



RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 93 -2023-MPCH/GM

Chachapoyas,

31 JUL 2023

1036

VISTO:

El Informe de Precalificación N° 005-2020-STPAD/YA, de fecha 11 de diciembre del 2020; y,

CONSIDERANDO:

Que, con la dación de la Ley N° 30057 se aprobó un nuevo Régimen del Servicio Civil para las personas que prestan servicios en las Entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

A través del Título V de la acotada Ley, se estableció las disposiciones que regularían el Régimen Disciplinario y el Procedimiento Sancionador, las mismas que acorde a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la referida Ley, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

En ese contexto, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 13 de junio del 2014 se aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que, el Título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre del 2014.

Por lo que, queda claro que a partir del 14 de septiembre del 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, el Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones sobre materia disciplinaria establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, de conformidad al sub numeral 4.1 del numeral 4 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC-SERVIR-PE denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".

Que, el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC-SERVIR-PE, señala, entre otros, el supuesto en que los PAD instaurados desde el 14 de septiembre del 2014 por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General.

La Municipalidad Provincial de Chachapoyas es una persona jurídica de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, constituyendo un Pliego Presupuestal para su administración económica y financiera, de conformidad con el artículo II y 53° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; por lo que, se constituye como una Entidad Tipo A, conforme a la definición dada por el literal a) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

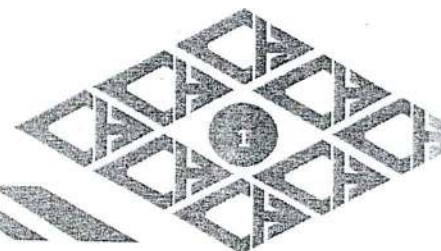
IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR CIVIL

El servidor **C.P.C. EDWIN ALIZ PEÑA HUAMAN** identificado con Documento Nacional de Identidad N° 43636415, durante el periodo comprendido del 08 de julio de 2019 al 21 de diciembre de 2020, se desempeñó en el cargo público de Gerente de Planeamiento y Presupuesto de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, siendo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, actualmente desvinculado a la institución, conforme se acredita mediante Resolución de Alcaldía N° 249-2019-MPCH de fecha 04 de julio de 2019, Resolución de Alcaldía N° 517-2019-MPCH de fecha 31 de diciembre de 2019 y Resolución de Alcaldía N° 313-2020-MPCH de fecha 11 de octubre de 2020.



TRADICIONAL Y
Visionaria

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS
Jr. Ortiz Arrieta N°588 – Chachapoyas – Amazonas
Telf: 041 477002 – Correo: tramite@munichachapoyas.gob.pe



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
CHACHAPOYAS
S.T. PAQ

01 AGO. 2023

RECIBIDO

FIRMA: _____
Folios: 365 Hora: 5:45 pm



PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA

El servidor C.P.C. EDWIN ALIZ PEÑA HUAMAN, durante el periodo comprendido del 08 de julio de 2019 al 21 de diciembre de 2020, se desempeñó en el cargo público de Gerente de Planeamiento y Presupuesto de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, mediante Resolución de Alcaldía N° 249-2019-MPCH de fecha 04 de julio de 2019, Resolución de Alcaldía N° 517-2019-MPCH de fecha 31 de diciembre de 2019 y Resolución de Alcaldía N° 313-2020-MPCH de fecha 11 de octubre de 2020.

FALTA DISCIPLINARIA QUE SE IMPUTA

El artículo 85° de la Ley N° 30057, determina que, las faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo, son entre otras:

"k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima."

Siendo ello así, el servidor civil C.P.C. EDWIN ALIZ PEÑA HUAMAN en su condición de Gerente de Planeamiento y Presupuesto incurrió en la falta de hostigamiento sexual tipificado en el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, debido a que realizó conductas de hostigamiento sexual en contra de las agraviadas de iniciales S.M.P.S., L.A.V. y C.A.L., durante el periodo comprendido entre el septiembre de 2019 y el 02 de octubre de 2020, las mismas que se manifestaron a través de utilizar términos de naturaleza connotación sexual, acercamientos corporales, observaciones o miradas lascivas, trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas hostiles, repetidas invitaciones a citas que son rechazadas, referirse a una persona adulta como niña, niño, bombón, muñeca, muñeco, bebé o cariño, y preguntas personales sobre la vida social y/o sexual.

HECHOS QUE CONFIGURARÍAN DICHA FALTA

El Gerente Municipal con Memorandum N° 328-2020-MPCH/GMD, de fecha 09 de noviembre de 2020 (obrante a folios 02), comunica al Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica que deberá proyectar el acto administrativo conformando una comisión ad hoc, para que se encargue de iniciar las investigaciones contra el servidor EDWIN ALIZ PEÑA HUAMAN en su condición de Gerente de Planeamiento y Presupuesto y Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos, por existir denuncias de presunto acoso sexual en su contra.

Mediante Informe N° 323-2020-MPCH/SG de fecha 11 de noviembre de 2020 (obrante a folios 03), el Secretario General manifiesta al Gerente General que la regidora Marie Ann Corbera Rodríguez en sesión Ordinaria de Consejo de fecha 03 de noviembre de 2020, solicitó se tomen medidas correspondientes en atención a denuncia verbal de una servidora y ex servidoras de la entidad sobre presunto acoso sexual involucrando a un funcionario de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, en tal sentido remite, extracto de video de la sesión, para trámites administrativos correspondientes.

En merito a ello, con Resolución de Gerencia Municipal N° 101-2020-MPCH, de fecha 13 de noviembre de 2020 (obrante a folios 04-05), el Gerente Municipal resolvió lo siguiente:

"ARTICULO PRIMERO: CONFORMAR la comisión ad hoc que se encargará de realizar las investigaciones correspondientes contra el funcionario EDWIN ALIZ PEÑA HUAMAN, Gerente de Planeamiento y Presupuesto y Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos, por denuncia sobre presunto hostigamiento sexual laboral en contra de servidora y ex servidoras de la municipalidad provincial de Chachapoyas (...).





RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 093 -2023-MPCH/GM

1038

ARTICULO SEGUNDO: OTORGAR, a la comisión Ad Hoc, el plazo de 15 días calendarios para la presentación del informe producto de las investigaciones realizadas, tal como dispone la normatividad legal vigente."

Por lo cual, a través de Citaciones dirigidas a los servidores civiles Carlos Eliseo Zuta Cullampe y Katherin Yessenia Zumaeta Reyna, ambos recepcionados en fecha 13 de noviembre de 2020 (obrante a folios 06 - 07), se les citó a reunión de Instalación de la Comisión de Ad Hoc, a realizarse el 16 de noviembre de 2020, a horas 09:00 A.M. en las instalaciones de la Gerencia de Administración y Finanzas. En función a ello, mediante Acta de Instalación de Comisión Ad Hoc N° 01-2020, de fecha 16 de noviembre de 2020 (obrante a folios 08), se reunieron los integrantes de la comisión Ad Hoc, conformados por la Resolución de Gerencia Municipal N° 101-2020-MPCH.

Sumado a ello mediante Acta de Comisión Ad Hoc N° 02-2020, de fecha 18 de noviembre de 2020 (obrante a folios 09-11), los integrantes de la comisión Ad Hoc, acordaron lo siguiente:

- Encargar a la Abg. Katherin Yessenia Zumaeta Reyna proyectar y oficiar al representante del Sindicato de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, solicitándole brinde información respecto a la denuncia de acoso sexual y de existir medios probatorios adjuntar al informe solicitado, brindándole un plazo de 24 horas.
- Encargar a la Abg. Katherin Yessenia Zumaeta Reyna proyectar y oficiar a la regidora Marie Ann Corbera Rodríguez de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, solicitándole brinde información respecto a la denuncia de acoso sexual y de existir medios probatorios adjuntar al informe solicitado, brindándole un plazo de 24 horas.

Con Informe N° 0002-2019 de fecha 19 de noviembre de 2020 (obrante a folios 15-17), la Abg. Katherin Yessenia Zumaeta Reyna hace de conocimiento al presidente de la Comisión Ad hoc que, por encargo de la comisión ha proyectado las Cartas N°s 001-2020-MPCH/CAH y 002-2020-MPCH/CAH (obrantes a folios 18-19) solicitando al Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas y a la regidora Marie Ann Corbera Rodríguez informen a la comisión respecto de denuncia de hostigamiento sexual, solicitando se remitan los medios probatorios correspondientes.

En merito a ello, la regidora Provincial Marie Ann Corbera Rodríguez mediante Informe N° 0007-2020-MPCH/CP-MACR de fecha 19 de noviembre de 2020 (obrantes folios 20), emite su respuesta sobre lo requerido por la comisión ad hoc manifestando lo siguiente:

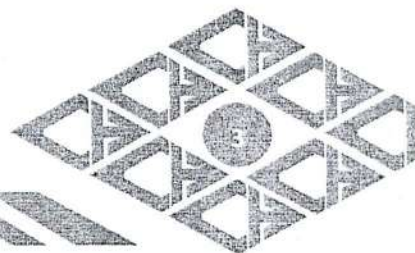
"(...)

