de 2023 el investigado de iniciales M.A.S.P. apersona a su abogada, Deissy L. Villanueva Velezmore, con registro ICAL 1893, solicitando su participación en las diligencias y la notificación debida (folio 22).
- (viii) Que, con fecha 22 de mayo del 2023, el investigado de iniciales M.A.S.P. identificado con DNI N° 16743932, hace llegar los descargo a la denuncia (folio 23 al 25 y 28 al 33), precisando lo siguiente:

"...niego categóricamente los hechos denunciados, siendo que en más de 20 años de labor en la institución nunca he sido quejado ni a nivel profesional ni personal, no siendo responsable en modo alguno de los cargos formulados, no habiendo trasgredido la relación laboral con las denunciantes... Por lo que no existiendo medio que corrobore tales imputaciones, en su oportunidad se deberá archivar los presentes actuados.

...
RESPECTO A LA IMPUTACIÓN EFECTUADA por R.R.D.V. (iniciales agregadas por la suscrita).

Quién afirma hechos, debe acreditarlos, no sólo se trata de imputar de manera irresponsable y respecto a lo señalado por la presunta agraviada, de inicio señalo que mi trato ha sido laboral y de respeto, siendo que a las aseveraciones de:



RESOLUCIÓN N° 003-2023-CD/UNPRG

Lambayeque, 11 de junio de 2023

- al momento de despedirse observa que me encuentre sola para poder acercarse y apegarse a mi cuerpo y darme un beso, lo indicado me intimida y tengo miedo de estar sola

Al respecto habría que precisar que es imposible el hecho de buscar se encuentre sola para despedirme y realizar demás actos que señala, esto porque no trabajamos en el mismo ambiente, sino en diferentes áreas, el horario laboral que tiene el recurrente con la denunciante no son los mismos, siendo que personal que labora en la bolsa de trabajo labora de 8:00 am a 1:00 pm. Y el recurrente de 7:00 am a 2:15 pm y de 3:30 pm a 6:00 pm.

De otro lado, nuestros ambientes de trabajo no son de personal individual, sino también ocupado por los compañeros (...). Y del ambiente laboral de la presunta agraviada, es decir la Unidad Funcional de Programación, laboran María Yvet Chapoñan Vera, jefa de la unidad Funcional de Programación, Doris Flores Córdova y Eliana Mio Failoc, ambas Especialistas de Contrataciones. Por lo que, cualquier acto contrario a la moral y buenas costumbres hubiera sido de conocimiento y en presencia de los citados, mayor aún si dichos ambientes hay bastante fluidez no sólo de personal laboral propio, sino también de personal de diferentes dependencias, los cuales, al ser las nuestras, áreas encargadas de atender requerimientos de toda la universidad.

Acuden para verificar el trámite de la gestión de sus solicitudes, y lógicamente público en general.

Sin perjuicio de precisar que el recurrente al concluir el horario laboral, siempre se retira junta al señor José Alberto Huanita Velásquez, quien al contar con movilidad y siendo que nos dirigimos por la misma ruta, me va dejando en mi domicilio, lo que es de conocimiento y visión de todo personal de dichas áreas.

- asimismo al momento de la insistencia de los mensajes por Whatsapp insinuándose a comentarios de "que bonita foto" "tú sí ah", eso no me hace sentir segura, además la insistencia de querer invitarme algo, donde expreso que NO, pero insistía, a pesar de ese no, no entender, se acerca y comenta "ahora que te vi ya se que te gusta"

Al respecto, de la misma documental adjunta por la denunciante, no se aprecia una insistencia de mensajes, lo que se evidencia es el desarrollo de actividad laboral y consultas que se han realizado con la misma, no apareciendo, en absoluto, mínima falta de respeto o exceso de confianza, y ante la presunta insistencia, como así lo indica de manera tergiversada, sólo responde a un gesto de amabilidad y agradecimiento que ha querido tener el suscrito, y sin ningún tipo de exceso, esto de la sola lectura, y a mayor abundamiento, se manifiesta cuando expresamente he señalado: pero de verdad no me molesto, lo hago con respeto. Dicha expresión no requiere mayor interpretación, dejando claro que no existe otro tipo de intención.

- En otra oportunidad, me dirigía al comedor y en el camino él estaba ahí y me seguía, yo caminaba más rápido, pero hacia el comentario "pero donde queda el comedor" y yo le dije que no porque voy a esperar a alguien más

La aseveración efectuada es extremadamente subjetiva, negando el hecho señalado, empero, en el supuesto, negado ya, no se puede aseverar que estando por el mismo camino, sea exclusivamente para seguirla, precisando que el recurrente conoce perfectamente la ubicación del comedor, por los años de servicio en la Institución, siendo inoficioso, hacer preguntas absurdas. En todo caso, no se ha precisado la fecha exacta, para que, con mayor acreditación y probanza, siendo que, por el lugar citado, existen cámaras de seguridad, las mismas sean requeridas, para verificar si efectivamente había una persecución del recurrente".

(viii) Que, con fecha 27 de mayo de 2023 se le hace llegar al investigado el Informe Inicial N°



RESOLUCIÓN N° 003-2023-CD/UNPRG

Lambayeque, 11 de junio de 2023

002-2023-UNPRG/URR.HH-SI, otorgándole el plazo de cinco (5) días calendarios para que presente sus descargos y medios probatorios correspondientes (folio 37 al 39).

- (ix) Que, con documento de fecha 01 de junio del 2023 el investigado, servidor no docente, de iniciales M.A.S.P. presenta su descargo al Informe Inicial N° 002-2023-UNPRG/URR.HH-SI, precisando lo siguiente:

1.- Es preciso señalar que las conductas de hostigamiento sexual suelen cometerse de forma clandestina, sin la presencia de testigos, sin dejar rastros o huellas materiales, por lo que la denuncia o declaración de la presunta víctima debe contar con corroboraciones periféricas y de esta forma probar el hecho denunciado y desvirtuar la presunción de inocencia del recurrente.

2.- Al caso en concreto, remitiéndome a los descargos presentados en etapa preliminar, no sólo se trata de imputar de manera irresponsable y respecto a lo señalado por la presunta agraviada, de inicio señalo que mi trato ha sido laboral y de respeto, tal como la propia documental adjunta como medio de prueba de cargo revela.

A la imputación que señala, de inicio, con la presunta agraviada, no trabajamos en el mismo ambiente, sino en diferentes áreas, siendo que nuestros ambientes de trabajo no son de personal individual, sino también ocupado por los compañeros de trabajo, en el caso del suscrito, también cumplen funciones: Liliana Gasdely Santisteban Granados, Jefa de la Unidad Funcional de Compras, Yessica Morante Niño, Luis Alberto Gastelo Valeriano, Carlos Enrique Ángeles Vidaurre, Juan Francisco Campos Tiparra, José Alberto Huanila Velásquez, Angel Montalván Aguirre, quienes son Operadores SIGA e Ingrid Verastegui Barón, ésta última también de la Bolsa de Trabajo. Y del ambiente laboral de la presunta agraviada, es decir la Unidad Funcional de Programación, laboran María Yvet Chapoñan Vera, jefa de la unidad Funcional de Programación, Doris Flores Córdova y Eliana Mio Failoc, ambas Especialistas de Contrataciones. Por lo que, cualquier acto contrario a la moral y buenas costumbres hubiera sido de conocimiento y en presencia de los citados, mayor aún si dichos ambientes hay bastante fluidez no sólo de personal laboral propio, sino también de personal de diferentes dependencias, los cuales, al ser las nuestras, áreas encargadas de atender requerimientos de toda la universidad, acuden para verificar el trámite de la gestión de sus solicitudes, y lógicamente público en general.

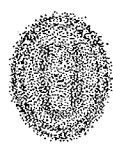
Sin perjuicio de precisar que el recurrente al concluir el horario laboral, siempre se retira junta al señor José Alberto Huanila Velásquez, quien al contar con movilidad y siendo que nos dirigimos por la misma ruta, me va dejando en mi domicilio, lo que es de conocimiento y visión de todo personal de dichas áreas.

- 3.- Respecto las sindicaciones de:

asimismo al momento de la insistencia de los mensajes por Whatsapp insinuándose a comentarios de "que bonita foto" "tú sí ah", eso no me hace sentir segura, además la insistencia de querer invitarme algo, donde expreso que NO, pero insistía, a pesar de ese no, no entender, se acerca y comenta "ahora que te ví ya se que te gusta".

De la afirmación efectuada, se tiene de la misma documental adjunta por la denunciante, no se aprecia una insistencia de mensajes, lo que se evidencia es el desarrollo de actividad laboral y consultas que se han realizado con la misma, no apareciendo, en absoluto, mínima falta de respeto o exceso de confianza.

El comentario a la fotografía, no responde a hostigamiento o falta de respeto alguno, responde a una crítica que se efectúa a la fotografía, dado que la exposición que



RESOLUCIÓN N° 003-2023-CD/UNPRG

Lambayeque, 11 de junio de 2023

permiten las redes sociales, conlleva a que los observadores puedan efectuar críticas, constructivas o destructivas, y al caso en concreto sólo obedece a una opinión de lo que se visualiza, sin visos distintos a una simple opinión.

Asimismo, a la afirmación de una presunta insistencia, como así lo indica de manera tergiversada, sólo responde a un gesto de amabilidad y agradecimiento que ha querido tener el suscrito, y sin ningún tipo de exceso, menos aún de hostigamiento sexual, esto de la sola lectura, y a mayor abundamiento, se manifiesta cuando expresamente he señalado: pero de verdad no me molesto, lo hago con respeto. Dicha expresión no requiere mayor interpretación, dejando claro que no existe otro tipo de intención.

En otra oportunidad, me dirigía al comedor y en el camino él estaba ahí y me seguía, yo caminaba más rápido, pero hacia el comentario "pero donde queda el comedor" y yo le dije que no porque voy a esperar a alguien más...

La aseveración efectuada es extremadamente subjetiva, negando el hecho señalado, empero, en el supuesto, negado ya, no se puede aseverar que estando por el mismo camino, sea exclusivamente para seguirla, precisando que el recurrente conoce perfectamente la ubicación del comedor, por los años de servicio en la Institución, siendo inoficioso, hacer preguntas absurdas. En todo caso, no se ha precisado la fecha exacta, para que, con mayor acreditación y probanza, siendo que, por el lugar citado, existen cámaras de seguridad, las mismas sean requeridas, para verificar si efectivamente había una persecución del recurrente.

4.- *Finalmente, no menos importante, señalar que en más de 20 años de labor en esta institución, nunca he sido quejado ni a nivel profesional ni personal, tal como se acredita, no siendo responsable en modo alguno de los cargos formulados, no habiendo trasgredido la relación laboral con la denunciante.*

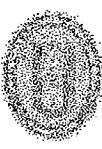
Por lo que el hecho no sólo debe ser enunciado, sino corroborado y PROBADO, mayor aún el abundante material probatorio adjunto y de responsabilidad de oficio de la secretaría de Instrucción.

...

(x) DEL DESCARGO PRESENTADO POR EL INVESTIGADO LA SUSCRITA, PRECISA LO SIGUIENTE:
Que, el Artículo II del Título Preliminar del Código Procesal Penal, precisa que: "la comisión de un hecho punible es considerada inocente, y debe ser tratada como tal, mientras no se demuestre lo contrario"; respetando este supuesto, en todo el procedimiento se le consideró como presunto hostigador o investigado.

Que, en el numeral 2) el presunto hostigador refiere que: "...no sólo se trata de imputar de manera irresponsable y respecto a lo señalado por la presunta agraviada, de inicio señalo que mi trato ha sido laboral y de respeto..."; teniendo en cuenta tal acotación, cabe precisar que, el hostigamiento sexual, es una forma de violencia que se realiza a través de una conducta de naturaleza sexual no deseada por la persona contra la que se dirige, rechazo que se sustenta en la denuncia formulada por la presunta agraviada.

Por otro lado, se tiene a la vista en folio 7) el mensaje del presunto hostigador que dice: "que bonita foto" cuya respuesta de la presunta víctima es: -ESTA BIEN !NG. -ME AVISA CUALQUIER COSA", acto seguido el presunto hostigador refiere: "y la fotito asu tu si ah". De las conversaciones se puede advertir que la presunta víctima estaba en constante coordinación con el presunto hostigador, por cuanto él se desempeñaba como coordinador del SIGA. Con fecha 18 de abril del 2023 (folio 9 y 10) se evidencia que la presunta víctima le remite un archivo en formato Excel y él le responde: "Gracias Linda" "serás recompensada" "Roxet entre sublime obsesión relleno cual es tu elección" "Hola"



RESOLUCIÓN N° 003-2023-CD/UNPRG

Lambayeque, 11 de junio de 2023

"Cuál??", respondiendo la presunta víctima: - "no es necesario" "Ing" Que, el investigado ha presentado constancias de autoridades y documentos suscritos por sus compañeros de trabajo dando fe que nunca ha sido quejado; empero, ello no lo exime del procedimiento administrativo que se debe seguir ante este tipo de denuncias.

Que, de los medios probatorios presentados por la presunta víctima, el informe psicológico, que concluye: afectación emocional moderado, y de las dos (2) denuncias adicionales en su contra, por presunto hostigamiento sexual, las mismas que vienen siendo evaluadas de manera independiente por esta Secretaría de Instrucción, se puede advertir lo señalado en el artículo 26º del Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual aprobado con Resolución N° 151-2023-CU, que precisa lo siguiente:

() La reiterancia de la conducta considerada como leve será considerada como falta grave.*

() (*) La reiterancia de la conducta considerada como grave será considerada como falta muy grave.*

Que, habiendo escuchado la declaración de los involucrados con fecha miércoles 7 de junio del 2023 y teniendo a la vista el descargo presentado por el investigado Marlon Alain Sandoval Paiva con fecha 09 de junio del 2023, esta Comisión Disciplinaria en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 23º del Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento aprobado con Resolución N° 151-2023-CU, en sesión de fecha 10 de junio del 2023, suscribiendo el acta de deliberación que precisa lo siguiente:

I. IDENTIFICACIÓN DE LA PRESUNTA VÍCTIMA Y PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA PRESUNTA FALTA

La señorita de iniciales R.R.D.V. identificada con DNI N° 75164912, es estudiante de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, de Escuela Profesional de Economía de esta Casa Superior de Estudios; con Resolución N° 187-2023-R rectificada con Resolución N° 342-2023-R se le otorga la ampliación de bolsa de trabajo, para que preste apoyo en la Unidad de Abastecimiento.

II. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR INVESTIGADO Y PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA PRESUNTA FALTA

El investigado, servidor no docente es el ingeniero de iniciales M.A.S.P. identificado con DNI N° 16743932, coordinador del Sistema Integrado de Gestión Administrativa – SIGA, asignado a la Dirección General de Administración, perteneciente al régimen laboral del Decreto Legislativo 276.

III. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

La denuncia de la presunta víctima, precisa: "Que, a la fecha me siento vulnerada e incómoda con su presencia, refiriéndose al denunciado, ya que la manera que tiene de acercarse, sus gestos y darnos el beso se apega mucho y tengo miedo estar sola, asimismo, al momento de la insistencia de los mensajes por WhatsApp, insinuándose a comentarios de "que bonita foto" "tú sí ah", eso no me hace sentir segura, además de la insistencia de querer invitarme algo; donde expreso que No pero insistía, a pesar de eso, de no entender se acerca y comenta "ahora te ví, ya sé que te gusta", frente a no entender que dije que no. En otra oportunidad, me dirigía al comedor y en el camino él estaba ahí, y me seguía yo caminaba más rápido pero hacia comentarios "pero donde queda el



RESOLUCIÓN N° 003-2023-CD/UNPRG
Lambayeque, 11 de junio de 2023

comedor" y yo le dije que no, porque voy a esperar a alguien más, dichas acciones son un peligro para mí". Al momento de interponer denuncia, presenta como medio de prueba: 06 fotos de WhatsApp.