1. Que, con OFICIO N°038-2020-MPCH-SITRAMUCH/SG de fecha 29OCT2020, el secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas solicitó al Concejo Provincial audiencia para el 30OCT2020, a fin de exponer la problemática que venía suscitándose en la Institución.
2. Que, en atención a dicha solicitud, los regidores: Javier Montoya Angulo, Johnny Castillo Tomanguilla y mi persona, asistimos en el día y la hora programada, participando de esta manera con varios miembros del Sindicato en una reunión llevada a cabo en el Auditorio de la Institución.
3. Que, expuesta las razones que motivaron la reunión, se tomó conocimiento de una posible figura de hostigamiento sexual-laboral de parte de un funcionario contra tres personas de sexo femenino suscitado en momentos diferentes, sufridos durante su permanencia como servidores en esta Institución.
4. Respecto a ello, los miembros del Sindicato y nosotros logramos escuchar la declaración de una de ellas; incluso, tomar conocimiento de mensajes de texto intercambiados por los involucrados en el marco de esta acusación. Sin embargo, por la naturaleza del caso y la discreción que merece no podemos exponer los nombres de las presuntas agraviadas, ni mucho menos exponerlas a un re victimización, motivo por el cual luego de la exposición, como miembros del Concejo no se aceptó compartir lo que podrían clasificar como "pruebas" refiriendo que, éstas deben ponerse a disposición, en el marco de un debido procedimiento para determinar la comisión del delito.
5. De manera que, tomado conocimiento de un presunto actuar que vulnera el principio de respeto y trasgrede la prohibición ética del servidor público contenido en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública es que, desde el Concejo Provincial se solicitó dar inicio a la investigación y debido procedimiento para determinar responsabilidad referente a esta acusación, y las sanciones que amerite.



**TRADICIONAL Y
Visionaria**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS
Jr. Ortiz Arrieta N°588 – Chachapoyas – Amazonas
Telf: 041 477002 – Correo: tramite@munichachapoyas.gob.pe





RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 93 -2023-MPCH/GM

1039

6. Para finalizar debo mencionarle que, siendo el Sindicato quien tomó conocimiento de primera instancia de parte de la presuntamente agraviada, recomendarle solicitar en formalmente el material que pueda constituir "pruebas" en relación a la acusación de hostigamiento.

7. Desde el Concejo Provincial y en nombre propio estamos trabajando para establecer los lineamientos para el tratamiento y debido procedimiento frente a futuros actos de hostigamiento sexual-laboral en nuestra Institución, el mismo que rechazamos contundentemente."

Asimismo, con Oficio N° 040-2020-MPCH-SITRAMUCH/SG, de fecha 19 de noviembre de 2020 (obrante a folios 21-32), el secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, manifiesta lo siguiente:

"(...) en mi calidad de Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas-SITRAMUCH, recepcioné una queja en la que se me informaba que cierta trabajadora estaría siendo acosada en la municipalidad, por lo que, me puse en contacto vía telefónica con la indicada servidora para verificar la autenticidad de la queja recibida, quien me confirmó del hostigamiento de que venía recibiendo por parte del Gerente de Planeamiento y presupuesto, señor Edwin Aliz Peña Huamán.

Personalmente converse con la agraviada quien me manifestó que no tan solo era ella, que había otra señorita que trabajaba en la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, por lo que, pedí su número telefónico para contactarme con la mencionada señorita y al realizar la llamada también me confirmó el hostigamiento que había sufrido cuando laboraba que dicha gerencia, inclusive me refirió que existía otra señorita que había realizado sus prácticas en la mencionada unidad orgánica y que también había pasado por lo mismo, solicite su número telefónico y me confirmó haber recibido el mismo trato del Gerente en alusión.

Contando con la autorización de las señoritas indiciadas en líneas abajo, adjunto las grabaciones realizadas a ellas que corresponde lo manifestado en el presente:

(...)

Ante estos hechos, se sostuvo una reunión con el señor alcalde para informarle al respecto, por lo que, al día siguiente el Gerente de Planeamiento y Presupuesto, señor Edwin Aliz Peña Huamán envió un mensaje de Whatsapp a la señorita Carla Arista, lo que se puede corroborar y analizar en el archivo adjunto (IMG-20201029-WA0012)"

En esa línea, como medios probatorios para acreditar lo denunciado, el Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas adjunta un CD que contiene tres (3) audios de grabaciones de llamadas mantenidos por este con las presuntas víctimas, donde estas reconocen haber sido víctimas de Hostigamiento Sexual por parte del C.P.C Edwin Aliz Peña Huamán en su condición de Gerente de Planeamiento y Presupuesto durante su permanencia como trabajadoras y practicante de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, asimismo, se adjunta un archivo en formato PDF que contiene capturas de pantalla de las conversaciones mantenidas entre el presunto hostigador y la víctima de iniciales L.A.V, sumado a ello, adjunta una captura de pantalla de mensajes enviados por el del C.P.C Edwin Aliz Peña Huamán a la presunta víctima C.A.L., y, por último, también contiene un video que con la grabación de pantalla de los mensajes entre el presunto hostigador y la presunta víctima de iniciales C.A.L.

Con Acta de Reunión de Comisión Ad Hoc, número 03-2020 de fecha 20 de noviembre de 2020 (obrante a folios 33-36), los miembros de la comisión designada con resolución de Gerencia Municipal N° 101-2020-MPCH, acuerdan lo siguiente:

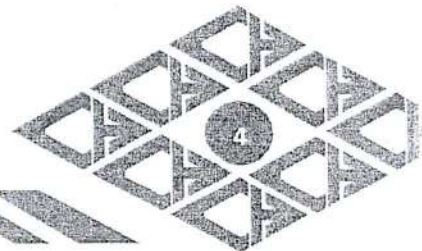
"(...)

- 1. Encargar al presidente de la comisión la elaboración del informe legal, a fin de informar a la gerencia municipal la labor realizada, solicitar la derivación de todo el expediente a la secretaria técnica de procesos administrativos disciplinarios a fin que evalúe y recomiende, de creerlo necesario, la apertura de un proceso Administrativo disciplinario contra presunto hostigador sexual, y sugerir propuestas de acción de prevención contra el hostigamiento sexual en la municipalidad Provincial de Chachapoyas.*
- 2. Brindar al presidente de esta comisión un plazo hasta el día 27 de noviembre para elaborar el informe final, a fin de ser revisado por los demás integrantes de la comisión, y posteriormente suscribirlo y remitirlo a Gerencia Municipal, para su traslado.*



**TRADICIONAL Y
Visionaria**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS
Jr. Ortiz Arrieta N°588 – Chachapoyas – Amazonas
Telf: 041 477002 – Correo: tramite@munichachapoyas.gob.pe





3. Finalmente, se acuerda reunir el día 17 de noviembre a las 03:00 pm para revisar, suscribir y remitir informe final a Gerencia Municipal."

Mediante Escrito, de fecha 24 de noviembre de 2020 (obrante a folios 53-54), el servidor civil EDWIN ALIZ PEÑA HUAMAN, en su condición de Gerente de Planeamiento y Presupuesto, rechazo haber realizado manifestaciones de hostigamiento sexual en de agravio de alguna servidora o ex servidora de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, solicitando se realice la toma de declaración formal de las agraviadas, con la participación de su abogado defensor.

Sumado a ello, mediante Escrito, de fecha 24 de noviembre de 2020 (obrante a folios 55-56), el servidor civil EDWIN ALIZ PEÑA HUAMAN, vuelve a rechazar haber realizado manifestaciones de hostigamiento sexual en de agravio de alguna servidora o ex servidora de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas precisando que esta evaluando la interposición de una querella en contra de las denunciantes.

A través del Informe Final N° 311-2020-MPCH/COMISION AD HOC, de fecha 27 de noviembre de 2020 (obrante a folios 57-62), la comisión Ad hoc designada con resolución de Gerencia Municipal N° 101-2020-MPCH, recomienda al Gerente Municipal, derivar el mismo más sus antecedentes a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, a fin que realice las acciones conforme a normas descritas y competencias, asimismo, disponer a la Gerencia de Administración y Finanzas realizar las acciones correspondientes a fin de prevenir Actos de Hostilización Sexual, u otras formas de hostilización o acoso, conforme a Ley.

Con Informe N° 0003-2020-STPAD/YA de fecha 30 de noviembre de 2020 (obrante a folios 63-64) la secretaria técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios recomienda al Gerente Municipal que en el plazo de tres (03) días calendarios ponga a disposición de las presuntas víctimas, los servicios de atención médica, física y mental o psicológica, además de las medidas de protección establecidos por ley para evitar la revictimización.

A través la Carta N°01-2020-STPAD/YA, de fecha 02 de diciembre de 2020 (obrante a folios 65), la secretaria técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios solicita al servidor civil Edwin Aliz Peña Huamán, la realización de sus descargos sobre los presuntos actos de hostigamiento sexual imputados en su contra.

Asimismo, con Cartas N°s 002-2020-STPAD/YA (obrante a folios 66), 003-2020-STPAD/YA (obrante a folios 67) y 004-2020-STPAD/YA (obrante a folios 68), todas de fecha 02 de diciembre de 2020, la secretaria técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios cita a las presuntas agraviadas con iniciales C.A.L., L.A.V. y S.M.P.S., para la toma de sus declaraciones sobre los presuntos actos de hostigamiento sexual realizados por el servidor civil C.P.C. Edwin Aliz Peña Huamán en su contra.