IV. ANALISIS DE LOS MEDIOS PROBATORIOS

Según lo establecido en Título II, Cap. IV, subcapítulo V, art. 25º del Reglamento de Prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual: las sanciones serán aplicadas teniendo en cuenta criterios de razonabilidad y proporcionalidad, la gravedad de la falta, las circunstancias cuando sucedieron los hechos y los antecedentes del denunciado; en consecuencia:

Se analiza en primer lugar las funciones de la estudiante de la Escuela Profesional de Economía que realizaban Bolsa de Trabajo, que según la Directiva para Ayudantía de Cátedra y Bolsa de trabajo en la UNPRG, con Resolución 281-2019-CU, es: Apoyo en actividades de Investigación, proyección social, extensión universitaria y de carácter administrativo en la que se comprometa el desarrollo de sus capacidades adquiridas en su proceso de formación profesional. En el caso de la Sra. R.R.D.V según sus manifestaciones, la comunicación con el denunciado mayormente era por WhatsApp, con consultas sobre el SIGA, sin embargo sus respuestas contenían insinuaciones que le resultaban incómodas.

También es importante considerar que la Sra. denunciante tiene 23 años y está culminando su carrera profesional, su familia vive en Tacabamba, Chota en Cajamarca y ella aquí está sola no tiene familiares en Lambayeque y ha solicitado comedor y bolsa de trabajo por su precaria situación económica, vive en un cuarto alquilado ubicado en la calle Emilio Niño cerca al comedor de la Universidad, pero también cerca de la vivienda del denunciado.

La denunciante refiere en la entrevista con la Comisión, que con el Sr. Marlon Sandoval sólo tenía contacto de trabajo por consultas que le debía hacer, porque él es el encargado del SIGA, pero después le incomodaba la forma en que la miraba, incluso cuando se encontraba sola en su oficina porque el personal salía y ella tenía que quedarse a terminar su trabajo, la oficina está protegida con una reja, él abría la reja y entraba, le hablaba pero ella no le contestaba, refiere que le inspiraba mucho temor.

Cuando se despedía esperaba que se encuentre sola para acercarse, pegarse a su cuerpo y despedirse con un beso presionando su mejilla, lo cual la intimidaba y en una oportunidad la siguió desde el cuarto donde vivía hasta las instalaciones del comedor de la UNPRG, a pesar que ella lo rechazaba. Lo rotaron a otra dependencia pero igual venía y a los pocos días regresó. Después de la denuncia llegó con su familia a la oficina donde ella estaba y hablaba en voz alta: "no me puedo acercar, me han prohibido", "nadie me va a intimidar", "no saben de lo que soy capaz", en tono sarcástico.

Las declaraciones de sus compañeros de trabajo que presenta el denunciado manifiestan no haber visto nunca una conducta intimidatoria ni de acoso del Sr. Marlon hacia la sra. R.R.D.V., sin embargo ella manifiesta que no sólo lo hacía con ella sino también con otras de sus compañeras, y los trabajadores de la oficina del Ingeniero observaban pero no decían nada al respecto.

Durante la entrevista convocada por la Comisión se evidenció la declarante muy nerviosa, temerosa, por lo cual es preocupante el impacto psicológico originado por la intimidación de la que ha sido objeto por parte del Ing. Marlon Sandoval, como lo demuestran los resultados de la Evaluación Psicológica que tuvo para conocer el grado de afectación emocional: a) Indicadores depresivos: dificultad para dormir, imagen de sí misma



RESOLUCIÓN N° 003-2023-CD/UNPRG
Lambayeque, 11 de junio de 2023

disminuida, llanto espontáneo, problemas psicosomáticos. b) Indicadores de ansiedad: Temor a estar sola, tensión, crisis de angustia, miedos. c) Indicadores disociativos: sensación de estar viviendo el hecho generador del problema. d) Indicadores del pensamiento y percepción: aparición de manera imprevista de pensamientos o recuerdos del hecho vivido. Concluyendo que tiene un GRADO DE AFECTACIÓN EMOCIONAL: Moderado.

El denunciado no sólo se desempeña como trabajador administrativo de la UNPRG sino también como docente en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, según la constancia presentada por él en su descargo, lo cual le exige mayor compromiso con la formación integral de la Sra. R.R.D.V. por cuanto ella todavía es estudiante de esta casa superior de estudios.

Esto evidencia que la conducta del Sr. Marlon Sandoval es repetitiva y que la autoridad competente Sr. Juan Yalta Vallejos, no tomó las medidas correctivas oportunamente.

V. DELIBERACION Y ACUERDO

Los miembros de la Comisión Disciplinaria en casos de hostigamiento sexual, luego de deliberar sobre la denuncia motivo de la convocatoria, analizar el informe final presentado por la secretaría de Instrucción, las pruebas presentadas y la información vertida en las entrevistas con la sra, denunciante, no así con el denunciado, quien se presentó con su defensora legal, pero no intervino en la entrevista por cuanto objetó que no se le había notificado a su defensa todas las entrevistas.

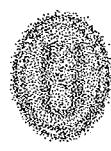
Teniendo en cuenta el principio fundamental de la defensa de la persona como ser humano y el respeto de su dignidad que son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada, en este caso se trata de sra. estudiante R. R. D. V.

Los miembros de la Comisión Disciplinaria concuerdan que el denunciado ha incurrido en conductas de hostigamiento sexual, según el Título II, cap. I, art. 10 que señala: c) Uso de, insinuaciones sexuales, gestos, acercamientos que resulten insopportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima, que según el art. 26 es calificada como FALTA LEVE¹, por lo tanto, el Comité por unanimidad decide la sanción de AMONESTACION ESCRITA.

Que, en mérito a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, al Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP y a la Resolución 328-2021-MINEDU concordante con el Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento de la Universidad aprobado con Resolución N° 151-2023-CU,

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- IMPOSICIÓN sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA** al servidor no docente nombrado **MARLON ALAIN SANDOVAL PAIVA** por incurrir en responsabilidad administrativa disciplinaria tipificada en el Título II, capítulo I, artículo 10 del Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento de la Universidad aprobado con Resolución N° 151-2023-CU, que señala que son faltas administrativas disciplinarias: "Uso de términos de naturaleza sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insopportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima", y,



RESOLUCIÓN N° 003-2023-CD/UNPRG

Lambayeque, 11 de junio de 2023

que según el artículo 26 del mismo cuerpo normativo es calificada como conducta leve, en agravio de la señorita de iniciales R.R.D.V.

ARTÍCULO 2º.- COMUNICAR al administrado que tiene derecho a interponer recurso de apelación a través del correo electrónico: comisiondisciplinaria_hostigamiento@unprg.edu.pe, en un plazo máximo de cinco (5) días calendarios, contados a partir del día siguiente de la notificación de la presente resolución; el mismo que será elevado en el plazo de un día hábil al Tribunal Disciplinario, encargado de resolverlo.

ARTÍCULO 3º.- Dar a conocer a la Oficina de Recursos Humanos la presente resolución para que proceda conforme a sus atribuciones.

ARTÍCULO 4º.- Notificar la presente Resolución a la Unidad de Recursos Humanos, Secretaría de Instrucción, Tribunal Disciplinario, Marlon Alain Sandoval Paiva y R.R.D.V.

REGISTRESE, PUBLIQUESE Y ARCHIVESE

M.Sc. Rosa Violeta Celis Esqueche
Presidente

Dra. Gloria Betzabel Puicón Cruzalegui
Miembro Docente

Ana Cristina Baca Chupillón
Miembro Estudiantil

¹ En concordancia con la siguiente regulación jurídica:

- Artículo 1º de la Constitución Política del Perú, establece que: "La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado".
- Inc. k) del Artículo 85º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil establece que: Son faltas de carácter disciplinario: "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".
- Artículo 9º del Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual de la UNPRG precisa que: Para que se configure el hostigamiento sexual no es necesario que: a) Se acredite reiterancia en la conducta desarrollada o que el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario. b) Existan subordinación entre la persona hostigada y la hostigadora. c) El acto de hostigamiento sexual se haya producido durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar. d) Este ocurra en un lugar o ambiente educativo, formativo, de trabajo o similares.
- Art. 28 del Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual, precisa que: ...En caso del personal no docente, se aplican las sanciones establecidas en el artículo 16º del Reglamento Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, concordante con el



RESOLUCIÓN N° 003-2023-CD/UNPRG
Lambayeque, 11 de junio de 2023

artículo 88 de la Ley del Servicio Civil, el mismo que resulta aplicable a los regímenes laborales o contractual al cual se encuentre sujeto el hostigador, entre las cuales tenemos: a. Amonestación verbal o escrita b. Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses. c. Destitución.

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil:
CAPÍTULO II: RÉGIMEN DE SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR
Artículo 88.- Sanciones aplicables Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación verbal o escrita. b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses. c) Destitución. Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público:
"Artículo 3º.- Los servidores públicos están al servicio de la Nación. En tal razón deben: (...) e) Conducirse con dignidad en el desempeño del cargo y en su vida social"
Artículo 23º.- Son prohibiciones a los servidores públicos (...) f) Realizar actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia (...)"
- Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM
"Artículo 127º.- Los funcionarios y servidores se conducirán con honestidad, respeto al público, austeridad, disciplina y eficiencia en el desempeño de los cargos asignados; así como con decoro y honradez en su vida social (...)"



Ps. Manuel Semnache Santa Cruz

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

C.Ps.P. 0490

CONSULTORIO
LOS SAUCES N° 666
STA. VICTORIA

CELULAR
970737588

HOSPITAL NACIONAL
A. AGUINAGA ABENJO
CHICLAYO

CONSTANCIA DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA

I. DATOS DE FILIACIÓN:

Maria Alejandra Montalvo Purizaca, nacida el 4 de Abril del 2001 en Chiclayo, 22 años, estudiante universitaria, soltera, religión evangélica, domiciliada en Las Vegas 166 P.J. José Olaya.

II. MOTIVO DE CONSULTA:

Atención psicológica solicitud de la secretaría de instrucción según oficio N°010-2023-SI enviado al suscrito.

III. PROBLEMA ACTUAL:

Paciente refiere "Yo entré a trabajar en establecimientos de la Pedro en Setiembre del 2022 por una bolsa de trabajo y allí realizaba diferentes labores que me asignaban, en el primer piso trabajaba el coordinador de SIGA Ing. Marlon Sandoval que cada vez que lo encontraba o iba a nuestra oficina me saludaba de una manera fuera de lo normal se despedía con un beso en la mejilla, como esto se repetía constantemente le hablé a mi jefe para decirle que me sentía acosada, él habló con dicho ingeniero y me dejó de hablar y se tornó indiferente, me sentí aliviada pero al poco tiempo volvió otra vez con lo mismo y me daba piropos me decía que me veía muy bonita y me besaba en la mejilla. Mi horario de trabajo es hasta la una de la tarde pero yo me quedaba en la oficina hasta las 2 pm. Para poder tomar los ómnibus de la universidad, y es el día martes 26 de abril del 2023 yo me estaba despidiendo y cuando bajaba me llamó, yo no le hice caso, frente a ello me llamó con voz más fuerte y me dijo que me despidiera de él y me obligó a que le dé un beso en los labios, a raíz de ello me quedé asustada, nerviosa como me estoy sintiendo hasta ahora, me dan ganas de llorar, en ese momento no le dije a nadie, al día siguiente no quería ya ir al trabajo, me sentía desesperada y le hablé a Julianita Arias que es coordinadora de formándose para la vida quien me aconsejó .

que hablara con mi jefe, así lo hice y me dijo que lo iban a remover a otra área, pero desde que lo han hecho peor ha sido porque ahora llega a mi oficina y eso me pone tensa, no duermo bien tengo pesadillas, cuando voy por la calle parece que me siguiera, o parece que lo veo por allí me sudan las manos, tengo dolores de cabeza, pienso a cada rato en lo mismo, por momentos me siento culpable, encima estoy notando que las personas con quien trabajo me miran de una manera diferente siento que me ignoran"

IV. RESULTADOS DE LA ATENCIÓN PSICOLÓGICA PARA CONOCER GRADO DE AFECTACIÓN EMOCIONAL:

Encontramos en la examinada lo siguiente:

- a) Indicadores depresivos: dificultad para dormir, sentimiento de tristeza, imagen de sí misma disminuida, llanto espontáneo, problemas psicosomáticos.
- b) Indicadores de ansiedad: Temor a estar sola, tensión, crisis de angustia, miedos.
- c) Indicadores disociativos: sensación de estar viviendo el hecho generador del problema
- d) Indicadores del pensamiento y percepción: aparición de manera imprevista de pensamientos o recuerdos del hecho vivido, pseudopercepciones.
- e) Indicadores de alteración a la autovaloración y el propósito de vida: desvalorización de sí misma, sentimientos de culpa

~~GRADO DE AFECTACIÓN EMOCIONAL: Grave~~

V. DIAGNOSTICO PSICOLOGICO:

F43.2 (ICD-10)

VI. RECOMENDACIONES:

- Evaluación psicológica completa
- Tratamiento psicológico especializado

Chiclayo, 10 de Mayo del 2023

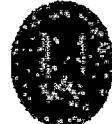
Lic. Manuel Sampaio Santa Cruz
E.P.E. 0490
PSICOLOGO



Ps. Manuel Semnache Santa Cruz

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

C.P.S.P. 0490



CONSULTORIO
LOS SAUCES N° 666
STA. VICTORIA

CELULAR
979737886

HOSPITAL NACIONAL
A. AGUINAGA ASENJO
CHICLAYO

CONSTANCIA DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA

I. DATOS DE FILIACION:

Roxeth Raquel Díaz Verástegui, nacida el 18 de febrero del 2000 en Tacabamba, 23 años, estudiante universitaria, soltera, católica, domiciliada en Emilio Nifio 4 Lambayeque

II. MOTIVO DE CONSULTA:

Atención psicológica solicitud de la secretaría de instrucción según oficio N°010-2023-SI enviado al suscrito.

III. PROBLEMA ACTUAL:

Paciente refiere "Mire yo entro a trabajar a la Pedro a raíz de un mensaje de un compañero de trabajo que estaba captando compañeros que quisieran participar en una bolsa de trabajo pero que pertenezcan al tercio superior es así que yo ingresé en setiembre del 2022 no colocan en patrimonio de allí pasamos en diciembre a Abastecimientos de la universidad y posteriormente a la unidad funcional de programación la jefe es la Sra Ivette, allí conocí al Ing Marlon Sandoval y cada vez que me saludaba me decía palabras como amor, mujieca, linda y eso me incomodaba, se pegaba para saludarnos, o daba la impresión que quería besarnos en la boca, siempre quería invitarme algo y tengo mensajes de chat y a raíz que me enteré del problema de mi amiga María Alejandra es que yo también he decidido hablar, actualmente se meten en mi cabeza un montón de cosas, no he podido dormir, paro tensa, me desespero, tengo ganas de llorar y vomitar, tengo pensamientos negativos y el temor a encontrarme con esa persona"

IV. RESULTADOS DE LA ATENCIÓN PSICOLÓGICA PARA CONOCER GRADO DE AFECTACIÓN EMOCIONAL:

Encontramos en la examinada lo siguiente:

- a) Indicadores depresivos: dificultad para dormir, imagen de sí misma disminuida, llanto espontáneo, problemas psicosomáticos.
- b) Indicadores de ansiedad: Temor a estar sola, tensión, crisis de angustia, miedos.
- c) Indicadores disociativos: sensación de estar viviendo el hecho generador del problema
- d) Indicadores del pensamiento y percepción: aparición de manera imprevista de pensamientos o recuerdos del hecho vivido.
- e) Indicadores de alteración a la autovaloración y el propósito de vida: sin indicadores

GRADO DE AFECTACIÓN EMOCIONAL: Moderado

V. DIAGNOSTICO PSICOLOGICO:

F43.2 (CIE-10)

VI. RECOMENDACIONES:

- Evaluación psicológica completa
- Tratamiento psicológico

Chiclayo, 10 de Mayo del 2023

CONFIDENCIAL

Lic. Muriel S. Zamudio de Salas
C.E. 0490
FIRMA



Ps. Manuel Semnache Santa Cruz

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

C.P.S.P. 0490

CONSULTORIO
LOS SAUCES N° 666
STA. VICTORIA

CELULAR
979737586

HOSPITAL NACIONAL
A. AGUINAGA ASENJO
CHICLAYO

CONSTANCIA DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA

I. DATOS DE FILIACION:

Namie Isabel Calixto Peña, nacida el 12 de noviembre del 2000 en Lambayeque, 22 años, estudiante universitario, soltera, católica, domiciliada en 28 de julio 860 Lambayeque.