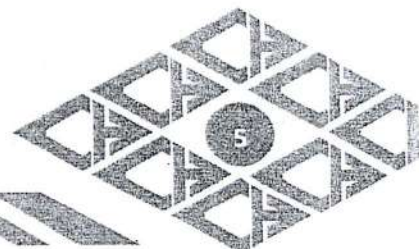
Mediante Oficio N° 064-2020-MPCH/GAF, de fecha 02 de diciembre de 2020 (obrante a folios 71), el Gerente de Administración y Finanzas solicita a la Coordinadora del Centro de Emergencia Mujer CEM, validación de presunto caso de Hostigamiento sexual a través del equipo multidisciplinario a fin de brindar apoyo psicológico necesario.

A través del Informe N° 0315-2020-MPCH/GAF de fecha 02 de diciembre de 2020 (obrante a folios 712), el Gerente de Administración y Finanzas informa Gerente municipal, sobre la solicitud de validación del presunto caso de hostigamiento sexual a través del equipo multidisciplinario a fin de brindar el apoyo psicológico, solicitado a la Coordinadora del Centro de Emergencia Mujer CEM.

Mediante documento denominado Entrevista con secretaria técnica, de fecha 03 de diciembre de 2020 (obrante a folios 73 a 76), la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios entrevisto a víctima de iniciales S.M.P.S., recibiendo las siguientes respuestas:

"(...)

¿Qué hizo la persona acusada?





Cuando lo conocí, empezó a hacerme bromas, al inicio lo tomé como chistes. En las reuniones con los compañeros de trabajo, hacía gestos de enviarme besos volados.

Cuando íbamos a su oficina a hacerle consultas laborales, me dirigía a él como "Sr. Aliz", y él me pedía que le diga "Alito".

En su oficina, si estábamos parados a su costado, frotaba sus piernas con sus manos. En adelante, me paraba más lejos, y él me cuestionaba el por qué.

Si estábamos cerca, apoyaba su cabeza en mi hombro. Y me cuestionaba el por qué me alejaba.

Me daba miedo estar a solas con él. Me daban miedo sus gestos.

A parte de mi había otra señorita que trabajaba con nosotros en la oficina, pero renunció porque tampoco le gustaba su trato. Los fines de semana, cuando hacíamos reuniones de camaradería con los compañeros de trabajo, lo invitábamos a que participe y me decía: "si usted va a estar conmigo, me quedo" o "vamos a tomar un vino o flor de caña los docitos". Yo ya no le decía más que se quede.

Me decía: "Ud no me hace caso porque le gusta salir con gente que tiene carro". Yo no soy una mujer que esté en la calle, tengo mis hijos, tengo mi casa.

A veces quería cogerme de mi mano, y cuando hacía eso, yo lo miraba mal y la retiraba mirándolo molesta. Entonces él me decía: "sus manos me dan miedo".

Intentaba mantener la distancia porque era mi jefe. Mis amigas me decían que nos le de importancia, que era mi jefe. Nunca he pensado hacerle caso o seguir sus invitaciones.

En presencia de compañeros de trabajo varones era serio la mayoría de veces. Y cuando no estaban ellos, me decía: "qué le cuesta una vecita, usted tanto se hace de rogar, qué le cuesta una vecita". Yo no le respondía. Él quería que salga con él, que esté con él.

A algunos compañeros de trabajo de la municipalidad les decía: "Vamos a salir, ustedes invitan y yo les saco a las chicas" ofreciendo nuestra presencia en esas posibles salidas.

Había una practicante que nos apoyaba bastante en la oficina, pero que la desaprobó en sus prácticas, porque no cedía a sus proposiciones ni correspondía sus bromas de mal gusto.

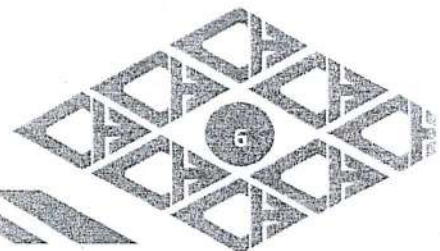
Las miradas hacia nosotras, mujeres, no eran normales, nos miraba de pies a cabeza con morbo.

En marzo de 2020, llegó a trabajar una nueva compañera de trabajo, cuando la vio por primera vez, dijo que "quería copular". Y cuando entraba alguna señorita bonita a la oficina, decía: "ésta está buena para copular".

En una oportunidad, en la oficina, entre mujeres comentamos que queríamos bajar de peso y cuando me escuchó, me dijo: "a mí deme la oportunidad y yo rapidito la hago bajar de peso, porque de mí, mis chicas todas son flaquitas". Yo nunca le he contestado. Y él me decía que yo estoy siempre molesta. ¿Cómo podía reirme de las cosas que decía?

Durante la pandemia, me fui a Vituya y no pude regresar a fines de marzo porque los ronderos no me dejaban venir. Recién llegué el 10 de abril, le pedí permiso y me dijo que no me preocupe que solamente estaban armando las canastas, pero que si no podía venir no había problema, porque él mismo estaba en Jaén. Incluso a la Administradora le llamé que ya estaba en Chachapoyas y me dijo que me avisarían para venir a apoyar. Yo siempre he ayudado a oficinas a hacer su POI. Entonces le llamé y le dije que me estaban llamando compañeros de la municipalidad para apoyarles, pero no a razón de mi contrato y le pregunté si me seguirían contratando y me dijo que sí. Incluso participaba de las reuniones de trabajo vía ZOOM sobre temas laborales.

A fines de abril le escribí al whatsapp preguntándole si iba a venir para que haga mi requerimiento de trabajo, porque yo quería trabajar y me dijo que venía esa semana. Pero no vino, la siguiente tampoco y me dijo que la siguiente semana si iba a venir, pero que, si "yo aceptaba estar con él, entonces él venía el mismo día".





En mayo le volví a escribir y me dijo que cuando viniera pondría toda la oficina en orden y que yo volvería a trabajar. Me repetía: "Dime Saira si vas a estar conmigo para yo irme si es posible ahora mismo".

Yo siempre he borrado los whatsapp que me enviaba porque he tenido miedo que mi hijo, adolescente, los vea al coger mi celular y piense mal. Como el Sr. Aliz no se decidía a contratarme, la administradora gestionó para que yo trabaje como asistente administrativa en otra gerencia.

Cuando él volvió de Jaén, por haber estado allí en la cuarentena, me miraba raro. Yo siempre le he saludado con respeto. Un día el gerente de mi nueva oficina me anunció que me rotaban a contabilidad, lo cual me alegró, yo estaba feliz, porque soy contadora y ejercería mi carrera. Pero a los pocos días me regresaron otra vez a ser asistente.

Cuando Don Aliz, entonces encargado de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, pasaba por mi lado, pasaba mofándose y riéndose de mí. Escuché a compañeras de la municipalidad que comentaba que su sobrenombre era el lobo feroz. Las chicas ahora dicen que desde que puse la denuncia las trata con respeto.

¿Cuándo sucedieron los hechos?

*Aproximadamente a fines de agosto del 2019 y primeras semanas de setiembre, luego de que se ganó nuestra confianza, entonces empezó con esos tratos, los cuales continuaron durante todo el tiempo que trabajé con él.
(...)*

¿Cómo la ha afectado lo ocurrido?

Bastante, me he sentido mal, incluso ahora ya puedo dormir. Cada vez que hablo del tema lloro, quiero olvidar esto. Quisiera tener dinero para no tener que estar acá. Yo me sentía mal y solo en mi casa lloraba, me sentía mal porque me querían regresar a ser asistente. Yo no pedía más sueldo, solo quería ejercer contabilidad.

¿Cómo se siente en este momento?

Mal, me duele la cabeza, volver a recordar lo que he pasado, volver a recordarlo. Solo por tener necesidad. Incluso me duele bastante que he tenido conocimiento que él ha manifestado que yo hago esto por represalias. Yo le he dicho al alcalde que tome acciones, porque a cualquier persona que llegue a su gerencia va a seguir haciendo eso y él me dijo que le demos oportunidad, porque él puede cambiar, que no hay profesional que lo reemplace a él. (...).

Asimismo, mediante documento denominado Entrevista con Secretaria Técnica, de fecha 08 de diciembre de 2020 se tomó la declaración de la víctima con iniciales C.A.L (obrante a folios 77-115), quien manifestó lo siguiente:

"(...)

¿Qué hizo la persona acusada?

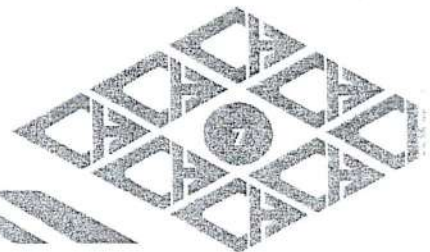
Yo inicié mis prácticas pre profesionales en la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto que gerencia el Sr. Aliz Peña.

Agregué a todos mis compañeros al WhatsApp y también a mi jefe el Sr. Aliz, quien a través de ese medio empezó a enviarme emojis de corazoncitos, pero yo no le respondía. Fueron reiteradas veces el envío de los emojis.

Luego empezó a decirme que yo le gustaba; que yo le gustaba y que era bonita. Yo empecé a sentir un poco de miedo. Como él me había designado ocuparme de los procesos de inversión, compartíamos el mismo escritorio. No había más escritorios disponibles en su oficina.

Como yo tenía miedo, dejaba mis cosas allí en su oficina y salía a otras oficinas para recoger información que me permitan hacer mi trabajo.

En algún momento me pidió que iniciara una relación con él, que quería estar conmigo, que le dé una oportunidad. Proposición a la que no accedí.