II. MOTIVO DE CONSULTA:

Atención psicológica solicitud de la secretaría de instrucción según oficio N°010-2023-SI enviado al suscripto.

III. PROBLEMA ACTUAL:

Paciente refiere "Yo empiezo a laborar en la Pedro por una bolsa de trabajo el 27 de febrero del 2023, pero ya había escuchado versiones de otras compañeras de que el ingeniero Marion le gustaba mucho asediar a las mujeres y cuando ingresé noté la diferencia de esta persona coordinador general de SICA, el primer día que yo llegué subió al segundo piso y de frente me fue a saludar y cada vez que se despedía me apretaba muy fuerte y me daba un beso en la mejilla, hasta le veía la mirada maliciosa, incluso por mi whatsapp me decía que bonita estas en tu perfil, a veces me llamaba a mi celular fuera de hora yo no le contestaba, aparentemente yo tenía controlada esta situación al no hacerle caso a su forma de actuar de este ingeniero pero al saber lo que le pasó a María Alejandra y de saber que incluso nos han hecho llegar comentarios que si hablamos de esto podemos tener problemas en nuestra sustentación, es que yo también he decidido hablar, ahora siento que los compañeros de trabajo me dan la espalda yo me hago la fuerte pero cuando llego a mi casa me siento mal, lloro, pienso en todas las cosas que me pueden suceder posteriormente, y este lunes que pasó el ingeniero motivo del problema nos iba a dar un curso de capacitación y yo tenía dudas de ir pero a solicitud de mi jefa fui al auditorio y públicamente a dicho que nosotros queremos

hacerle daño, que no quiere vivir, que su esposa lo ha botado, yo me siento impotente ante el cinismo de esta persona”

IV. RESULTADOS DE LA ATENCIÓN PSICOLÓGICA PARA CONOCER GRADO DE AFECTACIÓN EMOCIONAL:

Encontramos en la examinada lo siguiente:

- a) Indicadores depresivos: dificultad para dormir, sentimiento de tristeza, imagen de sí misma disminuida, llanto espontáneo, problemas psicosomáticos.
- b) Indicadores de ansiedad: crisis de angustia, cólera.
- c) Indicadores disociativos: sensación de estar viviendo el hecho generador del problema
- d) Indicadores del pensamiento y percepción: sin alteraciones
- e) Indicadores de alteración a la autovaloración y el propósito de vida: sin alteraciones

GRADO DE AFECTACIÓN EMOCIONAL: Leve

V. DIAGNOSTICO PSICOLOGICO:

F43.2 (CIE-10)

VI. RECOMENDACIONES:

- Evaluación psicológica completa
- Apoyo psicológico

Chiclayo, 10 de Mayo del 2023

Lic. Daniel Semprúnche Sánchez
G.P.S. 0490
M.A.C.O.

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

ESTADO

1. The following table summarizes the results of the experiments.

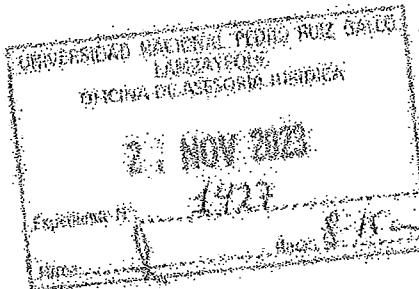
Tambayequé, 17 de noviembre de 2023

OFICIO N°. 684-2023-UNPRG/RE-V

Señor

**Abog. CARLOS ANDRÉS PALOMINO GUERRA
JEFE - OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA
UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Ciudad -**

Ciudad.

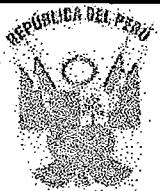


ASUNTOS: 1. SOLICITO INFORME DETERMINANDO ESPECÍFICAS FUNCIONES QUE ACORDES A LA LEY UNIVERSITARIA Y REGLAMENTOS INTERNOS, ESTÁN PREMUNIDAS DE EJERCER EL TRIBUNAL DE HONOR, LA SECRETARÍA TÉCNICA Y/O COMISIÓN DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS, ASÍ COMO EL TRIBUNAL DISCIPLINARIO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL.
2. DETERMINAR CALIFICACIÓN JURÍDICA QUE PUEDA OPTAR EL PLENO DE CONSEJO UNIVERSITARIO AL TRASLADAR LO RESUELTO POR EL TRIBUNAL DISCIPLINARIO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL. ESTO ES SI SE CONVIERTE MERAMENTE EN UN ÓRGANO EJECUTOR DE LA SANCIÓN QUE DICHO TRIBUNAL DETERMINE, O LO DICTAMINADO ESTÁ A EXPENSAS DE LA APROBACIÓN Y/O DESAPROBACIÓN DEL MENCIONADO ÓRGANO JERÁRQUICO.

De mi especial consideración:

Sirva el presente documento para expresarle mi saludo personal e institucional, como Rector de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, y al mismo tiempo SOLICITARLE CON CARÁCTER DE URGENTE UN INFORME LEGAL respecto a los asuntos indicados; en efecto, en lo que respecta a la función del Tribunal de Honor, el artículo 75° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, establece: "El Tribunal de Honor Universitario tiene como función emitir juicios de valor sobre toda cuestión ética, en la que estuviera involucrado ALGÚN MIEMBRO DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA, Y PROPONE, SEGÚN EL CASO, LAS SANCIONES CORRESPONDIENTES AL CONSEJO UNIVERSITARIO", basamento que resulta concordante con el artículo 21.14° sobre "EJERCER EN INSTANCIA REVISORA, EL PODER DISCIPLINARIO SOBRE LOS DOCENTES, ESTUDIANTES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO, EN LA FORMA Y GRADO QUE LO DETERMINEN LOS REGLAMENTOS", siendo que su configuración legal interna está regulado en el Estatuto entre los artículos 50° al 55°.

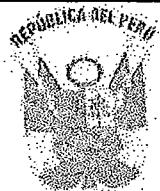


"Diseño de la Identidad de Oportunidades para todos los y las universitarias del Perú dentro del marco de la Constitución Nacional"

Así mismo, por Resolución N° 112-2016-CU se aprobó el Reglamento del Régimen disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; el mismo que determina que **SON AUTORIDADES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, ENTRE OTROS, EL TITULAR DE LA ENTIDAD Y EL CONSEJO UNIVERSITARIO** y que cuenta con el apoyo de una secretaría Técnica y específicamente orientado al Servidor Civil al que se puede imponer sanción de amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión sin goce de haber, destitución e inhabilitación para el reingreso al Servicio Civil, siendo que según el artículo 16º acápite d) se determina que en caso de destitución, dicha sanción "*se aplica a propuesta por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o la Comisión Especial Instructora, y es impuesta por el titular de la entidad, quien puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa a través de la resolución del titular de la entidad. LA APELACIÓN ES RESUELTA POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO*".

Que, como es de su conocimiento el Reglamento de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual aprobado por Resolución N° 151-2023-CU regula en el CAPÍTULO III artículo 14º que las autoridades encargadas del Procedimiento Administrativo Disciplinario en casos de Hostigamiento Sexual son la SECRETARIA DE INSTRUCCIÓN (Investigación Preliminar), COMISIÓN DISCIPLINARIA (Órgano Resolutivo y competente para pronunciarse en primera instancia) y el TRIBUNAL DISCIPLINARIO (segunda y última instancia); sin embargo, como quiera que a mérito de ello con Informe Inicial N° 001-2023-UNPRG/URR.HH-SI, la Secretaría de Instrucción para Actos de Hostigamiento Sexual, inició la apertura de procedimiento administrativo disciplinario contra un servidor administrativo, y por subsecuente informe Final N° 001-2023-UNPRG/URR.HH-SI, dicha Secretaría recomienda la sanción de DESTITUCIÓN del aludido servidor, lo que fue acogido por Resolución N° 002-2023-CD/UNPRG, acorde a la Tabla de Infracciones y Sanciones, es que dicho Tribunal Disciplinario ha remitido a este despacho el expediente sancionador del aludido trabajador y la referida resolución **"PARA LOS FINES CORRESPONDIENTES"**.

En este sentido, LA SECRETARIA DE INSTRUCCIÓN POSTERIORMENTE HA SOLICITADO QUE EL CONSEJO UNIVERSITARIO AGENDE EL DEBATE Y APROBACIÓN DE LA MENCIONADA SANCIÓN, ACORDE A LO INDICADO EN EL ARTÍCULO 21.º DEL ESTATUTO, en tanto refiere que es atribución de dicho colegiado "*remover al personal administrativo*", alegando que "*no se constituye en un órgano revisor de dicho procedimiento, por lo que debe darse cumplimiento a la Resolución N° 001-2023-TD/UNPRG que resuelve ratificar la Resolución N° 002-2023-CD/UNPRG*", e indicando además que se debe informar a SUNEDU con la finalidad de evitar multas.

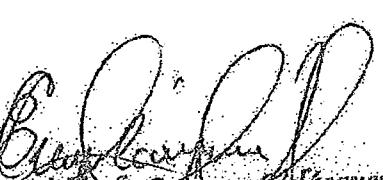


"Diseño de la Identidad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
en el Desarrollo Universitario en la Universidad Nacional".

En este contexto, en el entendimiento que existe una diversidad de regulaciones sobre la acción disciplinaria que debe efectuarse en sus distintos niveles por este Centro Superior de Estudios y el accionar del Consejo Universitario (entre ellos lo referido a lo resuelto por el Tribunal Disciplinario en casos de Hostigamiento Sexual), es que resulta indispensable se emita el informe requerido con el detalle y/o aclaraciones sobre los asuntos consignados en el presente.

Sin otro particular y agradeciendo la atención prestada, me suscribo de usted.

Atentamente;


Dr. Enrique Wifredo Carrión Velasquez
RECTOR - UNPRG

EWCV/ISOF
c.c. Archivo

UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO"
OFICINA DE ASESORIA JURIDICA

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lambayeque, 05 de diciembre del 2023
 OFICIO N° 1522-2023-UNPRG-OAJ

Doctor
ENRIQUE WILFREDO CARPENA VELASQUEZ
 Rector de la Universidad
 Presente

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO	
Oficina Administración Docente, Vicerrectoría y Archivo	
Exp.	Horas.....
RECIBIDO POR.....	
Parte o Oficio correspondiente con el N° de Expediente	

25/12/2023

ASUNTO: FUNCIONES ESPECIFICAS ACORDE A LA LEY UNIVERSITARIA Y REGLAMENTOS INTERNOS QUE DEBE EJERCER EL CONSEJO UNIVERSITARIO, EL TRIBUNAL DE HONOR, LA SECRETARIA TECNICA Y/O COMISION DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS, ASI COMO EL TRIBUNAL DISCIPLINARIO EN CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

REFERENCIA: Expediente N° 1427-2023-OAJ
 OFICIO N° 684-2023-UNPRG

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez, para remitirle adjunto el INFORME LEGAL N°022-2023-DCGA, elaborado por la Abogada DIANA CAROLINA GUEVARA ACOSTA, relacionado con las FUNCIONES ESPECIFICAS ACORDE A LA LEY UNIVERSITARIA Y REGLAMENTOS INTERNOS QUE DEBE EJERCER EL CONSEJO UNIVERSITARIO, EL TRIBUNAL DE HONOR, LA SECRETARIA TECNICA Y/O COMISION DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS, ASI COMO EL TRIBUNAL DISCIPLINARIO EN CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

El suscrito, como jefe de la Oficina de Asesoria Juridica, avala el contenido del informe al cual se hace referencia, para la continuación del trámite.

Sin otro particular, me despido de usted,

Atentamente,



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

INFORME LEGAL N.º 022-2023-DGCA

Expediente	Nº 1427-2023-OAJ
De	: Abg. CARLOS ANDRES PALOMINO GUERRA Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica.
Recurrente	: Abg. CAROLINA GUEVARA ACOSTA Asesor Legal - Oficina de Asesoría Jurídica.
Asunto	: Dr. ENRIQUE WILFREDO CARPENA VELASQUEZ Rector de la Universidad
Referencia	: OPINION LEGAL SOBRE INCORPORACION A LA DOCENCIA OFICIO N.º 684-2023-UNPRG/RE-V 17.11.2023
Fecha	: Lambayeque, 30 de noviembre del 2023

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y, con relación al expediente administrativo de la referencia señalar lo siguiente:

I.- ANTECEDENTES:

1.- Mediante el documento de la referencia, el Rector, solicita un informe determinando específicas funciones que, acordes a la Ley Universitaria y reglamentos internos, está prenunididas de ejercer el Tribunal de Honor, la secretaría técnica y/o Comisión de procedimientos administrativos disciplinarios, así como el Tribunal Disciplinario en casos de Hostigamiento Sexual.

Asimismo, determinar la calificación jurídica que pueda optar el pleno de consejo Universitario al trasladar lo resuelto por el Tribunal Disciplinario, en casos de hostigamiento sexual, esto es, si se convierte meramente en un órgano ejecutor de la sanción que dicho Tribunal determine, o lo dictaminado está a expensas de la aprobación y/o desaprobación del mencionado órgano jerárquico.

Es por ello, que para la continuidad del trámite se requiere la Opinión de la Oficina de Asesoría Jurídica.

II. BASE LEGAL

- 2.1 Constitución Política del Perú
- 2.2 Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- 2.3. Ley N.º 30220, Ley Universitaria
- 2.4. Decreto Supremo N.º 012-2014-MINEDU, Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu
- 2.5. Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General
- 2.6. Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- 2.7. Resolución Viceministerial N.º 328-2021-MINEDU, Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria.

III. COMPETENCIAS DE LA OFICINA DE ASESORIA JURÍDICA

Mediante resolución N° 020-2021-CU, de fecha 23 de enero del 2021 el consejo Universitario resuelve aprobar el Reglamentos de Organización y Funciones de la UNPRG, el mismo que, en el artículo 27, define que la Oficina de Asesoria Jurídica es el órgano de asesoramiento encargado de la defensa legal de la Universidad, ante el Poder Judicial, Ministerio Público y entidades administrativas, brinda asesoría legal a los órganos de gobierno académicos y administrativos de la Universidad en las materias de su competencia.

Bajo ese marco, en concordancia con el numeral 2 del artículo 182 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS¹, las opiniones legales emitidas por esta oficina no tienen naturaleza jurídica vinculante, sino que constituyen juicios valorativos respecto a temas genéricos vinculados entre sí y acerca de los temas que se pongan a consideración por los órganos de línea o por los órganos de Alta Dirección, de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 30220, Ley Universitaria (en adelante, la Ley Universitaria) y el ROF de la SUNEDU.

IV. ANALISIS.-

AUTONOMÍA UNIVERSITARIA

4.1.- Existe autonomía universitaria, la cual se encuentra expresamente regulado en el artículo 18 de la Constitución Política del Perú, que expresa:

Artículo 18.- (..) Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes.

Lo anteriormente indicado, es concordante con lo establecido en el artículo 8 de la Ley N° 30220 - Ley Universitaria, que señala:

Artículo 8. Autonomía universitaria. El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes:

8.1 Normativo, implica la potestad autodeterminativa para la creación de normas internas (estatuto y reglamentos) destinadas a regular la institución universitaria.

8.2 De gobierno, implica la potestad autodeterminativa para estructurar, organizar y conducir la institución universitaria, con atención a su naturaleza, características y necesidades. Es formalmente dependiente del régimen normativo.

8.3 Académico, implica la potestad autodeterminativa para fijar el marco del proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de la institución universitaria. Supone el señalamiento de los planes de estudios, programas de investigación, formas de ingreso y egreso de la institución, etc. Es formalmente dependiente del régimen normativo y es la expresión más acabada de la razón de ser de la actividad universitaria.