Sus miradas eran incómodas para mí, eran morbosas, en mi opinión. Como si te hiciera un reconocimiento visual del cuerpo. Pero no ocurría solo conmigo, las miradas eran así también para las demás chicas que llegaban a la oficina.

Como yo recién empezaba a trabajar, sentía miedo, no sabía que contestar, qué decir o qué hacer, sobre todo.

Luego se enteró que tenía enamorado ya no volvió a molestarme. En adelante, solo hablábamos de temas laborales.

¿Cuándo sucedieron los hechos?

En junio de 2020, cuando volví a trabajar. Porque había iniciado mis prácticas en marzo, pero por la pandemia debí suspenderlas y las retomé en junio. Es allí donde me perdía una oportunidad y me decía que quería estar conmigo.

¿Dónde sucedieron los hechos?

Todo fue por whatsapp, en persona nunca me dijo nada (...)

¿Cómo la ha afectado lo ocurrido?

He sentido miedo, porque con tantas cosas que pasan, uno no sabe lo que puede pasarle. Después de ello, mantenía distancia de él, dejaba mis cosas en su oficina, pero me mantenía más cerca a mis demás compañeros de trabajo.

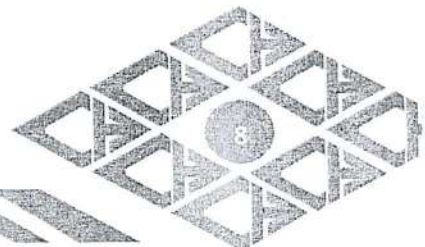
¿Cómo se siente en este momento?

Como ya han concluido mis práctica y trabajo en otra provincia, me siento mejor. Lejos de todo lo que he pasado (...).

Sumado a ello, se anexan capturas de pantalla de mensajes de Whatsapp (obrantes a folios 77 a 113) enviados por el contacto CPC Aliz Municipalidad a la denunciante de los que se transcribirán de manera resumida lo siguiente:

- FOLIOS 113-fecha 28-05-2020: "wao wao que linda señorita"
- FOLIOS 108-fecha 18-06-2020: "que hermosos ojitos"
- FOLIOS 108-fecha 20-06-2020: "fui fui fui me deslumbra ver tus ojos ... eres muy linda Carlita... disculpa que te diga eso, pero es la verdad imposible contenerlo!!!"
- FOLIOS 107-fecha 20-06-2020: "me enamoran tus ojos"
- FOLIOS 106-fecha 22-06-2020: en respuesta a un estado subido por la víctima, responde: "así son tus ojitos"
- FOLIOS 105-fecha 23-06-2020: le envía una imagen y le escribe "Hermisísima 😊"
- FOLIOS 103-fecha 23-06-2020: "con todo gusto mi ojitos ajenos" "depende de Ud. mi señorita bonita" "lo piensa y me lo dice...dulces sueños mi ojitos 😊!!!"
- FOLIOS 101-fecha 25-06-2020: le envía una imagen y escribe "felicidades ojitos se ven bien" "plop disculpe pensé que era su novio"
- FOLIOS 100-fecha 25-06-2020: "eres muy linda me gusta mucho tu sencillez y tu inocencia pareces una niña tierna"
- FOLIOS 97 y 98-fecha 30-06-2020: "que lindo fue tenerte todo el día junto a mí, en verdad eres muy linda me estoy enamorando de 😊" "pero quisiera preguntarte solo una cosita, si es que tengo un poquito de esperanzas de conquistar tu corazón? "a la vez quisiera disculparme contigo ya que como jefe no debería decirte esas cosas, muchísimas disculpas mi ojitos"
- FOLIOS 78-fecha 01-10-2020: en respuesta a un estado "😊 😊 😊"
- FOLIOS 77- fecha 02-10-2020: en respuesta de estado de WhatsApp "hola ojitos"

Por otro lado, mediante documento Entrevista con Secretaria Técnica, de fecha 08 de diciembre de 2020 (obrante a folios 116-137), se recabo de la declaración de la víctima L.A.V, quien manifestó lo siguiente:





"(...)

¿Qué hizo la persona acusada?

Tiempo atrás no se podía trabajar y le confesaré que por la necesidad que uno tiene por trabajar y tener un sustento diario, uno tiene que soportar, pero he ido buscando otras opciones a razón que el Sr. Aliz Peña, gerente de planeamiento y presupuesto de esta entidad, me hacía gestos enviándome besos volados y me guiñaba con los ojos desde su oficina mientras estaba sentado frente a su escritorio, dado que nuestros escritorios tenían un ángulo de visión que permitía que crucemos miradas.

En la oficina, él siempre decía que "era guapo", que yo "debería salir con él", me enviaba mensajes de texto. Me decía: "señorita vamos a pasear, ya tengo mi moto".

Por más que una persona me invite, pero si no me simpatiza, yo no tengo por qué aceptar.

Me dirigía miradas no estaban dentro del marco de lo normal, sino que eran mañosas, y si me ponías un polo o blusa con escote se quedaba mirándome y se frotaba las manos. Me daba vergüenza vestirme de una forma u otra, debido a sus comentarios. Me preguntaba que por qué me maquillaba, que sin maquillaje me veía mejor. Comentarios que no le corresponde a él hacer.

Un día vine al trabajo con vestido, fui a su oficina a explicarle algo sobre el plan operativo y me dijo "Ay señorita que bonita está" y miraba mis piernas fijamente y al detalle. Eso me hizo tomar más distancia de él. Me reprochó mi comportamiento distante cuando lo notó.

Me escribía al WhatsApp, y luego borraba lo que me escribía. En sus mensajes decía que me quería.

Yo creo que, si no dices nada malo, no tienes por qué borrar tus mensajes. Quizás se cuidaba de no dejar pruebas para acusarlo de hostigamiento sexual.

Una semana se enojó sin razón aparente y nadie en la oficina sabíamos el porqué, a las justas si le respondía el saludo a la secretaria.

Quería que los que trabajamos en la oficina, nos quedemos hasta tarde a trabajar. No coordinó con nosotros para fijar horarios de trabajo durante la pandemia, estableciéndolo como horario corrido, sin coordinar con nosotros.

Yo salía a almorzar fuera y eso le molestaba. Él quería que almorcemos allí en la oficina con él, eso le alegraba porque éramos nosotros quienes le invitábamos la comida, pagábamos su comida. Quería que cenemos también allí.

Y cuando almorzábamos allí hacía comentarios pesados, me decía: "señorita deje a su enamorado, mire yo soy más guapo".

Yo no sé cómo se ve él o qué concepto tiene de sí, pero yo jamás he estado ni estaría con un hombre por trabajo, aunque tuviera mucha necesidad económica.

En sus mensajes de whatsapp me invitaba a beber alcohol en plena pandemia, yo no iba porque mi papá es una persona mayor y a ellos les gustaba tomar, según tengo entendido con compañeros de la entidad. Al siguiente día todo el día que yo era una "pisada" que no me dejan salir, él lo comentaba a los compañeros.

Varias veces me ha enviado mensajes a las 4:00 a.m. diciendo que me ama, pero yo nunca le he dado alas.

En una ocasión, el anterior gerente municipal, Ing. Oriol, llegó por la oficina y al ver una de mis frutas le propuse que tomara una. Don Aliz me dijo que solo al gerente municipal le invito y a él no. Yo lo he tolerado bastante, pero ya al final de nuestra relación laboral le he pedido que pare de molestarme. Yo percibía cierto desprecio de parte de él hacia el gerente municipal: Ing. Oriol, y me decía que ojalá que el día que él sea gerente municipal, yo le haga caso y acepte sus propuestas de salir con él.





Otras veces me decía, señorita, "por qué no sale con mi hermanito el Dr. Ermis", quien siempre ha sido una persona muy respetuosa conmigo y de quien he observado, tiene un gran compromiso con la entidad.

En otra oportunidad, solo porque un día yo le ayudé a elaborar un documento al Ing. Rohiser del IVP y le informé que ya había concluido mi labor de apoyo hacia él, me dijo: "con él debe salir, con él debe estar".

Si me veía hablar con Gelder de Logística, entonces me decía que yo debería estar con él, que él era un buen muchacho. En su cabeza imaginaba cosas.

Cualquier acto o interacción mía con alguien del sexo masculino lo interpretaba como un acercamiento mío con intenciones románticas hacia los otros.

También me dijo, en algún momento, que le haga un mapeo de procesos para la municipalidad de Jaén para que él lo presente allí, como agradecimiento a que me estaba dando trabajo (en la municipalidad de Chachapoyas). Pero yo le dije que no lo haría porque eso no estaba establecido en mi contrato y yo no siento que deba estar pagando favores, yo cumplía mis funciones cabalmente, no necesitaba hacer labores adicionales para otras entidades.

Cuando salió el Decreto de Urgencia 070, se contratarían personas para abastecimiento que ganarían S/5,000. Entonces, él me ofreció hacer de todo para que yo trabajara allí, pero con la condición de que yo le pagara S/ 2,000 y entonces él me aseguraría trabajo hasta diciembre de 2020. Yo revisé el perfil requerido para hacer esa labor y me di cuenta que yo no cumplía con los requisitos establecidos, entonces él me dijo que solo era cuestión de hablar con el alcalde y se arreglaba. Yo le dije que no tenía las certificaciones de la Osce y que no podía realizar esa labor por eso es que no acepté. De haber cumplido el perfil, no habría tenido que pagarle nada a él, porque no estoy para regalar mi trabajo.

Me pidieron que apoye encuestando y yo preferí ir a encuestar porque no quería estar en la oficina.

Cuando estaba trabajando vía remota en mi casa, me llamó que la gerencia ya no quería mis servicios.

Él me dijo que se sentía mal por las cosas que me dijo y que le guarde el secreto. Al siguiente día me reprochó que yo había contado a alguien lo que él me escribía por whatsapp. De hecho, él se lo imaginaba, me tomaba como una muchacha que va a estar comentando lo que él me decía con otras personas, que eso no es lealtad decía. Yo creo que él sospechaba que yo iba a acusarlo y un día cuando vine a la oficina, me dijo que él estaba enamorado de mí.

Le dije que no se preocupe, que iría a la oficina a sacar mis cosas y en ese tiempo la entrada estaba restringida.

Incluso el día 07 de agosto de 2020 que vine a hablar con él le pedí que considere mi caso porque estaba ya gestando, que me deje trabajar hasta octubre y me dijo que no se podía que "yo misma me lo he buscado" y que le diga a mi novio que me de dinero. (...)

¿Cuándo sucedieron los hechos?

Desde mayo, junio y julio de 2020 que me enviaba mensajes.

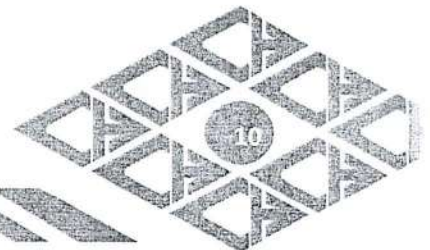
¿Dónde sucedieron los hechos?

En las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas.

¿En qué contexto ocurrieron los hechos?

Laboral. (...)"

Sumado a ello, se anexan capturas de pantalla de mensajes de Whatsapp (obrantes a folios 116 a 132) enviados por el contacto CPC Aliz Municipalidad a la denunciante de iniciales L.A.V., de los que podemos transcribir entre otros lo siguiente:





- FOLIOS 132-sin fecha: "Por que no me quiere decir que esta con un oficial"
"Esta muy mal eso"
"Debe ser sincera"
"O de repente es asi Ud no??"
"Entonces con mas ahinco le voy hacer el pase con el Arq."
"Para que tenga otro amor en secreto"
- FOLIOS 126-fecha 15-06-2020: "si por que ya lo estoy extranando"
- FOLIOS 123-fecha 25-06-2020: "Preciosura donde estas"
- FOLIOS 122-fecha 29-06-2020: en respuesta a un estado "Que linda mujer" "Wao como mo envidio a ese policia"
- FOLIOS 121-sin fecha: "Pensando en ti"
- FOLIOS 117- fecha 18-07-2020: "Te am....."
"Te amooooo señorita aunque con mis tragos pero la smooo"
"Buenas noches señorita que descanse"

Mediante Escrito, de fecha 09 de diciembre de 2020 (obrante a folios 139-159), el servidor civil EDWIN ALIZ PEÑA HUAMAN en su condición de Gerente de Planeamiento y Presupuesto presenta descargos en respuesta a la Carta N° 01-2020-STPAD/YA, negando categóricamente haber realizado algún acto de hostigamiento sexual en contra de alguna trabajadora de la municipalidad Provincial de Chachapoyas, además indica que la Comisión Ad Hoc había realizado una deficiente investigación, a tal punto de resultar arbitraria, sesgada e imparcial, tipificando erróneamente los hechos como hostigamiento sexual, asimismo, se vulnera su derecho a la defensa y el informe final de la comisión adolece de debida motivación, sumado a ello, las pruebas utilizadas (audios y chats de whatsapp remitidos por el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas) son ilegales, en ese sentido, solicita se realice diversa actuación probatoria como tomar la declaración de las presuntas víctimas con presencia de su abogado, para lo cual remite un pliego de preguntas, asimismo, solicita se tome declaración a diversos trabajadores, sumado a ello, solicita se realice un examen psicológico a las presuntas víctimas a cargo del Ministerio Público para determinar el daño o consecuencias psicológicas, por último, solicita se tome su declaración y se transcriban los audios ilegales aportados por el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas.

Con Informe N° 0004-2020-STPAD/YA de fecha 09 de diciembre de 2020 (obrante a folios 160), la SECRETARÍA Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios solicita al Gerente de Administración y Finanzas, se sirvan en remitir los contratos de trabajo o servicios suscritos en el ejercicio fiscal 2020 de entre otras las siguientes personas: 1) Liseth Mio Llaja, 2) Angel Raul Vargas Llaja, 3) Segundo Porfirio Chuquipiendo Visalot, 4) Victoria Maricarmen Diaz Chávez, 5) Gelder Huamán Bustos, 6) Ermis Chávez Rojas.

Mediante Carta N° 0005-2020-STPAD/YA de fecha 10 de diciembre de 2020 (obrante a folios 161), la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinario comunica al señor Edwin Aliz Peña Huamán, la programación de su entrevista para el día 11 de diciembre de 2020 a las 03:00 p.m. en la Oficina de Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas.

No obstante, a través del Acta de Entrevista con Secretaría Técnica de fecha 11 de diciembre de 2020 (obrante a folios 162), se deja constancia que el Sr. Edwin Aliz Peña Huamán, se apersono para entrevistarse precisando que dicha diligencia debía de realizarse en presencia de su abogado, quien no ha podido estar presente, por lo cual, solicita reprogramación de fecha y hora, ante lo cual, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios le informo sobre la imposibilidad de realizar la reprogramación en razón a lo establecido en el Art. 19 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la cual establece que el encargado de la investigación tiene plazo no mayor de quince (15) días calendarios desde recibido la queja, no siendo





posible reprogramar la fecha de la entrevista por el denunciado, dado que la denuncia fue recibida el día 27 de noviembre.

Con Informe N° 253-2020-MPCH/GAD-SGGRH de fecha 10 de diciembre de 2020 (obrante a folios 170-189), el Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos remite a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios copia de los contratos de los servidores Gelder Huaman Bustos y Ermis Chaves Chaves, así como también, la constancia de practicas preprofesionales realizada por la presunta agraviada de iniciales C.A.L.

Mediante Informe de Precalificación N° 005-2020-STPAD/YA de fecha 11 de diciembre de 2020 (obrante a folios 190-197) la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinario recomienda al Gerente de Administración y Finanzas lo siguiente:

- Iniciar el procedimiento administrativo disciplinario en contra del Sr. Edwin Aliz Peña Huamán, en su condición de Gerente de Planeamiento y presupuesto de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, por haber incurrido en la presunta falta administrativa tipificada en el literal K) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del servicio Civil y de acuerdo al Artículo 88° proponer sanción de suspensión por 180 días.
- Las autoridades a llevar el procedimiento administrativo disciplinario, en su etapa instructiva debe ser conducida por el Gerente Municipal, al ser su jefe inmediato. El órgano sancionador el Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos. Dado el caso que el servidor denunciado se desempeña la encargatura de la Sub Gerencia mencionada, la autoridad administrativa de la Entidad, deberá emitir un acto resolutive designando el órgano sancionador.
- De acuerdo a lo establecido en el artículo 21° del reglamento de la ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, todo lo actuado por esta Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios será remitido al Ministerio Público, la policía Nacional del Perú, con conocimiento de la presunta víctima, para que actúe conforme a sus atribuciones.

En merito a ello, con Informe N° 0332-2020-MPCH/GAF/SGA, de fecha 15 de diciembre de 2020 (obrante a folios 301), el Gerente de Administración y Finanzas remite al Gerente Municipal el Informe de Precalificación N° 005-2020-STPAD/YA de fecha 11 de diciembre de 2020, mas todos sus antecedentes indicando que, al haberse recomendado inicio de procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor civil Edwin Aliz Peña Huamán por presuntos actos de Hostigamiento Sexual, quien deberá actuar como Órgano Instructor es su jefe inmediato, esto es el Gerente Municipal.

Sumado a ello, mediante Informe N° 1664-2020-MPCH-GAF/SGA de fecha 21 de diciembre de 2020 (Obrante a folios 198 a-300) el Sub Gerente de Abastecimiento remite al Gerente de Administración y Finanzas la información solicitada sobre los contratos de entre otros los siguientes locadores: 1) Liseth Mio Llaja, 2) Angel Raul Vargas Llaja, 3) Segundo Porfirio Chuquipondo Visalot, 4) Victoria Maricarmen Diaz Chávez.

Mediante Escrito de fecha 16 de diciembre de 2020 (Obrante a folios 302-307), el servidor civil Edwin Aliz Peña Huamán solicita al Gerente Municipal en condición de Órgano Instructor, realizar una reevaluación y/o reexaminación de informe de Precalificación en función a que la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios ha vulnerado su derecho a la defensa, los principios de imparcialidad, tipicidad y debido procedimiento.

A traves de Memorándum N° 383-2020-MPCH/GM, de fecha 30 de diciembre de 2020 (obrante a folios 307-A), el Gerente Municipal dispone al Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica en el plazo más breve posible emita un informe legal en virtud de lo plasmado en la solicitud de reevaluación de expediente.