8.4 Administrativo, implica la potestad autodeterminativa para establecer los principios, técnicas y prácticas de sistemas de gestión, tendientes a facilitar la

¹Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de La Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General Artículo 182.- Presunción de la calidad de los informes 182.1 Los informes administrativos pueden ser obligatorios o facultativos y vinculantes o no vinculantes. 182.2 Los dictámenes e informes se presumirán facultativos y no vinculantes, con las excepciones de ley.

consecución de los fines de la institución universitaria, incluyendo la organización y administración del escalafón de su personal docente y administrativo.

8.5 Económico, implica la potestad autodeterminativa para administrar y disponer del patrimonio institucional; así como para fijar los criterios de generación y aplicación de los recursos.

4.2. Sobre ello, el Tribunal Constitucional (en adelante, el TC) se ha pronunciado indicando que, la garantía institucional de la autonomía protege al menos dos ámbitos esenciales: *el ámbito administrativo y el ámbito funcional*. El primero se refiere a la capacidad de autogobierno para actuar con libertad y discrecionalidad, sin dejar de pertenecer a la estructura general del Estado ni al ordenamiento jurídico. El segundo corresponde a la prohibición de toda injerencia ilegítima en las funciones esenciales y especializadas de cada entidad, de manera que, si bien las entidades gozan de autonomía para realizar las actividades inherentes a sus atribuciones o competencias, ello no implica una desvinculación parcial o total del sistema político o del orden jurídico (STC 0025-2013- PI-TC y acumulados, fundamento 41).

4.3. Es por ello, que, según los fundamentos del TC, el ejercicio de la autonomía universitaria² no es irrestricto, pues tal potestad debe respetar los límites establecidos por la Constitución y demás normativa aplicable. En tal sentido, no puede afectar principios, valores o derechos que la Constitución reconoce; además, queda reservado al legislador el establecimiento de ciertos límites jurídicos que aquella debe respetar.

4.4. Por tanto, el régimen de autonomía normativa que se otorga a las universidades, implica la potestad para crear sus normas internas (estatuto y reglamentos) destinadas a regular la institución universitaria, sin embargo, esta autonomía no es absoluta ya que debe desarrollarse conforme a lo establecido en la Constitución y las leyes. En ese sentido, las universidades, en el ejercicio de su autonomía normativa, podrán organizarse y establecer procedimientos, pero siempre dentro del marco jurídico pre establecido, y guardando correspondencia con los fines que la Constitución y la Ley Universitaria atribuyen a las universidades; y en estricto respeto a los derechos, principios y valores reconocidos en la Constitución.

TRIBUNAL DE HONOR

4.5. En ese orden de ideas y, advirtiéndose que el régimen disciplinario de la Ley Universitaria, no ha previsto la existencia de una secretaría técnica para el apoyo a las autoridades que tramiten los procedimientos administrativos disciplinarios seguidos contra docentes universitarios, no corresponde en dichos PAD la intervención de la Secretaría Técnica, ni la aplicación supletoria de las normas que la rigen pertenecientes al régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil.

En ese contexto, el artículo 75 de la Ley Universitaria establece:

Artículo 75. Tribunal de Honor Universitario

El Tribunal de Honor Universitario tiene como función emitir juicios de valor sobre toda cuestión ética, en la que estuviera involucrado algún miembro de la comunidad

² Resolución del Tribunal Constitucional, de fecha 12 de octubre de 2009, emitida en el Expediente N° 06414-2007-PA/TC, el TC ha dejado sentado que "(...) El Estado no tiene derechos fundamentales sino competencias y atribuciones [Cfr. Exp. N° 0007-2003-AI/TC, fundamento 4], de modo que, si una determinada ley le manda hacer algo o no le establece una prohibición, no puede interpretarse como que la inexistencia del mandato o de la prohibición le permite hacer el más amplio uso de la libertad, tal como si lo podrían hacer las personas naturales o las personas de derecho privado. Por ello las competencias y atribuciones del Estado establecidas en la Constitución siempre deben interpretarse en sentido restrictivo y, por el contrario, los derechos fundamentales deben ser siempre interpretados en sentido extensivo (...)"

universitaria y propone, según el caso, las sanciones correspondientes al Consejo Universitario.

Está conformado por tres (3) docentes ordinarios en la categoría de principal, de reconocida trayectoria académica, profesional y ética, elegidos por el Consejo Universitario a propuesta del Rector.

[El subrayado es agregado]

4.6.- Entonces tenemos que la Ley Universitaria, el THU, es el órgano encargado de emitir juicios de valor sobre cuestiones éticas de los miembros de la comunidad universitaria. Por lo tanto, de acuerdo con la regulación mencionada, en el caso de procedimientos que tengan por objeto determinar la existencia de responsabilidad referidas a cuestiones éticas en las que estuvieran involucrados algún miembro de la comunidad universitaria, el Tribunal de Honor actuará como órgano instructor y el Consejo Universitario³ como órgano resolutivo.

4.7.- Es por ello, que mediante Resolución N° 184-2016-CU, de fecha 20 de julio del 2016 el Consejo Universitario aprueba el Reglamento del Tribunal de Honor teniendo como objetivo la calificación y decisión de los procedimientos seguidos por las autoridades universitarias contra los profesores y los estudiantes por las infracciones a los deberes determinados como causas graves. Asimismo, mediante resolución N° 020-2021-CU, de fecha 23 de enero del 2021 el consejo Universitario resuelve aprobar el Reglamentos de Organización y Funciones de la UNPRG, el mismo que indica lo siguiente:

Artículo 20. Tribunal de Honor Universitario

Es el órgano especial que como función emitir juicios de valor sobre toda cuestión ética en la que estuviera involucrado algún miembro de la comunidad universitaria y propone, según el caso, las sanciones correspondientes al Consejo Universitario.

Artículo 21. Funciones del Tribunal de Honor Universitario

- a) Elaborar y aprobar su reglamento, a ser ratificado por el Consejo Universitario
- b) Admitir, investigar y proponer al Consejo Universitario las sanciones por faltas que atenten contra la ética, atribuidas a los docentes y alumnos.
- c) Solicitar informes o la presentación de documentos relacionados con los asuntos sometidos a su conocimiento.
- d) Las demás funciones que le asigne el Estatuto de la Universidad.

4.8.- En el mismo sentido, bajo el análisis de la Ley Universitaria, Reglamento General, Estatuto y Reglamento del Tribunal de Honor, encontramos que se regula dos tipos de procesos disciplinarios contra los docentes:

- a) Las de vulneración a cuestiones éticas.
- b) Los actos y faltas que no son considerados faltas éticas.

Estos dos tipos de actos (éticas y no éticas) considerando su reglamentación, genera procesos administrativos disciplinarios que son conducidos por el Consejo de Facultad o por el Tribunal de Honor. Asimismo, el artículo 89 de la Ley Universitaria, Ley N° 30220 señala:

³ La Ley N° 30220 el numeral 59.12 del artículo 59 de la Ley Universitaria señala: Artículo 59. Atribuciones del Consejo Universitario: el Consejo Universitario tiene las siguientes atribuciones: (...) Ejercer en instancia revisora, el poder disciplinario sobre los docentes, estudiantes y personal administrativo, en la forma y grado que lo determinen los reglamentos. De ello se infiere que para el personal docente la Ley Universitaria (posterior en el tiempo a la Ley N° 30057) dispone que los recursos de apelación que versen sobre el régimen disciplinario serán conocidos por el Consejo Universitario (numeral 59.12 de su artículo 59), interpretación que ha sido ratificada por el Tribunal del Servicio Civil.

Artículo 89. Sanciones

Los docentes que transgredan los principios, Deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, incurren en responsabilidad administrativa y son pasibles de sanciones según la gravedad de la falta y la jerarquía del servidor o funcionario; las que se aplican en observancia de las garantías constitucionales del debido proceso.

Las sanciones son:

89.1 Amonestación escrita;

89.2 Suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones;

89.3 Cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde treinta y un (31) días hasta doce (12) meses;

89.4 Destitución del ejercicio de la función docente.

(...)

4.9.- Es decir, conforme lo indicado en la Ley Universitaria el Consejo de Facultad es aquella instancia que actúa conforme a sus atribuciones en la fase sancionadora, siendo el decano quien realizará la propuesta de sanción, y es el Consejo Universitario, el encargado como órgano revisor, siendo por tanto la segunda y última instancia.

Al respecto, si bien es cierto, las universidades gozan de autonomía, ésta debe ejercerse dentro del marco normativo aplicable; es decir, sin contravenir la Constitución, la Ley Universitaria y/o normativa conexa o especial que corresponda. En ese sentido, no es posible se delegue al Tribunal de Honor Universitario una competencia atribuida expresamente a otras autoridades, como se regula respecto al hostigamiento sexual en el ámbito universitario.

SECRETARIA TÉCNICA

4.10.- Bajo los alcances que la Autonomía Universitaria confiere, mediante Resolución N° 112-2016-CU, de fecha 11 de mayo del 2016, el Consejo Universitario aprueba el Reglamento del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, de aplicación para los servidores civiles de la UNPRG, activos, o cesantes según la definición dada en el literal "i" del Art. IV del Título Preliminar: Disposiciones Generales del DS N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el Artículo 90 del mismo cuerpo legal. Es decir, la secretaría técnica tiene atribuciones directamente con el personal administrativo de la Universidad.

ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS UNIVERSIDADES

4.11.- Al respecto, es preciso indicar que el artículo 5 de la Ley Universitaria, establece, entre los principios que rigen a las universidades: el del interés superior del estudiante; afirmación de la vida y dignidad humana; rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación; y, la ética pública y profesional; asimismo, de acuerdo al artículo 6 de dicho cuerpo normativo, son fines de la universidad, la formación de profesionales de manera integral, la proyección a la comunidad de sus acciones y servicios para promover su cambio y desarrollo, así como la promoción del desarrollo humano y el servicio a la comunidad y la formación de personas libres en una sociedad libre.

4.12.- Entonces, si a ello, le complementamos lo indicado en el artículo 7 de la misma Ley, tenemos que las funciones de las universidades, son aquellas que señala la Constitución Política del Perú, la ley, su estatuto y normas conexas, por lo que, no solo deben observar las obligaciones que de manera puntual recoge la Ley Universitaria, sino también las establecidas, por ejemplo, en leyes especiales, tal como es el caso de la Ley N° 27942, Ley de *Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual* (en adelante, la Ley de Hostigamiento), cuyo objeto es la prevención y sanción del hostigamiento sexual en las relaciones de autoridad o

dependencia; y, que se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.

4.13.- *Con ello queremos precisar que una Ley especial, de carácter imperativo, que incide en la actividad de las universidades es la Ley N° 27942, la Ley de Hostigamiento Sexual, según lo que indica el artículo 4. de la misma norma⁴. Siendo pertinente indicar que, a través de esta Ley, se sanciona el hostigamiento sexual producido en relaciones de autoridad o dependencia; así como entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo⁵; o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar; o si ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares⁶. Y tal como lo indica la Ley de Hostigamiento Sexual, incluye en su ámbito de aplicación a las universidades, Instituciones Educativas como centros laborales⁷, (revisar pie de página).*

Procedimiento en el ámbito Universitario

4.14.- Para el procedimiento en el ámbito universitario, el reglamento de la Ley de Hostigamiento Sexual establece que su aplicación comprende al personal docente, autoridades, funcionarios y demás servidores(as) y personal de los centros universitarios, sujetos a la Ley Universitaria, independientemente de su vínculo laboral o modalidad con éstos, así como a sus estudiantes, graduadas (os), egresadas(os) y exalumnas (os).

Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, actual Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (vigente).

Artículo 46.- Ámbito de aplicación

46.1. El presente Capítulo es de aplicación al personal docente, autoridades, funcionarias/os y demás servidores/as y personal de los centros universitarios.

⁴ Artículo 4.- Concepto de hostigamiento sexual - de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, cuyo objeto es la prevención y sanción del hostigamiento sexual en las relaciones de autoridad o dependencia; y, que se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo. Dicha norma define el hostigamiento sexual como 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. No exige acreditar el hecho ni la reiteración de la conducta.

⁵ Art. 1 de la Ley de Hostigamiento Sexual.

⁶ Art. 6, numeral 6.3, del D.S. 014-2019-MIMP, actual Reglamento de la Ley de Hostigamiento Sexual.

⁷ La norma establece que las entidades involucradas serán las instituciones señaladas en el artículo 2 de la Ley sobre Hostigamiento, el cual cita a continuación:

Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por el Decreto Legislativo N° 1410 del 12 de setiembre de 2018.

Artículo 2.- Ámbito de Aplicación

El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende:

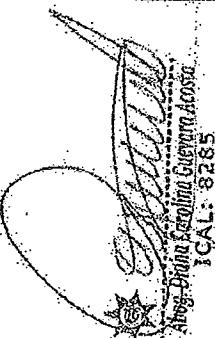
1. En Centros de Trabajo públicos y privados; a los trabajadores o empleados, al personal de dirección o de confianza, al titular, asociado, director, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral.
2. En Instituciones Educativas: a los promotores, organizadores, asesores, directores, profesores, personal administrativo, auxiliar o de servicios de los centros y programas educativos, institutos superiores, sean públicos, privados, comunitarios, cooperativas parroquiales u otros, cualquiera sea su régimen o forma legal.
3. En Instituciones Policiales y Militares: al personal policial y militar, al personal civil que trabaja dentro de dichas instituciones, al personal de servicio o auxiliar y a los terceros que prestan servicios para tales entidades bajo el ámbito del Código Civil o la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.
4. A las demás personas intervenientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, tales como la prestación de servicios sujetas a las normas del Código Civil, la formación de aprendices del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), los Programas de Capacitación para el trabajo, el acceso a centros de educación superior, y otras modalidades similares.

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

sujetos a la Ley N° 30220, Ley Universitaria, independientemente de su vínculo laboral o modalidad contractual con estos, así como a sus estudiantes, graduadas/os, egresadas/os y ex alumnas/os.

46.2 Asimismo, están incluidas las escuelas de posgrado no pertenecientes a universidades, a que se refiere el Decreto Legislativo 882, Ley de Promoción de la Inversión en Educación.

Al respecto, tenemos que el artículo 48 del Reglamento de la Ley de Hostigamiento Sexual establece un procedimiento ad hoc por actos de hostigamiento sexual en el ámbito universitario, señalando que deben intervenir las siguientes autoridades:

- 
- (i) **SECRETARÍA DE INSTRUCCIÓN.** - a cargo de la investigación preliminar, la iniciación del procedimiento a través de la imputación de cargos, las labores de ordenación e instrucción del procedimiento y emisión del Informe Final de precalificación de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutivo⁸.
 - (ii) **COMISIÓN DISCIPLINARIA PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.** - es el órgano resolutivo competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de Hostigamiento Sexual. Está conformada por Representantes del Centro Universitario y por al menos un representante del alumnado, garantizando la paridad de género⁹.
 - (iii) **TRIBUNAL DISCIPLINARIO.** - es la segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual. Está conformada por Representantes del Centro Universitario y por al menos un/a representante del alumnado, garantizando la paridad de género. Los Centros Universitarios, mediante normativa interna, establecen la estructura y el número de miembros de la Comisión Disciplinaria, que no debe ser menor a tres, así como los requisitos que deben cumplir, entre ellos, contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, deben contar con formación en género¹⁰.

4.16.-Respecto a la implementación del procedimiento con las autoridades mencionadas previamente, las Disposiciones Complementarias Finales del citado Decreto Supremo establecieron:

Primer. - Conformación de la Secretaría de Instrucción, de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y del Tribunal Disciplinario. En el plazo máximo de ciento ochenta (180) días calendario a partir de la vigencia del presente Decreto Supremo, los centros universitarios deben establecer internamente el procedimiento para la conformación de la Secretaría de Instrucción, de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y del Tribunal Disciplinario, con integrantes titulares y suplentes, el número de sus miembros de corresponder, el plazo de su mandato, así

⁸ El/La secretario/a de instrucción debe contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, debe contar con formación en género

⁹ Los Centros Universitarios, mediante normativa interna, establecen la estructura y el número de miembros de la Comisión Disciplinaria, que no debe ser menor a tres, así como los requisitos que deben cumplir, entre ellos, contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, deben contar con formación en género.