Mediante Informe Legal N° 000294-2021-MPCH/OGAJ de fecha 12 de octubre de 2021 (Obrante a folios 308-316) el Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica recomienda al Gerente de la MPCH, iniciar procedimiento





administrativo disciplinario en contra del servidor civil Edwin Alís Peña Huaman, conforme a lo recomendado en el Informe de Precalificación N° 005-2020-STPAD/YA de fecha 11 de diciembre de 2020.

Con Oficio N° 000121-2023-MPCH/STPAD de fecha 06 de julio de 2023 (obstante a folios 317-318) el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios solicita al Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, remita copias de la Resolución que designo al Sr. Edwin Alís Peña Huamán como Gerente de Planeamiento y Presupuesto de esta entidad, asimismo copias de las resoluciones de encargatura de la Sub Gerencia de Gestión y Recursos Humanos, durante los años 2019 y 2020.

Por lo que, mediante Informe N° 000337-2023-MPCH/OGAF-GRH de fecha 06 de julio del 2023 (obstante a folios 321-331) alcanza la información requerida con Oficio N° 000121-2023-MPCH/STPAD, anexando la siguiente información.

- Resolución de Alcaldía N° 249-2019-MPCH de fecha 04 de junio de 2019.
- Resolución de Alcaldía N° 517-2019-MPCH de fecha 31 de diciembre de 2019.
- Resolución de Alcaldía N° 221-2020-MPCH de fecha 16 de julio de 2020.
- Resolución de Alcaldía N° 313-2020-MPCH de fecha 12 de octubre de 2020.
- Resolución de Alcaldía N° 400-2020-MPCH de fecha 18 de diciembre de 2020.

Asimismo, mediante Oficio N° 000122-2023-MPCH/STPAD de fecha 06 de julio de 2023 (obstante a folios 332-335) la secretaria Técnica solicita a Oficina de Gerencia Municipal, solicita remita copias de la Resolución de Gerencia Municipal N° 101-2023-MPCH de fecha 13 de noviembre de 2020, mismo que fue remitido mediante Proveedor de fecha 06 de julio de 2023.

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

- ❖ Informe de Precalificación N° 005-2020-STPAD/YA, de fecha 11 de diciembre del 2020.
- ❖ Memorandum N° 328-2020-MPCH/GMD, de fecha 09 de noviembre de 2020 (Obrante a folios 02).
- ❖ Informe N° 323-2020-MPCH/SG de fecha 11 de noviembre de 2020 (Obrante a folios 03).
- ❖ Resolución de Gerencia Municipal N° 101-2020-MPCH, de fecha 13 de noviembre de 2020 (Obrante a folios 04-05).
- ❖ Acta de Comisión Ad Hoc N° 02-2020, de fecha 18 de noviembre de 2020 (Obrante a folios 09-11).
- ❖ Informe N° 0002-2019 de fecha 19 de noviembre de 2020 (Obrante a folios 15-17).
- ❖ Cartas N°s 001-2020-MPCH/CAH y 002-2020-MPCH/CAH (Obrantes a folios 18-19).
- ❖ Informe N° 0007-2020-MPCH/CP-MACR de fecha 19 de noviembre de 2020 (Obrante folios 20).
- ❖ Oficio N° 040-2020-MPCH-SITRAMUCH/SG, de fecha 19 de noviembre de 2020 (Obrante a folios 21-32).
- ❖ Acta de Reunión de Comisión Ad Hoc, número 03-2020 de fecha 20 de noviembre de 2020 (Obrante a folios 33-36).
- ❖ Escrito, de fecha 24 de noviembre de 2020 (Obrante a folios 53-54).
- ❖ Escrito, de fecha 24 de noviembre de 2020 (Obrante a folios 55-56).
- ❖ Informe Final N° 311-2020-MPCH/COMISION AD HOC, de fecha 27 de noviembre de 2020 (Obrante a folios 57-62).
- ❖ Informe N° 0003-2020-STPAD/YA de fecha 30 de noviembre de 2020 (Obrante a folios 63-64).
- ❖ Carta N°01-2020-STPAD/YA, de fecha 02 de diciembre de 2020 (Obrante a folios 65).
- ❖ Cartas N°s 002-2020-STPAD/YA (obstante a folios 66), 003-2020-STPAD/YA (Obrante a folios 67) y 004-2020-STPAD/YA (obstante a folios 68), todas de fecha 02 de diciembre de 2020.
- ❖ Oficio N° 064-2020-MPCH/GAF, de fecha 02 de diciembre de 2020 (Obrante a folios 71).
- ❖ Informe N° 0315-2020-MPCH/GAF de fecha 02 de diciembre de 2020 (Obrante a folios 712).





- ❖ Entrevista con Secretaria Técnica, de fecha 03 de diciembre de 2020 (Obrante a folios 73 a 76).
- ❖ Entrevista con Secretaria Técnica, de fecha 08 de diciembre de 2020 (Obrante a folios 77-115).
- ❖ Entrevista con Secretaria Técnica, de fecha 08 de diciembre de 2020 (Obrante a folios 116-137).
- ❖ Escrito, de fecha 09 de diciembre de 2020 (Obrante a folios 139-159).
- ❖ Informe N° 0004-2020-STPAD/YA de fecha 09 de diciembre de 2020 (Obrante a folios 160).
- ❖ Carta N° 0005-2020-STPAD/YA de fecha 10 de diciembre de 2020 (Obrante a folios 161).
- ❖ Acta de Entrevista con Secretaria Técnica de fecha 11 de diciembre de 2020 (Obrante a folios 162).
- ❖ Informe N° 253-2020-MPCH/GAD-SGGRH de fecha 10 de diciembre de 2020 (Obrante a folios 170-189).
- ❖ Informe de Precalificación N° 005-2020-STPAD/YA de fecha 11 de diciembre de 2020 (Obrante a folios 190-197).
- ❖ Informe N° 0332-2020-MPCH/GAF/SGA, de fecha 15 de diciembre de 2020 (Obrante a folios 301).
- ❖ Informe N° 1664-2020-MPCH-GAF/SGA de fecha 21 de diciembre de 2020 (Obrante a folios 198-300).
- ❖ Escrito de fecha 16 de diciembre de 2020 (Obrante a folios 302-307).
- ❖ Memorandum N° 383-2020-MPCH/GM, de fecha 30 de diciembre de 2020 (Obrante a folios 307-A).
- ❖ Informe Legal N° 000294-2021-MPCH/OGAJ de fecha 12 de octubre de 2021 (Obrante a folios 308-316).
- ❖ Oficio N° 000121-2023-MPCH/STPAD de fecha 06 de julio de 2023 (Obrante a folios 317-318).
- ❖ Informe N° 000337-2023-MPCH/OGAF-GRH de fecha 06 de julio del 2023 (Obrante a folios 321-331).
- ❖ Oficio N° 000122-2023-MPCH/STPAD de fecha 06 de julio de 2023 (Obrante a folios 332-335).

ANÁLISIS DE LOS DOCUMENTOS Y EN GENERAL LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE SIRVEN DE SUSTENTO PARA LA DECISIÓN

La potestad sancionadora de la administración pública es el poder jurídico que permite castigar a los administrados cuando éstos lesionan determinados bienes jurídicos reconocidos por el marco constitucional y legal vigente, a efectos de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar la realización de infracciones. El procedimiento sancionador en general, establece una serie de pautas mínimas comunes para que todas las entidades administrativas con competencia para la aplicación de sanciones a los administrados la ejerzan de manera previsible y no arbitraria.

La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso, no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales, de conformidad al artículo 91° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

La Secretaria Técnica una vez recibida la denuncia o reporte de las dependencias de la Entidad, inicia los actos de investigación que considere pertinentes con el objetivo de recabar los indicios y/o medios de prueba necesarios, encaminados a determinar la existencia o no de la responsabilidad administrativa, conforme al artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el sub numeral 8.2 del numeral 8 y el sub numeral 13.1 del numeral 13 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC-"Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE.

Bajo ese contexto, podemos concluir que el servidor civil C.P.C. Edwin Aliz Peña Huamán, al momento de la comisión de la falta, estuvo contratado al amparo del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, por tanto, le es de aplicación el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador regulado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC; por lo que, se debe proseguir con el análisis respectivo.





RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 093-2023-MPCH/GM

1050

En primer lugar, para el caso materia de análisis se debe tener en consideración que, mediante Ley N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL (en adelante la Ley), se busca prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, para ello, en el numeral 1 del artículo 2° de la norma antes citada se establece como su ámbito de aplicación en los Centros de Trabajo públicos, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral. Asimismo, en su artículo 4 establece cual es el **Concepto de hostigamiento sexual**, siendo este:

*"(...) una forma de violencia que se configura a través de una **conducta de naturaleza o connotación sexual** o sexista **no deseada por la persona contra la que se dirige**, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.*

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

En esa misma línea, el artículo 6° de la Ley, establece cuales son las **"manifestaciones del hostigamiento sexual"**, siendo estas entre otras las siguientes:

*"c) **Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales)**, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.*

*d) **Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.***

*e) **Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.***

*f) **Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4 de la presente Ley."***

Sumado a ello, mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP se aprueba el REGLAMENTO de la LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL (en adelante el Reglamento), estableciéndose que se aplica a las situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de una relación laboral, educativa o formativa, pública o privada, militar o policial, o a cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin importar el régimen contractual, fórmula legal o lugar de ocurrencia de los hechos, en concordancia con lo establecido en el artículo 2 de la Ley.