¹⁰ Los Centros Universitarios, mediante normativa interna, establecen la estructura y el número de miembros del Tribunal Disciplinario que no debe ser menor a tres, así como los requisitos que deben cumplir, entre ellos, contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, deben contar con formación en género.

como los requisitos que deben cumplir, entre ellos: no registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

Segunda.- Actualización de Lineamientos:

El Ministerio de Educación, en el ámbito de la educación superior universitaria, en un plazo de noventa (90) días calendario siguientes a partir de la vigencia del presente Decreto Supremo, debe actualizar sus Lineamientos que contienen el procedimiento para la conformación de la Secretaría de Instrucción y de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, con integrantes titulares y suplentes, el plazo de su mandato, así como los requisitos que deben cumplir, entre ellos: no registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Estos Lineamientos deben incluir un modelo de "Acta de derechos de la persona denunciante" que recoja lo estipulado en el presente Decreto Supremo.

4.17.- En ese sentido y en atención a la Segunda Disposición Complementaria Final del DS N° 021-2021-MIMP, de fecha 03 de diciembre del 2021, el MINEDU a través de la Resolución Viceministerial N° 320-2021-MINEDU, aprueba los nuevos Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la Comunidad Universitaria¹¹.

4.18.- la Segunda Disposición Complementaria Final del mencionado Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, se estableció un plazo de ciento ochenta (180) días calendario, a partir del 27 de julio de 2021, para que los centros universitarios establezcan, internamente, el procedimiento para la conformación de la Secretaría de Instrucción, de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y del Tribunal Disciplinario, con integrantes titulares y suplentes, el número de sus miembros de corresponder, el plazo de su mandato, así como los requisitos que deben cumplir (como no registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar).

4.19.- Es por ello que a través de Resolución N° 151-2023-CU, de fecha 24 de abril del 2023, el Consejo Universitario, resolvió aprobar la versión actualizada del Reglamento de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo versión 3.0¹². Precisando que el Protocolo Modelo de Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria-Anexo N° 1 de los Lineamientos, establece en su artículo 3, lo siguiente:

Artículo 3.- Autoridades competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual: Son autoridades competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual las siguientes: Secretaría de Instrucción, Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, Tribunal Disciplinario, (..).

¹¹ Conforme al numeral III – Ámbito de aplicación – de dichos Lineamientos, éstos resultan de aplicación a las autoridades, personal docente y administrativo y, en general, a todo el personal sujeto a los alcances de la Ley Universitaria, independientemente de su vinculación laboral o modalidad contractual; así como a los/las estudiantes, graduados/as egresados/as y ex alumnos/as, de todas las universidades públicas y privadas.

¹² La Resolución N° 151-2023-CU, de fecha 24 de abril del 2023 que aprueba el Reglamento de Prevención e Intervención, debe ser analizado y revisado toda vez que debe encontrarse adecuado a la primera disposición complementaria de los Lineamientos para la elaboración del Protocolo de atención y sanción del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, ya que, tal como lo indica, las universidades deben tener en cuenta el protocolo modelo que obra como Anexo 01 en los Lineamientos desarrollados en el reglamento de la Resolución Viceministerial N° 320-2021-MINEDU.

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

4.20.- Cabe indicar que, los procedimientos que se tramiten en el ámbito universitario, en materia de hostigamiento sexual; de acuerdo con el artículo 90 de la Ley Universitaria, cuando el procedimiento administrativo disciplinario se origine por la presunción de hostigamiento sexual en agravio de un miembro de la comunidad universitaria, durante la investigación, las universidades deben separar preventivamente al docente, sin perjuicio de la sanción correspondiente. Asimismo, en el caso de los docentes de universidades públicas, el numeral 95.7 del artículo 95 de la Ley Universitaria establece que el realizar conductas de hostigamiento sexual constituye falta muy grave, que se sanciona con la destitución.

En ese sentido, ante la consulta formulada por el Rector, sobre las funciones específicas funciones del Tribunal de Honor, la secretaría técnica y/o Comisión de procedimientos administrativos disciplinarios, así como el Tribunal Disciplinario en casos de Hostigamiento Sexual, ha sido ampliamente desarrollado, identificando cada atribución y facultades de los órganos de esta Universidad, en concordancia con la Ley Universitaria, la autonomía que le confiere y la aplicación de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Y, respecto a la consulta sobre determinar la calificación jurídica que pueda optar el pleno de Consejo Universitario al trasladar lo resuelto por el Tribunal Disciplinario, en casos de hostigamiento sexual; esto es, si se convierte meramente en un órgano ejecutor de la sanción que dicho Tribunal determine, o lo dictaminado está a expensas de la aprobación y/o desaprobación del mencionado órgano jerárquico, se precisa lo siguiente:

Considerando que el hostigamiento sexual configura una forma de violencia inaceptable para nuestro ordenamiento jurídico, que requiere una adecuada tutela por parte de la Administración Pública; no siendo aceptable la omisión de investigación y de sanción de dichos tipos de conductas, por parte de los órganos universitarios; artículo 48, del Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, del Reglamento de la Ley de Hostigamiento Sexual establece no solo un procedimiento, sino que además ha considerado lo siguiente:

- i) Secretaría de Instrucción, debe estar integrada por un profesional con conocimientos en derecho administrativo sancionador disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, además de la formación en género;
- ii) Comisión Disciplinaria, la misma Entidad a través de sus normas, deben establecer la estructura y los integrantes de la Comisión Disciplinaria (no menor a tres), además de que, los integrantes deben contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, deben contar con formación en género.
- iii) Tribunal Disciplinario, al igual que lo mencionado anteriormente, aquí la misma Entidad a través de sus normas, deben establecer la estructura y los integrantes del Tribunal Disciplinario que no debe ser menor a tres, así como los requisitos que deben cumplir; entre los cuales encontramos contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, deben contar con formación en género.

Finalmente, del análisis de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias, se tiene que el desarrollo de su contenido se hace de manera trasversal; por lo que, entendiendo los alcances de la nueva Ley Universitaria precisados en sus artículos 59 sobre atribuciones del Consejo Universitario¹³ y 90 sobre medidas preventivas¹⁴, el Consejo Universitario, siendo un órgano de naturaleza representativa y elegida mediante votación (es decir elección popular), donde no necesariamente concurre la conformación del Tribunal de Honor, no podría ser este Consejo Universitario, a quien se le otorguen dichas facultades contempladas en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias. Ya que, en el cuerpo normativo, se establece un procedimiento ad hoc por actos de hostigamiento sexual en el ámbito universitario. En consecuencia, la única intervención del CU, atendiendo a los artículos señalados será, en la fase de ejecución de lo resuelto por el Tribunal Disciplinario, para lo cual emitirá el acto administrativo que formalice y disponga la ejecución por lo dispuesto por el Tribunal Disciplinario.

VI. CONCLUSIONES

Por las razones expuestas, esta Oficina de Asesoría Jurídica OPINA lo siguiente:

- 5.1.- El contenido del presente informe desarrolla los órganos y autoridades competentes y debe considerarse, ya que, ante el incumplimiento de las universidades, frente a la ausencia de investigación y/o sanción de actos de hostigamiento sexual, podría dar lugar a la configuración de una infracción sancionada por la SUNEDU¹⁵.
- 5.2.- El procedimiento en el ámbito universitario, según el Reglamento de la Ley de Hostigamiento Sexual establece que su aplicación comprende al personal docente, autoridades, funcionarios y demás servidores y personal de los centros universitarios, sujetos a la Ley Universitaria, independientemente de su vínculo laboral o modalidad con éstos, así como a sus estudiantes, graduadas, egresadas y exalumnas.
- 5.3.- El Consejo Universitario, posterior a la emisión del acto administrativo del Tribunal Disciplinario, deberá disponer la ejecución de la misma resolución, precisando que el CU no interviene en el desarrollo, investigación, ni en la aprobación y en ninguna etapa del procedimiento. En consecuencia, no realizará análisis de forma y fondo, respecto a lo resuelto por el Tribunal Disciplinario en última instancia.
- 5.4.- La universidad está obligada en estricto al cumplimiento de las obligaciones previstas en las normas especiales, de carácter imperativo, como es el caso de la Ley de

¹³ Ley Universitaria, Ley N° 30220, artículo 59, numeral 59.7 Nombrar, contratar, ratificar, promover y remover a los docentes, a propuesta, en su caso, de las respectivas unidades académicas concernidas. Y, numeral 59.8 Nombrar, contratar, promover y remover al personal administrativo, a propuesta de la respectiva unidad.

¹⁴ Ley Universitaria, Ley N° 30220, artículo 90 cuando el proceso administrativo contra un docente que se origina por la presunción de hostigamiento sexual en agravio de un miembro de la comunidad universitaria o los delitos de violación contra la libertad sexual, apología del terrorismo, terrorismo y sus formas agravadas, corrupción de funcionarios y/o tráfico ilícito de drogas, así como incurrir en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio que impiden el normal funcionamiento de servicios públicos, el docente es separado preventivamente sin perjuicio de la sanción que se imponga.

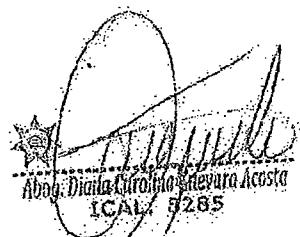
¹⁵ Decreto Supremo N° 05-2019-MINEDU, Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria- SUNEDU.

Numeral 4.7 del Anexo del RIS: "Permitir el incumplimiento, cumplimiento defectuoso, retraso, negativa, omisión o excesos en el ejercicio de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria y el estatuto a los órganos y/o autoridades de gobierno de la universidad, cuando ello afecte o perjudique el correcto funcionamiento de la universidad o el desempeño del cargo".

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Hostigamiento Sexual y su Reglamento. Debido a que, ante el conocimiento de presuntos actos de hostigamiento sexual, deben verificar si se cometieron actos de hostigamiento sexual, determinar la responsabilidad correspondiente e imponer la sanción pertinente. Conforme a lo establecido en el cuerpo normativo.

Atentamente,



Abog. Dicilia Ciroli de Nevado Acosta
ICAI / 9285

Asesora Legal Externa
Oficina de Asesoría Jurídica
Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
CONSEJO UNIVERSITARIO

RESOLUCIÓN N° 151-2023-CU

Lambayeque, 24 de abril de 2023

VISTO:

El acuerdo adoptado en sesión ordinaria de Consejo Universitario N° 004-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023, respecto a la aprobación de la versión actualizada del Reglamento de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, versión 3.0 (Expediente N° 1589-2023-SG).

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 18º de la Constitución Política del Perú señala que cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico; y que las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes.

Que, el artículo 8º de la Ley N° 30220, Ley Universitaria y el artículo 9º del Estatuto de la Universidad señalan que, *el Estado reconoce la autonomía universitaria, la misma que es inherente a las universidades y se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la ley universitaria y las demás normas aplicables.*

Que, con fecha 05 de febrero del 2003, se aprueba la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; posteriormente, con Decreto N° 014-2019-MIMP se aprueba el Reglamento de dicho cuerpo normativo.

Que, con Decreto N° 021-2021-MIMP se modifican los artículos 4, 16, 17, 35, 48, 49 y 50 y se incorporan los numerales 14.3 y 27.4 a los artículos 14 y 27 respectivamente del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Que, en el numeral 8) del primer y segundo artículo resolutivo de la Resolución N° 105-2023-CU de fecha 09 de marzo del 2023 se evidencia la aprobación del Programa y Reglamento de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, respectivamente.

Que, con Oficio N° 727-2023-UNPRG/DGA-URH de fecha 21 de abril del 2023, el jefe de la Oficina de Recursos Humanos remite el Oficio N° 001-2023-UNPRG/URR.HH-SI de la Secretaría de Instrucción, solicitando que el Consejo Universitario apruebe la versión actualizada del Reglamento de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual, por cuanto este ha sido observado por Sunedu con Oficio N° 362-2023-SUNEDU-02-12 de fecha 18 de abril del 2023, por no contener la tipificación de la sanción a aplicar por tipo de manifestación;

Que, el artículo 59.2º de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, y el artículo 21.2º del Estatuto de la Universidad establece que el Consejo Universitario, dentro de sus atribuciones, dicta el Reglamento General de la Universidad, el Reglamento de Elecciones y otros reglamentos internos especiales, así como vigilar su cumplimiento.

Que, en sesión ordinaria de Consejo Universitario de fecha 24 de abril del 2023 se acordó aprobar la versión actualizada del Reglamento de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, versión 3.0 y, dejar sin efecto el numeral 8 del segundo artículo resolutivo de la Resolución N° 105-2023-CU de fecha 09 de marzo del 2023.

.../



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
CONSEJO UNIVERSITARIO

RESOLUCIÓN N° 151-2023-CU
Lambayeque, 24 de abril de 2023

.../

Que, en uso de las atribuciones conferidas al Rector en el artículo 62.1 de la Ley Universitaria, el artículo 24.1 del Estatuto de la Universidad, y estando a lo acordado en sesión ordinaria de consejo universitario de fecha 24 de abril de 2023.

SE RESUELVE:

Artículo 1º APROBAR la versión actualizada del Reglamento de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, versión 3.0; que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2º.- DEJAR SIN EFECTO el numeral 8) del primer y segundo artículo resolutivo de la Resolución N° 105-2023-CU de fecha 09 de marzo del 2023; por los motivos expuestos en la parte considerativa.

Artículo 3º.- Dar a conocer la presente resolución a los miembros del Consejo Universitario, Dirección General de Administración, Oficinas Centrales, Órgano de Control Institucional, Secretaría de Instrucción, Comisión Disciplinaria, Tribunal Disciplinario y demás instancias correspondientes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

ABG. JESÉS Y SÁENZ CALVAY
Socetario General
UNIVERSIDAD NACIONAL
PEDRO RUIZ GALLO
LAMBAYEQUE
PERÚ

/ccv

UNIVERSIDAD NACIONAL
PEDRO RUIZ GALLO
LAMBAYEQUE - PERÚ
D.R. ENRIQUE WILFREDO CARPENA VELASQUEZ
Rector



REGLAMENTO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

[Versión 3.0]

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

Aprobado mediante Resolución N° 151-2023-CU

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Ratificado por:
Secretaría de Instrucción para Actos de Hostigamiento Sexual	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos	Rector	Consejo Universitario
Firma y sello: Abg. Claudia María Coronado Vitela Secretaria de Instrucción	Firma y sello: Ing. Ángel Guillermo Castañeda Castañeda Jefe	Firma y sello: Dr. Enrique Wilfredo Carpeta Velásquez Rector	Firma y sello: Dr. Enrique Wilfredo Carpeta Velásquez Rector

	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO REGLAMENTO DE PREVENCION E INTERVENCION EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión 3.0 Fecha de actualización: 24/04/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------

ÍNDICE:

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES	3
TÍTULO II DISPOSICIONES ESPECÍFICAS.....	7
CAPÍTULO I DE LA CONFIGURACIÓN Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	7
CAPÍTULO II DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	7
CAPÍTULO III AUTORIDADES ENCARGADAS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	9
EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	9
SUBCAPÍTULO I PROGRAMA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	10
CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	11
SUBCAPÍTULO I: INVESTIGACIÓN PRELIMINAR.....	11
SUBCAPÍTULO II: ETAPA DE INSTRUCCIÓN	13
SUBCAPÍTULO III: ETAPA RESOLUTIVA.....	13
SUBCAPÍTULO IV: ETAPA DE IMPUGNACIÓN	14
SUBCAPÍTULO V: SANCIONES.....	14
SUBCAPÍTULO VI: PLAZO ADICIONAL DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	16
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES.....	17



TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º Objetivo

El presente reglamento tiene como objetivo establecer las normas y procedimientos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, en adelante, la Universidad.