Dicho Reglamento en su artículo 3 también establece definiciones, de las cuales podemos extraer la establecida en su literal K) según la cual una **"Conducta de naturaleza sexual"** implica:

"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."

En ese sentido, el Reglamento en su artículo 6° también establece como se **configura y manifiesta** el hostigamiento sexual, precisando lo siguiente:

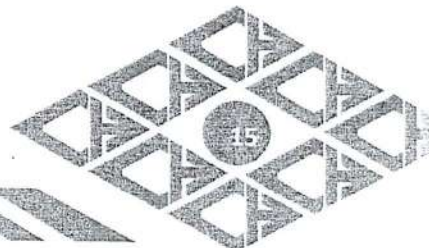
"6.1 El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

6.2 La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.



TRADICIONAL Y
Visionaria

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS
Jr. Ortiz Arrieta N°588 – Chachapoyas – Amazonas
Telf: 041 477002 – Correo: tramite@munichachapoyas.gob.pe





6.3 El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares."

Por su parte en su artículo 15° el reglamento establece la "Prohibición de revictimización", para lo cual, determina que, la actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los/las presuntas/os hostigadores/as, entre otros.

Sumado a ello, en el artículo 16 de la norma en comento se estipula que, "El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación."

Asimismo, a mayor abundamiento, el estado peruano mediante RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 144-2019-SERVIR-PE, de fecha 30 de octubre del 2019, has establecido los "LINEAMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS", correspondiendo puntualizar las siguientes definiciones establecidas en el su punto V:

"a. **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 otros de similar naturaleza.

(...)

c. **Hostigamiento Sexual:** 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 la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

d. **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual, al margen del tipo de vinculación laboral o contractual con la entidad.

j. **Modalidades formativas:** Se consideran modalidades formativas las prácticas preprofesionales y profesionales."

Asimismo, los referidos Lineamientos en su numeral 6.3. también contempla cuales serían las "manifestaciones del hostigamiento sexual", dentro de las cuales para el caso en concreto tenemos, las siguientes:

"c. **Uso de términos de naturaleza connotación sexual o sexista** (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

d. **Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.**

e. **Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas.**

f. **Cualquier otra conducta que encaje en el concepto de hostigamiento sexual."**

Por otro lado, en el numeral 6.4. de los lineamientos también se determina la configuración del hostigamiento sexual, precisando que, no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso, asimismo, el hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y el/la hostigador/a o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o formativa o similar; o si este ocurre o no en el lugar de trabajo, ambientes formativos o similares.

De lo anteriormente podemos concluir que, el hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura entre otros a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual, no deseada por la persona contra





la que se dirige, no requiriéndose acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta, además de ello, se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar.

Ahora bien, una conducta de naturaleza sexual es aquella que implica entre otros, comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas, acercamientos corporales, proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

En ese sentido quedando claro, que el hostigamiento sexual puede configurarse a través de contacto virtual, las manifestaciones de este pueden ser entre otras las siguientes:

- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales).
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- Cualquier otra conducta que encaje en el concepto de hostigamiento sexual.

Al respecto, para poder delimitar de manera más precisa que encajaría dentro de cualquier otra conducta que encaje como hostigamiento sexual, corresponde citar al Cuadró N° 3 - Conductas que califican como acoso u hostigamiento sexual del Informe de Adjuntía N° 008-2019-DP ADM - SUPERVISIÓN A NIVEL NACIONAL SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN UNIVERSIDADES PUBLICAS Y PRIVADAS LICENCIADAS POR LA SUNEDU, emitido por la Defensoría del Pueblo según el cual, se puede clasificar de modo más explícito las conductas de hostigamiento sexual entre otras de la siguiente manera:

- Repetidas invitaciones a citas que son rechazadas.
- Bromas, chistes, comentarios o preguntas de naturaleza sexual no deseadas.
- Referirse a una persona adulta como niña, niño, bombón, muñeca, muñeco, bebé o cariño.
- Preguntas personales sobre la vida social y/o sexual.

Ahora bien, una vez delimitado el marco normativo vigente sobre el hostigamiento sexual en el sector público, corresponde analizar si la conducta del servidor civil C.P.C Edwin Aliz Peña Huamán en su condición de Gerente de Planeamiento y Presupuesto se enmarca en lo que sería el hostigamiento sexual.

Al respecto, tenemos que mediante el Informe N° 323-2020-MPCH/SG de fecha 11 de noviembre de 2020 el Secretario General pone de conocimiento al Gerente Municipal sobre lo solicitado por la Regidora Marie Ann Corbera Rodríguez, respecto a la toma de acciones en atención a la denuncia verbal de una servidora y ex servidoras de la entidad sobre presunto acoso sexual, es por ello que, mediante la Resolución de Gerencia Municipal N° 101-2020-MPCH de fecha 13 de noviembre de 2020¹, se creó la comisión Ad Hoc con el fin de realizar las investigaciones correspondientes contra el servidor Edwin Aliz Peña Huamán por denuncias de presunto hostigamiento sexual.

En merito a ello, mediante Cartas N°001-2020² y N°002-2020³ la Comisión Ad Hoc solicitó al Secretario del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Chachapoyas y Regidora Marie Ann Corbera Rodríguez, remitan los medios probatorios que sustenten la denuncia por presunto hostigamiento sexual cometido por el servidor civil C.P.C Edwin Aliz Peña Huamán en su condición de Gerente de Planeamiento y Presupuesto.



¹ Folios 05-04

² Folios 19

³ Folios 18





Por lo cual, con Oficio N° 040-2020-MPCH-SITRAMUCH/SG, de fecha 19 de noviembre de 2020, el Secretario del Sindicato de Trabajadores de la MPCH, remite la información solicitada identificando a tres (3) presuntas víctimas a las cuales las identificaremos con sus iniciales de S.M.P.S, L.A.V y C.A.L; asimismo, remitió un CD que contiene tres (3) audios de grabaciones de llamadas mantenidos por este con las presuntas víctimas, donde estas reconocen haber sido víctimas de hostigamiento sexual por parte del C.P.C Edwin Aliz Peña Huamán en su condición de Gerente de Planeamiento y Presupuesto durante su permanencia como trabajadoras y practicante de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, asimismo, se adjunta un archivo en formato PDF que contiene capturas de pantalla de las conversaciones mantenidas entre el presunto hostigador y la víctima de iniciales L.A.V, sumado a ello, adjunta una captura de pantalla de mensajes enviados por el del C.P.C Edwin Aliz Peña Huamán a la presunta víctima C.A.L., y, por último, también contiene un video que con la grabación de pantalla de los mensajes entre el presunto hostigador y la presunta víctima de iniciales C.A.L.

En ese contexto, la Comisión Ad hoc luego de la evaluación de los referido elementos de convicción remitió el Informe Final N°311-2020-MPCH/COMISION AD HOC, de fecha 27 de noviembre de 2020, en el que se dispuso derivar los actuacós a la Secretaría Técnica para el deslinde de responsabilidades administrativas disciplinarias.

En merito a ello, la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinarios procedió a citar a las presuntas víctimas a efectos de entrevistarlas y tomar sus declaraciones sobre lo acontecido, siendo que, mediante documento denominado Entrevista con Secretaria Técnica, de fecha 03 de diciembre de 2020 (obrante a folios 73 a 76), la presunta agraviada S.M.P.S, manifestó lo siguiente: *"Cuando lo conocí, empecé a hacerme bromas, al inicio lo tomé como chistes. En las reuniones con los compañeros de trabajo, hacía gestos de enviarme besos volados. Cuando íbamos a su oficina a hacerle consultas laborales, me dirigía a él como "Sr. Aliz", y él me pedía que le diga "Alito". En su oficina, si estábamos parados a su costado, frotaba sus piernas con sus manos", "Me daba miedo estar a solas con él. Me daban miedo sus gestos", "En presencia de compañeros de trabajo varones era serio la mayoría de veces. Y cuando no estaban ellos, me decía: "qué le cuesta una vecita, usted tanto se hace de rogar, qué le cuesta una vecita". Yo no le respondía. Él quería que salga con él, que esté con él", "En una oportunidad, en la oficina, entre mujeres comentamos que queríamos bajar de peso y cuando me escuchó, me dijo: "a mi deme la oportunidad y yo rapidito la hago bajar de peso, porque de mi, mis chicas todas son flaquitas". Yo nunca le he contestado. Y él me decía que yo estoy siempre molesta. ¿Cómo podía reirme de las cosas que decía?, "A fines de abril le escribí al whatsapp preguntándole si iba a venir para que haga mi requerimiento de trabajo, porque yo quería trabajar y me dijo que venía esa semana. Pero no vino, la siguiente tampoco y me dijo que la siguiente semana si iba a venir, pero que, si "yo aceptaba estar con él, entonces él venía el mismo día". "Yo siempre he borrado los whatsapp que me enviaba porque he tenido miedo que mi hijo, adolescente, los vea al coger mi celular y piense mal".*