Artículo 2º Finalidad

El presente reglamento tiene como finalidad contar con una comunidad universitaria libre de hostigamiento sexual en favor de los derechos de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones como prevención de toda forma de violencia de género, que responda a las exigencias planteadas en el marco legal vigente, para su sanción efectiva priorizando la protección de la víctima.

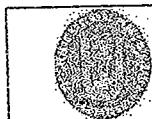
Artículo 3º Base legal

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27942 Ley de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 30220 Ley Universitaria.
- Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y su reglamento.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de prevención y Sanción del Hostigamiento y su modificatoria Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP.
- Decreto Legislativo N° 1410, que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que aprueba los Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas.
- Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, que aprueba los nuevos lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos, para la prevención e intervención en casos de Hostigamiento Sexual en la comunidad universitaria.
- Estatuto de la Universidad.

Artículo 4º Alcance

El presente reglamento contiene términos genéricos sin distinción de sexo, el mismo que alcanza a toda la comunidad universitaria, integrada por:

- a) Autoridades de la Universidad: Rector, vicerrectores, decanos, miembros del Consejo de Facultad, miembros de la Asamblea Universitaria.
- b) Docentes: ordinarios, extraordinarios y contratados, a tiempo parcial o completo.
- c) Personal no docente: bajo los regímenes del Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 728 y Decreto Legislativo 1057, en cualquiera de estos grupos pueden existir personal de confianza.
- d) Estudiantes de pregrado y posgrado, de segunda especialidad, así como de los programas de educación continua.



Artículo 5º Ámbito de aplicación

El presente Reglamento es aplicable a toda la comunidad universitaria sin distinción de género, para las acciones de prevención e intervención frente a situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de una relación laboral, educativa o formativa, o cualquier otro tipo de relación de subordinación o sujeción, dentro o fuera de la Universidad, así como a través de medios digitales y se realice por o hacia alguna de las personas incluidas en el alcance del presente documento.

Artículo 6º Principios

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios, sin perjuicio a otros vinculados a dicha materia:

- a) **Principio de dignidad y defensa de la persona:** las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.
- b) **Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
- c) **Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en tales motivos, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
- d) **Principio de respeto de la integridad personal:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- e) **Principio de intervención inmediata y oportuna:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.
- f) **Principio de confidencialidad:** La información relativa a la identidad de las personas afectadas en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad.
- g) **Principio del debido procedimiento:** Los participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.

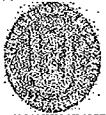


- h) **Principio de impulso de oficio:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
- i) **Principio de informalismo:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en el presente Reglamento de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los quejoso s o denunciantes y quejados o denunciados, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
- j) **Principio de celeridad:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
- k) **Principio de interés superior del niño:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.
- l) **Principio de no revictimización:** Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

Artículo 7º

Definiciones:

1. **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza. Estas conductas de naturaleza sexual se pueden dar de manera presencial o a través de medios virtuales.
2. **Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
3. **Hostigador:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
4. **Hostigado:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
5. **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el presente Reglamento, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.



6. **Quejado o denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
7. **Quejoso o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
8. **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye en la relación de dependencia.
9. **Relación de sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.
10. **Grupos vulnerables:** Personas en situación de vulnerabilidad son las que, por razón de su edad, género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas o culturales, se encuentran con especiales dificultades para ejercer con plenitud sus derechos. Pueden constituir causas de vulnerabilidad, las siguientes: la edad, la discapacidad, la pertenencia a comunidades indígenas o a minorías, la migración y el desplazamiento interno, la pobreza, el género, la orientación sexual, la privación de libertad, entre otras.

Artículo 8º

Enfoques:

En la aplicación e interpretación del presente Reglamento, se consideran los siguientes enfoques, sin perjuicio de otros vinculados a la materia regulada en el presente Reglamento:

- a) **Enfoque de género:** Herramienta de análisis que permite observar de manera crítica las relaciones que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades. Así, este enfoque aporta elementos centrales para la formulación de medidas que contribuyan a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia basada en género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación e identidad sexual, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos, y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad .
- b) **Enfoque de interculturalidad:** Herramienta que permite valorizar e incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para que las instituciones generen acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual con pertinencia cultural, y realicen una atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana.
- c) **Enfoque de derechos humanos:** Herramienta que coloca como objetivo principal de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a los titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus características y necesidades, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; identificando también a los obligados o titulares de deberes para su cumplimiento según corresponda.
- d) **Enfoque de interseccionalidad:** Herramienta que permite realizar un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas de hostigamiento sexual, al vincular una serie de factores que generan la afectación de sus derechos, tales como el origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otros; lo cual conlleva a la implementación de acciones diferenciadas.
- e) **Enfoque intergeneracional:** Herramienta que permite analizar y valorar la relación existente entre personas de diferentes generaciones y grupos etarios, aludiendo a los procesos que se gestan entre y dentro de ellas. Implica que las instituciones y distintos operadores tomen en consideración la edad como un criterio relevante en el análisis e implementación de acciones.

	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO REGLAMENTO DE PREVENCION E INTERVENCION EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión 3.0 Fecha de actualización: 24/04/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------

- f) **Enfoque centrado en la víctima:** Herramienta que permite que todos los intervenientes en la atención de casos de hostigamiento sexual asignen prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de la víctima.
- g) **Enfoque de discapacidad:** Herramienta que permite realizar un análisis de las barreras actitudinales y del entorno que impiden la inclusión social y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Es así que, mediante el fomento de los derechos y la dignidad de las personas, y teniendo en cuenta los principios de diseño universal y accesibilidad, y otorgando los ajustes razonables, se eliminan dichas barreras.

TÍTULO II DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

CAPÍTULO I DE LA CONFIGURACIÓN Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 9º Configuración del 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. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, o que puede afectar la actividad o situación laboral docente, formativa o de cualquier otra índole.

Para que se configure el hostigamiento sexual no es necesario que:

- a) Se acredeite reiterancia en la conducta desarrollada o que el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indicio.
- b) Existan subordinación entre la persona hostigada y la hostigadora.
- c) El acto de hostigamiento sexual se haya producido durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar.
- d) Este ocurra en un lugar o ambiente educativo, formativo, de trabajo o similares.

Artículo 10º Sobre las manifestaciones del Hostigamiento Sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse mediante las siguientes conductas:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija, una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

CAPÍTULO II DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 11º

La Universidad a través del Programa de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual realiza acciones de prevención, genera mecanismos de atención y coordina el desarrollo de capacitaciones en casos de hostigamiento sexual.



Artículo 12º Fortalecimiento de la prevención de actos de hostigamiento sexual

Para el fortalecimiento de la prevención de actos de hostigamiento sexual, la Universidad considera las siguientes acciones:

- Fortalecer espacios que favorezcan las interacciones saludables al interior de la universidad.
- Fomentar prácticas que fortalezcan la identidad y la autoestima, y promuevan el desarrollo de prácticas de prevención ante casos de Hostigamiento sexual, por parte de los miembros de la comunidad universitaria.
- Generar espacios de formación de la comunidad universitaria, sobre la problemática del hostigamiento sexual en el ámbito universitario y sobre las normas de la materia.
- Gestionar estrategias para sensibilizar a la comunidad universitaria sobre el hostigamiento sexual en el ámbito universitario.
- Brindar información sobre los canales de atención de quejas o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual en el ámbito universitario.
- Poner a disposición de todos los miembros de la comunidad universitaria los formatos para la presentación de la queja o denuncia e información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Artículo 13º Prevención de los actos de hostigamiento sexual

La Universidad, a través de la Secretaría de Instrucción y en coordinación con la Unidad de Recursos Humanos, realizan las siguientes acciones:

13.1 Diagnóstico

La Universidad realiza anualmente evaluaciones de diagnóstico, para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos que sucedan, dentro de su ámbito de intervención. Estas evaluaciones pueden estar incluidas en los marcos más amplios de evaluación del clima laboral, educativo, formativo o de cualquier otra índole.

El diagnóstico se realiza a través de cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación deben incluir preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual.

Los cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación deben garantizar el respeto del derecho a la intimidad de los encuestados o entrevistados. Tratándose de niños, niñas y adolescentes, se deberá tener en cuenta su interés superior.

El diagnóstico podrá considerar:

- Información desagregada como sexo, edad, lugar de procedencia, discapacidad, facultad, escuela, tipo de miembro de la comunidad universitaria, auto identificación étnica, entre otros.
- Preguntas o mecanismos que permitan identificar acciones de mejora para la prevención; la necesidad de realizar cambios estructurales o sistemáticos para prevenir el hostigamiento sexual, y la respuesta frente de hostigamiento sexual y toda forma de violencia de género, así como para la promoción de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

13.2 Medidas de prevención del hostigamiento sexual

- 13.2.1 La Universidad como medida de prevención, brinda capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:

	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO REGLAMENTO DE PREVENCION E INTERVENCION EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión 3.0 Fecha de actualización: 24/04/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------

- Una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual, cuyo objetivo es sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicios con la Universidad.
 - Una (1) capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en el artículo 8 del presente Reglamento.
- 13.2.2 La Universidad a través de su portal web, redes sociales oficiales o cualquier otro medio, difunden periódicamente la información que permita identificar las conductas que constituyan actos hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

CAPÍTULO III **AUTORIDADES ENCARGADAS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** **EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Artículo 14º Las autoridades competentes son:

14.1 Secretaría de Instrucción:

Se encuentra a cargo de la investigación preliminar, la iniciación del procedimiento a través de la imputación de cargos, las labores de ordenación e instrucción del procedimiento y emite el Informe Final de precalificación de los cargos imputados, dando cuenta de todas sus acciones al respectivo órgano resolutivo.

La Secretaría de Instrucción puede estar compuesta por un integrante titular y suplente, siendo designados por el Consejo Universitario a propuesta del rector, en adición a las funciones que viene ejerciendo en la entidad o específicamente para dicho propósito, por el periodo de un (1) año, prorrogable.

La secretaría de instrucción debe reunir los siguientes requisitos:

- Contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, debe contar con formación en género.
- No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

14.2 Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual (en adelante, Comisión)

Es el órgano resolutivo competente y permanente para pronunciarse en primera instancia sobre las denuncias relativas a casos de hostigamiento sexual. Dicha Comisión puede estar compuesta por miembros titulares y suplentes, siendo designados mediante resolución del titular de la universidad, por el periodo de un (1) año, prorrogable.

14.2.1 Miembros de la Comisión Disciplinaria:

La Comisión se encuentra conformada por tres (3) miembros, garantizado la paridad de género:

- Dos (2) docentes ordinarios, nombrados por el Consejo Universitario, debiendo ser nombrada por lo menos una docente. La docente presidirá la Comisión. En el caso de que haya dos docentes, la Comisión será presidida por la de mayor antigüedad en la comisión. Si son designadas al mismo tiempo, la Comisión será

	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO REGLAMENTO DE PREVENCION E INTERVENCION EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión 3.0 Fecha de actualización: 24/04/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------

presidida por la docente que tenga mayor categoría. Si tienen igual categoría, el Consejo Universitario designará a la presidenta.

- Un (1) representante estudiantil ante el Consejo Universitario, nombrado/a por este último a propuesta de los representantes estudiantiles.

14.2.2 Sus miembros deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en violencia de género.
- No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

14.3 Tribunal Disciplinario

El Tribunal Disciplinario es la segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual, pudiendo estar compuesto por miembros titulares y suplentes, siendo designados mediante resolución del titular de la universidad, por el periodo de un (1) año, prorrogable.

14.3.1 Miembros del Tribunal Disciplinario:

El tribunal Disciplinario estará conformado por cuatro (3) miembros, garantizado la paridad de género:

- Un (1) docente ordinario, el cual será nombrado por el Consejo Universitario. El docente presidirá el tribunal disciplinario, el cual será docente principal.
- Defensor Universitario, en calidad de miembro no docente.
- Un (1) representante estudiantil de la Asamblea Universitaria, nombrado a propuesta de los asambleístas.

14.3.2 Sus miembros deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en violencia de género.
- No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

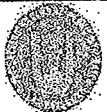
SUBCAPÍTULO I

PROGRAMA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 15º Coordinador del Programa de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual (en adelante, El Coordinador)
 El Coordinador, depende de la Unidad de Recursos Humanos y coordina directamente con la Secretaría de Instrucción acciones de atención psicológica y médica de la presunta víctima, previene a través de la capacitación, cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación, las acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual.

Artículo 16º Perfil del Coordinador del Programa

- a. Título Profesional Universitario.
- b. Capacitación especializada en materias afines a las funciones a desempeñar.

	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO REGLAMENTO DE PREVENCION E INTERVENCION EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión 3.0 Fecha de actualización: 24/04/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------

- c. Experiencia general no menor de tres (3) años.
- d. Experiencia desempeñando funciones en puestos directivos, jefaturales o con equipos de trabajo bajo su responsabilidad no menor de un (1) año durante los últimos diez (10) años.
- e. Conocimiento en Ofimática y programas informáticos que el área asignada requiera.

Artículo 17º Perfil del Coordinador del Programa

- a. Monitorear el desenvolvimiento de los integrantes de los grupos internos de trabajo.
- b. Coordinar y supervisar, de corresponder, el diseño y la ejecución de los instrumentos de gestión interna.
- c. Coordinar con el responsable de la Unidad Orgánica la necesidad de recursos de los grupos internos de trabajo para el desarrollo de sus funciones.
- d. Elaborar y proponer informes técnicos en materia de su competencia.
- e. Identificar oportunidades de mejora en los procesos en los que participa.
- f. Las demás que correspondan conforme a la naturaleza de su cargo.

CAPÍTULO IV
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL
SUBCAPÍTULO I: INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

Artículo 18º La fase de Investigación preliminar del Procedimiento Administrativo Disciplinario, se encuentra a cargo de la Secretaría de Instrucción, y se sujet a las siguientes reglas:

18.1 Inicio de la investigación preliminar

La presunta víctima o un tercero que conozca sobre presuntos hechos de hostigamiento sexual puede interponer una queja o denuncia, de forma verbal o escrita, ante la Secretaría de Instrucción, cualquiera sea la condición o cargo del quejado o denunciado. La Universidad establece los canales más adecuados para la presentación de la queja o denuncia, la cual deberá realizarse en un espacio que permita privacidad de la persona denunciante y donde se garantice la confidencialidad.

A efectos de la queja o denuncia, la universidad puede poner a disposición de la presunta víctima el Formato de queja o denuncia por presunto hostigamiento sexual que figura como Anexo 1 del presente Reglamento.

La queja o denuncia contiene, por lo menos, lo siguiente:

- Datos del quejoso o denunciante.
- Datos del quejado o denunciado, de contar con dicha información. Detalle sobre los hechos objeto de presunto hostigamiento sexual.
- Medios probatorios respectivos, de corresponder.

La Secretaría de Instrucción está obligada a iniciar de oficio la investigación preliminar cuando tome conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información.

Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al "Acta de derechos de la persona denunciante" (Anexo 2), si se trata de la presunta víctima, quien procede a firmar dicho documento, utilizando formatos físicos como virtuales, para dejar constancia que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento.



Artículo 19º Atención médica y psicológica

La Universidad, a través de la Secretaría de Instrucción, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica y psicológica de la Dirección de Bienestar Universitario de la Universidad, en cuanto se requiera; y psicológica de manera obligatoria e inmediata, para el cuidado de su salud integral. La Secretaría de Instrucción, instruye a la presunta víctima respecto a los diversos servicios públicos o privados de salud, o instancias competentes en la materia, cercanas, a los que puede acudir, tales como: los Centros de Emergencia Mujer, Centros de Salud Mental Comunitarios, Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables entre otras.

Este ofrecimiento de atención médica y psicológica debe figurar dentro del "Acta de derechos de la persona denunciante". En caso la presunta víctima acepta o renuncia a los servicios puestos a disposición, se deja constancia con la firma o firma electrónica y huella en el documento, utilizando formatos físicos como virtuales.

El informe que se emite como resultado de la atención médica y psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la presunta víctima lo autoriza.

Artículo 20º Medidas de protección

20.1 En un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de conocidos los hechos, la Secretaría de Instrucción otorga a la presunta víctima, las medidas de protección. Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.

20.2 Las medidas de protección a favor de la víctima pueden ser:

- a) Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
- b) Suspensión temporal del presunto hostigador.
- c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de establecer algún tipo de comunicación con la víctima.
- e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

La Secretaría de instrucción puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

20.3 A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.

20.4 Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

Sin perjuicio de las medidas de protección dictadas, la universidad, a través del órgano competente, separa preventivamente al presunto hostigador, de acuerdo a lo establecido en el artículo 90º de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, en caso se trate de un docente.

	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO REGLAMENTO DE PREVENCION E INTERVENCION EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión 3.0 Fecha de actualización: 24/04/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------

Artículo 21º Descargos de la queja o denuncia

La Secretaría de Instrucción corre traslado de la denuncia al denunciado para que presente sus respectivos descargos en el plazo de cuatro (4) días calendarios. Con o sin los descargos, evalúa los hechos denunciados, determinando, en la etapa de instrucción, el inicio o el archivo de la denuncia, conforme a los resultados de la investigación preliminar.

SUBCAPÍTULO II: ETAPA DE INSTRUCCIÓN

Artículo 22º Etapa de Instrucción

- a. La Secretaría de Instrucción emite un Informe Inicial de Instrucción que contiene el pronunciamiento, disponiendo de forma motivada: el inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada.
- b. El informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario debe contener:
 - La imputación de cargos a la persona investigada, la cual contiene los hechos que se le imputan.
 - El tipo de falta que configuran los hechos que se le imputan.
 - Las sanciones que se pueden imponer.
 - La identificación del órgano competente para resolver.
 - La identificación del órgano al cual puede recurrir en vía de apelación; y, la base normativa que les atribuye tal competencia.
- c. El Informe Inicial de Instrucción es notificado a la persona investigada para que presente sus descargos y medios probatorios; en un plazo de cinco (5) días calendario.
- d. La Secretaría de Instrucción emite el Informe Final de Instrucción en un plazo no mayor de diez (10) días calendario desde la apertura del procedimiento disciplinario, con o sin los descargos. Este informe es remitido a la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual, en forma inmediata.
- e. En el caso que la Secretaría de Instrucción determine que no ha lugar a iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, dispone el archivo de la denuncia, en un plazo de siete (7) días de recibida la misma.

SUBCAPÍTULO III: ETAPA RESOLUTIVA

Artículo 23º Etapa resolutiva

- a) La Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual notifica el Informe Final de Instrucción a la persona investigada (quejado o denunciado), otorgándole un plazo de tres (3) días calendario para presentar los alegatos que considere pertinentes.
- b) A criterio de la Comisión Disciplinaria o a pedido de parte se puede convocar a una audiencia presencial o virtual en la que tanto el quejado o denunciado como el investigado puedan hacer uso de la palabra sin que se produzca ningún encuentro entre ambas partes. El fin de esta audiencia es aclarar o complementar información relevante que permita el esclarecimiento de los hechos.
- c) Se debe evitar la repetición innecesaria del testimonio de la persona hostigada y cualquier otra actuación que pueda producir revictimización. Asimismo, la persona denunciante puede asistir acompañada de una persona de su confianza.

	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO REGLAMENTO DE PREVENCION E INTERVENCION EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión 3.0 Fecha de actualización: 24/04/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------

- d) En un plazo no mayor a cinco (5) días calendario de recibido el Informe Final de Instrucción, y con o sin los descargos de la persona investigada, la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual debe emitir la resolución final de la instancia. La mencionada resolución debe ser notificada a la persona investigada en el día que se emite la resolución final.
- e) Si la Comisión Disciplinaria determinó que no hay responsabilidad administrativa, dispone el archivamiento del caso.

SUBCAPÍTULO IV: ETAPA DE IMPUGNACIÓN

Artículo 24º Etapa de Impugnación

- a) Contra lo resuelto por la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, la persona sancionada o la persona denunciante, tiene derecho a interponer recurso de apelación ante la referida Comisión, en un plazo máximo de cinco (5) días calendario
 - b) El recurso de apelación es elevado por la Comisión Disciplinaria al Tribunal Disciplinario, en el plazo de un (1) día hábil.
 - c) El Tribunal Disciplinario debe resolver la apelación en un plazo máximo de 3 días calendario.
- 24.1** En el marco del procedimiento disciplinario, la persona denunciante tiene derecho a ser informada de las principales actuaciones que se realicen en el mismo; entre ellas: (i) Los descargos de la persona investigada, presentados en etapa de instrucción; (ii) el Informe Inicial e Informe Final de Instrucción; (iii) La imputación de cargos; (iv) La decisión de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento; y, (v) La Resolución del Tribunal Disciplinario. Asimismo, tiene derecho a exponer los hechos que sustentan su denuncia en la Audiencia Oral llevada a cabo durante la etapa resolutiva.
- 24.2.** Los plazos del procedimiento señalado en el presente artículo no se interrumpen en periodo vacacional o cualquier otra pausa institucional. Las autoridades de cualquiera de los órganos descritos en el artículo 12 podrán solicitar un reemplazo ante situaciones de abstención o por período vacacional.
- 24.3** Cuando la denuncia se formule contra un docente de universidades públicas, es separado preventivamente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la Ley Nº 30220, Ley Universitaria; sin perjuicio de las medidas de protección que puedan ser dictadas a favor del denunciante.

SUBCAPÍTULO V: SANCIONES

Artículo 25º Régimen de sanciones

Las sanciones serán aplicadas teniendo en cuenta criterios de razonabilidad y proporcionalidad, la gravedad de la falta, las circunstancias cuando sucedieron los hechos y los antecedentes del denunciado; en consecuencia:

En caso del personal no docente, se aplican las sanciones establecidas en el artículo 16º del Reglamento Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, concordante con el artículo 88 de la Ley del Servicio Civil, el mismo que resulta aplicable a los regímenes laborales o contractual al cual se encuentre sujeto el hostigador, entre las cuales tenemos:

- a. Amonestación verbal o escrita

	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO REGLAMENTO DE PREVENCION E INTERVENCION EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión 3.0 Fecha de actualización: 24/04/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------

- b. Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
- c. Destitución

En el caso del personal docente, la sanción aplicable por realizar conductas de hostigamiento sexual es la destitución conforme lo establece el numeral 95.7 del artículo 95 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria concordante con el artículo 222.7 del Estatuto de la Universidad, entre las cuales tenemos:

- a. Amonestación escrita.
- b. Suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones.
- c. Cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones de treinta y un (31) días hasta doce (12) meses.
- d. Destitución del ejercicio de la función docente.

En el caso del estudiante, se aplica las sanciones establecidas en el artículo 106 del Estatuto de la Universidad, entre las cuales tenemos:

- a. Amonestación escrita, cuando la falta es calificada como leve.
- b. Separación hasta por dos (2) períodos lectivos, por faltas graves.
- c. Separación definitiva, por faltas muy graves.

En el caso que el presunto hostigador sea un egresado, graduado o ex alumno de la Universidad y la presunta víctima forme parte de la comunidad universitaria, la Secretaría de Instrucción remite copia de los actuados al Ministerio Público para que proceda de acuerdo a sus atribuciones.

Artículo 26º Tipificación de la falta

Calificación de la conducta, según tipo de manifestación:

Conducta:	Leve (Amonestación Escrita)	Grave (*) (Suspensión o Separación)	Muy grave (*) (Destitución)
Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente a cambio de favores sexuales.		x	
Amenazas escritas mediante las cuales se exija, una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.	x		
Amenazas verbales mediante las cuales se exija, una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.		x	
Uso de términos de naturaleza sexual o sexista (escritos), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.	x		
Uso de términos de naturaleza sexual o sexista (verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.		x	
Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.			x
Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.		x	



(*) La reiterancia de la conducta considerada como leve será considerada como falta grave.

(**) La reiterancia de la conducta considerada como grave será considerada como falta muy grave.

SUBCAPÍTULO VI: PLAZO ADICIONAL DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Artículo 27º Extensión adicional del procedimiento administrativo disciplinario

Sin perjuicio de los plazos previstos en el presente reglamento, de manera excepcional y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento administrativo disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, con la debida justificación. El incumplimiento de estos implica responsabilidad administrativa, pero no la caducidad del procedimiento.

Artículo 28º Reserva y confidencialidad de la investigación

La queja o denuncia por hostigamiento sexual, sus efectos sobre la investigación y la sanción administrativa aplicable tienen carácter reservado y confidencial. La publicidad sólo procede para la resolución final.

La Unidad de Recursos Humanos y la Secretaría de Instrucción toman las siguientes medidas de confidencialidad:

- Asegurar que solo las personas involucradas en el procedimiento de investigación y sanción tengan acceso al expediente de denuncia (Unidad de Recursos Humanos, Secretaría de Instrucción, Órgano Instructor y Órgano Sancionador)
- Asignar códigos a las presuntas víctimas con la finalidad de evitar que quienes tomen conocimiento del caso conozcan su identidad.

Artículo 29º Comunicaciones durante el procedimiento de investigación y sanción

Los miembros de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como cualquier otro servidor de la entidad en la cual se ha formulado la denuncia, deben comunicarse con la presunta víctima sólo a través de los canales formalmente establecidos para ello.

Artículo 30º Falsa queja o denuncia

Cuando la queja o denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe de la presunta víctima, la persona a quien se le imputan los hechos tiene expedido su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, la supuesta víctima queda obligada a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.

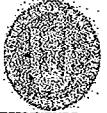
Artículo 31º Derecho de acudir a otras instancias

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual no enerva el derecho de la presunta víctima de acudir a otras instancias que considere pertinente para hacer valer sus derechos. En ningún caso se puede exigir como requisito de procedencia haber recurrido previamente al procedimiento de investigación y sanción.

Artículo 32º Causales de abstención

Los miembros de los órganos a cargo de cada etapa del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual deberán abstenerse de participar en los siguientes casos:

- a) Si es cónyuge, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, de cualquiera de las partes involucradas en la queja o sometidas a procedimiento administrativo disciplinario, o sus representantes, autoridades, o con quienes le presten servicios.
- b) Si ha tenido intervención como testigo en la investigación preliminar o en el procedimiento administrativo disciplinario, o si como autoridad hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración.

	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO REGLAMENTO DE PREVENCION E INTERVENCION EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión 3.0 Fecha de actualización: 24/04/2023
----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------

c) Si personalmente, o bien su cónyuge, conviviente o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviere interés en el asunto que se trate o en otro semejante, cuya resolución pueda influir en la situación de aquel.

d) Cuando tuviere amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de las partes intervenientes en la investigación preliminar o procedimiento administrativo disciplinario que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes.

e) Si en ellos se constituye la figura de denunciante o quejado.

f) Otros que la universidad considere.

Si las situaciones descritas se presentan en relación con algún miembro del Órgano Instructor u Órgano Sancionador, Consejo de Facultad, Tribunal de Honor o Consejo Universitario, dicho integrante presentará su solicitud de abstención a los demás miembros de la instancia correspondiente, integrándose el miembro o autoridad suplente que corresponda.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- La Universidad a través de la Unidad de Recursos Humanos, debe reportar semestralmente a la SUNEDU la relación de denuncias recibidas en la Secretaría de Instrucción, las medidas adoptadas, así como el estado del procedimiento.

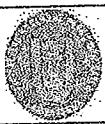
Segunda.- La Universidad a través de la Unidad de Recursos Humanos deben reportar anualmente a la SUNEDU los resultados de las evaluaciones a que alude el artículo 10º del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Tercera.- La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con la institución no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y de ser el caso, aplicar las sanciones correspondientes contra el quejado o denunciado.

Cuarta.- Si durante el procedimiento o como resultado del mismo el quejado o denunciado renuncia, deja de pertenecer a la institución o finaliza su vínculo contractual con ella, ésta continua con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan según las reglas aplicables para cada caso.

Quinta. - El presente reglamento entra en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación por el Consejo Universitario.

Sexta.- Déjese sin efecto cualquier disposición que se oponga al presente reglamento.

	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO REGLAMENTO DE PREVENCION E INTERVENCION EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión 3.0 Fecha de actualización: 24/04/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------

ANEXO N°01

Formato de queja o denuncia por presunto hostigamiento sexual en la Universidad

.....de.....de 20.....

Secretaría de Instrucción de la Universidad.....

Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual, identificando al hostigador/a, narrando los hechos en forma clara y detallando los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvaran a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual; así como, solicitando las medidas de protección, conforme lo estipulado en la Ley N° 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MINP.

I. Datos de la víctima de los actos de hostigamiento sexual

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI,CE,Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo electrónico
Facultad y Escuela Académico profesional, u órgano académico o administrativo del cual depende			
Relación con la persona afectada (Marcar con un aspa X)	Alumno/a	Personal docente	
	Personal no docente	Prestadora de servicios	
	Otro:		

II. Datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia

Nombres y apellidos			
Facultad y Escuela Académico profesional, u órgano académico o administrativo del cual depende			
Relación con la persona afectada (Marcar con un aspa X)	Rector/a	Vicerrector/a	Decano/a
	Director/a de Escuela	Docente	
	Personal no docente	Alumno/a	
	Presentadora de servicios	Otro:	

	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO REGLAMENTO DE PREVENCION E INTERVENCION EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión 3.0
	Fecha de actualización: 24/04/2023	

III. Datos de persona que formula la queja o denuncia (en caso de que la víctima no es la que formula la denuncia)

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI,CE,Pasaporte)			
Parentesco/Relación con la víctima			
Domicilio			
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo electrónico

IV. Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia (precisando circunstancias, periodo, lugares, autor/es, participes, consecuencias educativas, sociales o psicológicas entre otros)

V. Medios probatorios ¹ ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento denunciados (*)

1.	_____
2.	_____
3.	_____
4.	_____

VI. Medidas de protección para la víctima

1. Rotación o cambio de lugar de la presunto/a hostigador/a	
2. Suspensión temporal de la presunto/a hostigar/a	
3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado	
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de establecer algún tipo de comunicación con ella.	
5. Otras medidas de protección (especificar)	

81

	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO REGLAMENTO DE PREVENCION E INTERVENCION EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión 3.0 Fecha de actualización: 24/04/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------

(*) En caso de presentar testigos/as: Solicito se garanticen medidas de protección a los/as testigos/as ofrecidos/as a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, conforme a la Ley Nº 27942, Ley de Prevención del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 014-2019-MIMP.

Por lo antes expuesto, SOLICITO la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 014-2019-MIMP.

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos	

1

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos y/o privados.
- Informe Psicológico
- Informe Médico
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio idóneo

	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO REGLAMENTO DE PREVENCION E INTERVENCION EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Versión 3.0 Fecha de actualización: 24/04/2023
----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------

ANEXO N°02
ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

En la ciudad de siendo las horas del dia se presentó ante la Secretaría de Instrucción de la Universidad la persona de identificada con DNI N° y domiciliado en quien interpuso una denuncia por presunto acto de hostigamiento sexual (con motivación sexual o sexista) por parte de la señora/

Al respecto en el marco del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual regulado por la Ley N° 27942 Ley de prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MINP, y modificatorias procedemos a señalar que la persona denunciante tiene derecho a lo siguiente:

I. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LA VÍCTIMA

1	Rotación o cambio de lugar de la presunto/a hostigador/a
2	Suspensión temporal de la presunto/a hostigar/a
3	Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado
4	Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de establecer algún tipo de comunicación con ella.
5	Gozar de las medidas de protección hasta que se emitan la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
6	Gozar de facilidades para que las personas denunciantes puedan asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.
7	Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima

Así mismo a ser informada de las principales actuaciones que se realicen en el mismo entre ellas.

II. PRINCIPALES ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO

1	Los descargos de la persona investigada presentados en etapa de instrucción
2	El informe inicial e informe final de instrucción
3	La imputación de cargos
4	La decisión de la comisión disciplinaria para actos de hostigamiento
5	La resolución del tribunal Disciplinario
6	Exponer los hechos que sustentan su denuncia en la audiencia oral llevada a cabo durante la etapa resolutiva.

Asimismo, ponemos a disposición de la/el denunciante los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuenta la Universidad para el cuidado de su salud Integral.

Observaciones:

.....
.....
.....

Habiéndose leído el presente documento a la/el denunciante, se procede con la firma en presencia de la Secretaría de Instrucción.

SECRETARIA DE INSTRUCCIÓN

EL/LA PERSONA DENUNCIANTE

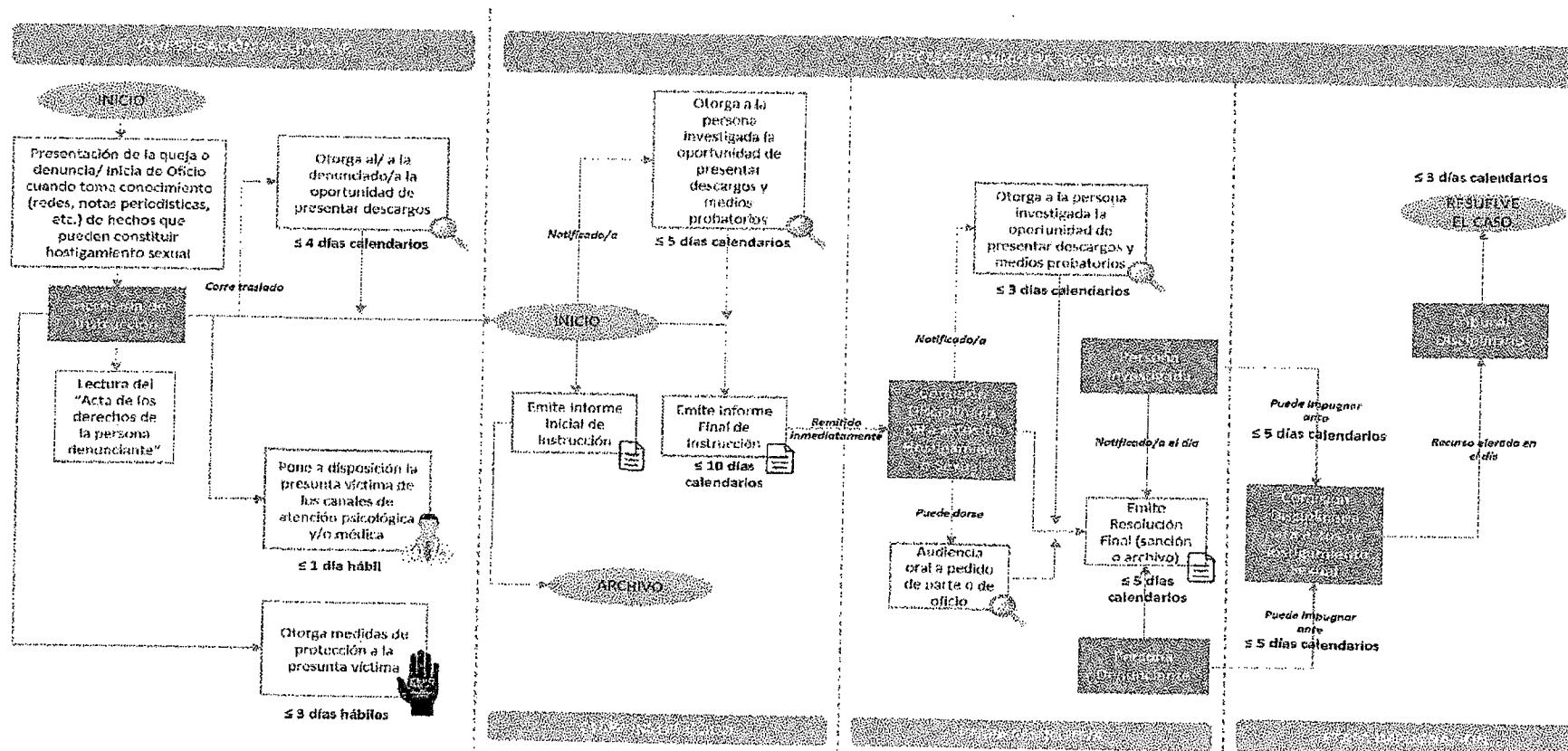


Aprobado mediante Resolución N° 151-2023-CU de fecha 24 de abril del 2023.

83



ANEXO N°3 "FLUJOGRAMA DEL PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA"



Aprobado mediante Resolución N° 151-2023-CU de fecha 24 de abril del 2023.

100

JUZGADO DE TRABAJO - LAMBAYEQUE

EXPEDIENTE : 01588-2024-0-1708-JR-LA-01
MATERIA : DECLARACIÓN DE NULIDAD DE ACTOS ADMINISTRATIVOS
JUEZ : MORALES PEREYRA NESTOR HUMBERTO
ESPECIALISTA : URDIALES SEGURA YUSBELIA
DEMANDADO : UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO ,
DEMANDANTE : SANDOVAL PAIVA, MARLON ALAIN

RESOLUCIÓN NÚMERO: UNO

Lambayeque, cuatro de abril
del dos mil veinticuatro.-

VISTOS; dado cuenta con el escrito de demanda y anexos, presentado por **MARLON ALAIN SANDOVAL PAIVA**, que antecede; y **CONSIDERANDO:**

PRIMERO.-La demanda es el acto jurídico procesal con el que el demandante ejercita su pretensión ante el Órgano Jurisdiccional a efecto de que este le otorgue Tutela Jurisdiccional Efectiva, debiendo para su admisibilidad reunir los requisitos especiales previstos en el artículo 22 de la Ley N° 27584 - Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo - concordante con los artículos 130, 424 y 425 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso; siendo esto así, para admitirse a trámite el acto postulatorio deben concurrir los presupuestos procesales y las condiciones de la acción, no debiendo contener defectos de forma ni de fondo.

SEGUNDO.- Que, son facultades del Juez ordenar los actos procesales necesarios al esclarecimiento de los hechos controvertidos respetando el derecho de defensa en la partes del conflicto, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51, inciso 2, del Código procesal civil; aplicable supletoriamente de conformidad con la Primera Disposición Final del Texto Único Ordena de la Ley N° 27584.

TERCERO.- Es el **petitorio** el efecto o consecuencia jurídica invocada. En ese sentido, su formulación se sujet a cuatro exigencias legales: **a) claro**, es decir que se entienda, redactado de tal modo que no se adviertan ambigüedades (dos sentidos disímiles) ni oscurantismos; **b) concreto**, es decir, carente de excesos, proponiéndose únicamente lo que constituye el petitorio, quedando excluidas aquellas referencias a las razones fácticas o jurídicas que pertenecen a rubro especial; **c) completo**, es decir, con la inclusión de sus elementos, esto es, objeto inmediato (tipo de pronunciamiento, sea declarativo, constitutivo, de condena, ejecutivo o cautelar) y objeto mediato (bien de la vida sobre el que recaerá el pronunciamiento jurisdiccional); y, finalmente, **d) preciso**, es decir con la inclusión de todos los elementos

que identifican el bien de la vida, como el tipo de moneda y la suma de dinero objeto de cobro, el número de resolución administrativa que es objeto de nulidad; así puede inferirse del contenido que desarrolla el artículo 424, numerales 5), 6), 7) y 8), del Código Procesal Civil aplicable como ya se señaló líneas arriba, por mandato del artículo 22, del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584.

CUARTO.- En el presente caso, el señor **MARLON ALAIN SANDOVAL PAIVA** interpone “Demanda Contencioso Administrativa”; sin embargo, hecho el análisis formal de la demanda se advierten el siguiente efecto subsanable: **a)** Deberá precisar si el Tribunal Disciplinarios tiene personería jurídica para ser demandado (legitimación pasiva; en consecuencia; **SE RESUELVE. – Declarar INADMISIBLE** la demanda interpuesta por **MARLON ALAIN SANDOVAL PAIVA**, concediéndole el plazo de **CINCO** días para que subsane los defectos advertidos, bajo apercibimiento de rechazarla. **Notifíquese** conforme a ley.

EXPEDIENTE: 01588-2024-0-1708-JR-LA-01

ESPECIALISTA: Dra. Urdiales

SUMILLA: SUBSANA OBSERVACIÓN.

SEÑOR:

JUEZ ESPECIALIZADO EN LO LABORAL Especializado CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO de LAMBAYEQUE.

DEISSY VILLANUEVA VELEZMORO, ABOGADA por mi patrocinado **Marlon Sandoval Paiva**, refiriéndome al proceso Contencioso Administrativo contra la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo, a Ud. debidamente digo:

Que, recurro a su despacho en virtud del presente proceso y habiendo sido notificado con la resolución Nro. 01 que declara Inadmisible la demanda, a fin de que nuestra parte, en atención al efecto subsanable: a) Deberá precisar si el Tribunal Disciplinarios tiene personería jurídica para ser demandada. Al efecto, expongo a Ud., lo siguiente:

1.- Conforme aparece de mi demanda, he formulado pretensión contenciosa administrativa contra el *TRIBUNAL DISCIPLINARIO PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO*, puesto que, es este ente quien emite la Resolución del Tribunal Disciplinario para Actos de Hostigamiento Sexual Nro. 003- 2023- TD/UNPRG, de fecha 22 de junio del 2023, que resuelve: RATIFICAR la Resolución Nro. 003- 2023- CD/UNPRG, de fecha 11 de junio de 2023, que impone la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA al recurrente al incurrir en falta administrativa, por haber realizado actos de hostigamiento sexual.

2.- El Tribunal en referencia, fue credo mediante resolución No. 004-2023-AU, de fecha 17.MAR.2023, suscrito por el Rector Dr. Enrique Wilfredo Cárpene Velásquez, por lo tanto, es un ente administrativo sin personería jurídica.

3.- Siendo así, y en aplicación a lo dispuesto por el artículo 15 numeral 1 de la Ley No. 27584, tiene legitimidad activa para ser demandado la entidad que expidió en última instancia el acto. En el presente caso, por ser el Tribunal un ente administrativo, la demanda se entenderá con:

i).- TRIBUNAL DISCIPLINARIO PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO, quien expidió la resolución de sanción; conformada por las siguientes personas.....

- RICARDO CHÁVARRY FLORES.
- LUCY GRACIELA ZAPATA MEOÑO.
- CAROL DENISSE PALACIOS TÁVARA.

ii).- Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, representada por su rector Dr. Enrique Wilfredo Cárpene Velásquez, quien representa a la entidad, además, de haber creado mediante resolución en referencia al tribunal demandado.

4.- Así mismo, en aplicación a lo dispuesto por el artículo 16 numeral 16.1, deberá notificarse al Sr. Procurador Público de la UNPRG.

Se anexa:

1.- Resolución No. 004-2023-AU, de fecha 17.MAR.2023, suscrito por el Rector Dr. Enrique Wilfredo Cárpene Velásquez.

Sírvase tener por cumplido el mandato.

Lambayeque, 16 de Abril del 2024.



Deissy L. Villanueva Velezmore
ABOGADA
ICAL Nro. 1893



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO ASAMBLEA UNIVERSITARIA

RESOLUCIÓN N° 004-2023-AU Lambayeque, 17 de marzo de 2023

VISTO:

El acuerdo adoptado en sesión extraordinaria virtual de Asamblea Universitaria N° 002-2023, de fecha 17 de marzo de 2023, respecto a la conformación del Tribunal Disciplinario para Actos de Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 18° de la Constitución Política del Perú, señala que cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico; y que las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes.

Que, el artículo 9° del Estatuto de la Universidad en concordancia con el artículo 8° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, señalan que el Estado reconoce la autonomía universitaria, la misma que es inherente a las universidades y se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la Ley Universitaria y las demás normas aplicables.

Que, el artículo 48 numeral 48.3) del Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, concordante con el artículo 12 numeral 12.3 del Reglamento de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad precisa que: *"El Tribunal Disciplinario es la segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual"*.

Que, con Resolución N° 107-2022-CU de fecha 22 de febrero del 2022 se aprueba el Reglamento de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, el mismo que consta de 26 artículos y cuatro disposiciones complementarias finales.

Que, la Universidad cuenta con políticas para erradicar el Hostigamiento Sexual, el mismo que se encuentra regulado por su reglamento específico, alineado al Capítulo X del Código de Buen Gobierno aprobado con Resolución N° 053-2023-CU de fecha 07 de marzo del 2023, en el cual se hace referencia a las autoridades que deben pronunciarse en segunda y última instancia sobre las denuncias relacionadas a casos de Hostigamiento Sexual.

Que, el numeral 12.3.1 del Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual señala que, el Tribunal Disciplinario debe estar conformada por tres (3) miembros: El Defensor Universitario; un/a (1) docente ordinario, quien presidirá el tribunal disciplinario y debe ser docente principal; un/a (1) representante estudiantil ante la Asamblea Universitaria, nombrado/a por esta último a propuesta de los representantes estudiantiles.

Que, en cumplimiento a las observaciones realizadas por SUNEDU, la Jefa de Oficina de Gestión de Calidad de la Universidad, remite el Oficio N° 203-2023-UNPRG/OFC, solicitando la conformación del Tribunal Disciplinario para Actos de Hostigamiento Sexual en la Universidad.

Que, la Asamblea Universitaria extraordinaria virtual, de fecha 17 de marzo de 2023 y previa propuesta de los asambleístas, se acordó designar a la estudiante Carol Denisse Palacios Távara como Representante Estudiantil del Tribunal Disciplinario para Actos de Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, el mismo que queda conformada de la siguiente manera: Dr. Ricardo Chavarry Flores como Presidente; Abg. Lucy Graciela Zapata Meoño como Defensora Universitaria y la estudiante Carol Denisse Palacios Távara como Representante Estudiantil.

Que, en uso de las atribuciones conferidas al Rector en el artículo 62.1 de la Ley Universitaria, el artículo 24.1 del Estatuto de la Universidad, y estando a lo acordado en sesión extraordinaria de asamblea, de fecha 17 de marzo de 2023.



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
ASAMBLEA UNIVERSITARIA

RESOLUCIÓN N° 004-2023-AU
Lambayeque, 17 de marzo de 2023

SE RESUELVE:

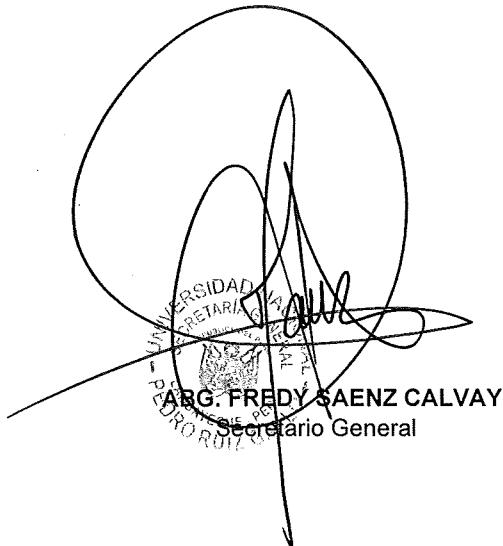
ARTÍCULO 1. – DESIGNAR a la alumna **CAROL DENISSE PALACIOS TÁVARA**, como Representante estudiantil del Tribunal Disciplinario para Actos de Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

ARTÍCULO 2. - EL TRIBUNAL DISCIPLINARIO PARA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, queda conformado de la siguiente manera:

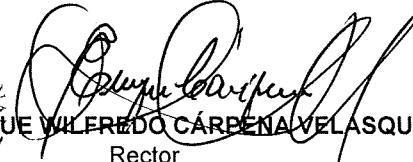
Dr. Ricardo Chavarry Flores	-	Presidente
Abg. Lucy Graciela Zapata Meoño	-	Defensora Universitaria
Carol Denisse Palacios Távara	-	Representante Estudiantil

ARTÍCULO 3. - DAR A CONOCER la presente resolución a Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Órgano de Control Institucional, Dirección General de Administración, Unidad de Recursos Humanos, Unidad de Servicios Generales, Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina de Tecnologías de la Información, y demás instancias correspondientes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



ABG. FREDY SAENZ CALVAY
Secretario General



DR. ENRIQUE WILFREDO CÁRPETA VELASQUEZ
Rector