Asimismo, mediante documento denominado Entrevista con Secretaria Técnica de fecha 08 de diciembre de 2020, (obrante a folios 116-137), la agraviada L.A.V. manifestó lo siguiente: *"el Sr. Aliz Peña, gerente de planeamiento y presupuesto de esta entidad, me hacía gestos enviándome besos volados y me guiñaba con los ojos desde su oficina mientras estaba sentado frente a su escritorio, dado que nuestros escritorios tenían un ángulo de visión que permitía que crucemos miradas", "En la oficina, él siempre decía que "era guapo", que yo "debería salir con él", me enviaba mensajes de texto. Me decía: "señorita vamos a pasear, ya tengo mi moto", "Un día vine al trabajo con vestido, fui a su oficina a explicarle algo sobre el plan operativo y me dijo "Ay señorita que bonita está" y miraba mis piernas fijamente y al detalle", "Varias veces me ha enviado mensajes a las 4:00 a.m. diciendo que me ama, pero yo nunca le he dado alas". Para acreditar lo antes señalado, adjunta capturas de pantalla de la aplicación Whatsapp (obrantes a folios 116 a 132), donde entre otros se evidencia que el servidor civil C.P.C. Edwin Aliz Peña Huamán le envió entre otros los siguientes mensajes: "le cuento que anoche la soñé", "asi que su palabra clave es bebe", "si porque ya le estoy extrañando", "preciosura donde estas", "venga para tomar", "que linda mujer", "wao como envidio a ese policia", "ya pue asi deseo que me abrases", "pensando en ti", "mal es ud que no me hace caso", "te amo...", "te amo señorita, aunque con mis tragos, pero la amo".*

Sumado a ello, mediante documento denominado Entrevista con Secretaria Técnica, tambien de fecha 08 de diciembre de 2020 (obrante a folios 77-115), la agraviada C.A.L, manifestó lo siguiente: *"Agregué a todos mis compañeros al WhatsApp y también a mi jefe el Sr. Aliz, quien a través de ese medio empecé a enviarme emojis de corazoncitos, pero yo no le respondía. Fueron reiteradas veces el envío de los emojis. Luego empecé a decirle que yo le gustaba; que yo le gustaba y que era bonita. Yo empecé a sentir un poco de miedo" "En algún momento me pidió que iniciara una relación con él, que quería estar conmigo, que le dé una oportunidad. Proposición a la que no accedí. Sus miradas eran incómodas para mí, eran morbosas, en mi*





opinión. Como si te hiciera un reconocimiento visual del cuerpo. Pero no ocurría solo conmigo, las miradas eran así también para las demás chicas que llegaban a la oficina." Para acreditar lo señalado, adjunta capturas de pantalla de la aplicación Whatsapp (obrantes a folios 77 a 113) donde entre otros se evidencia que el servidor civil C.P.C. Edwin Aliz Peña Huamán le envió entre otros los siguientes mensajes: "wao wao que linda señorita", "que hermosos ojitos", "fui fui fui me deslumbra ver tus ojos ... eres muy linda Carlita... disculpa que te diga eso, pero es la verdad imposible contenerlo!!!", "me enamoran tus ojos", "Hermisísima 😍", "con todo gusto mi ojitos ajenos" "depende de Ud. mi señorita bonita" "lo piensa y me lo dice... dulces sueños mi ojitos 😍!!!", "eres muy linda me gusta mucho tu sencillez y tu inocencia pareces una niña tierna", "que lindo fue tenerte todo el día junto a mí, en verdad eres muy linda me estoy enamorando de 😍" "pero quisiera preguntarte solo una cosita, si es que tengo un poquito de esperanzas de conquistar tu corazón? a la vez quisiera disculparme contigo ya que como jefe no debería decirte esas cosas, muchísimas disculpas mi ojitos", "😘 😘 😘", y, "hola ojitos".

Sumado a ello, conforme obra a folios veintidós (22) y en el CD a folios veintiuno (21), se aprecia que el servidor civil C.P.C. Edwin Aliz Peña Huamán manifestó a la agraviada de iniciales C.A.L. lo siguiente: "Hola carlita buenos días, te escribo para decirte que a pesar de todo te estimo mucho) ... pero no pensé que te pusieras hablar muy mal de mí siendo tu amigo, tu jefe y tu admirador ... eso de expresar algún sentimiento hacia ti, lo tomaste a mal?, tanto te dolio?, acaso fue insulto para ti? Ya que en ningún momento te pedido algo ha cambio de algo o de repente que te haya insinuado palabras soeses ... o quizás te haya tratado de hacer tocamientos indebidos, pues no creo ... bueno al final ya está, tú ya lo dijiste e incluso te han grabado y ya ... en su momento te dije muchas disculpas o de nuevo te los pido ... pero si te doy un consejo de amigos, nunca hables mal de tu jefe ya que hay un principio que hay que respetar y que es la lealtad Solo te digo eso ... de mi parte NO creas que te guardo resentimiento o rencor, me siento bien que he tratado de enseñarte y de apoyarte en lo que se ha podido, bueno sin más que agregar decirte muchas gracias por tu apoyo."

Del párrafo precedente se debe tomar en cuenta que, el servidor civil C.P.C. Edwin Aliz Peña Huamán al tomar conocimiento de la existencia de una denuncia realizada por las presuntas agraviadas en su contra, este les habla a sus WhatsApp pretendiendo justificar su conducta, insinuando que el haber denunciado no esta bien y han hablado mal, pero también se puede leer que el servidor acepta que ha expresado sentimientos hacia su víctima y dice que es su "admirador", evidenciando nuevamente actos de hostigamiento en contra de la agraviada de iniciales C.A.L.

Sumado a ello, a pesar de que según el artículo 16° de. Reglamento estipula que, "El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación.", se aprecia que, el servidor civil C.P.C. Edwin Aliz Peña Huamán en su condición de Gerente de Planeamiento y Presupuesto, a través del Escrito, de fecha 24 de noviembre de 2020 (obrante a folios 53-54), Escrito, de fecha 24 de noviembre de 2020 (obrante a folios 55-56), Escrito, de fecha 09 de diciembre de 2020 (obrante a folios 139-159) y Escrito de fecha 16 de diciembre de 2020 (Obrante a folios 302-307), intervino en las investigaciones realizadas en su contra, contraviniendo la norma en mención, además de plantear se realicen actuaciones de revictimización de las víctimas en contravención del artículo 15° el Reglamento, entre otros, tales como declaraciones testimoniales de testigos, que no vienen al caso, toda vez que los mensajes de WhatsApp son claros y contundentes. Con dicho accionar se acredita la intención de obstaculizar las investigaciones que se realizaban en su contra.

Por otro lado, conforme al marco normativo desarrollado precedentemente, el hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura entre otros a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual, pudiendo ser dichas conductas a través de contacto virtual, tal como se puede observar en el presente caso, ya que, las conductas de hostigamiento sexual, además de presuntamente haber sido de manera directa, quedan probadas que fueron a través de medios virtuales como la aplicación de mensajería WhatsApp.

Teniendo en consideración las declaraciones realizadas por las agraviadas, se debe precisar que la sola declaración de la agraviada constituye o es esencial de suma relevancia cuando se investiguen hechos que podrían constituir actos de hostigamiento sexual, con la finalidad de esclarecer las investigaciones, por lo cual, si bien la víctima S.M.P.S no presenta medios probatorios, sin embargo, para que esta genere indicio razonable sobre la comisión de los hechos denunciados debe contener una mínima corroboración con otras acreditaciones indiciarias en contra del denunciado, que incorporen algún hecho, dato o circunstancia externa, aún de carácter periférico, que su contenido y coherencia y solidez del relato, siendo, en el presente caso se puede observar en el siguiente cuadro que la declaración de la





agraviada de iniciales S.M.P.S coincide con lo declarado con las otras dos agraviadas de iniciales L.A.V. y C.A.L, asimismo, se puede observar que lo relatado guarda relación y coherencia con los hechos y tiempos, siendo estos indicios que nos permiten verificar la veracidad de lo narrado.

S.M.P.S	C.A.L	L.A.V
- Me hacia gestos de enviarme besos volados. - si estábamos cerca apoyaba su cabeza en mi hombro. - "si usted va a estar conmigo, me quedo" - "vamos a tomar un vino o flor de caña los docitos" - "aveces queria cogerme de la mano (...) sus manos me daban miedo" - "que le cuenta una vecesita"	- empezó a enviarme emojis de corazoncitos, pero no le respondía. - luego empezó a decirme que le gustaba y que yo era muy bonita "sus miradas eran incómodas para mí, eran morbosas." - Como si te hiciera un reconocimiento visual de todo el cuerpo - MENSAJES DE WHATSAPP - "wao wao que linda señorita" - eres muy linda Carlita... disculpa que te diga eso, pero es la verdad imposible contenerlo!!! - me enamoran tus ojos - con todo gusto mi ojitos ajenos - depende de Ud. mi señorita bonita" - "eres muy linda me gusta mucho tu sencillez y tu inocencia pareces una niña tierna" - que lindo fue tenerte todo el día junto a mí, en verdad eres muy linda me estoy enamorando de ☺ "pero quisiera preguntarte solo una cosita, si es que tengo un poquito de esperanzas de conquistar tu corazón?"	- Me hacia gestos enviándome besos volados y me guiñaba con los ojos desde su oficina. - Me decía que era guapo, que yo debería salir con él. - Me dirigían miradas que no estaban dentro del marco normal, sino mañosas. - Ay señorita que bonita esta y me miraba mis piernas fijamente y al detalle. - MENSAJES DE WHATSAPP - Le cuento que anoche la soñé - Si porque ya lo estoy extrañando. - Preciosura donde estas? - Venga para tomar - Que linda mujer - Wao como envidio a ese policía - Ya pue así deseo que me abrace - Pensando en ti - Mala es ud que no me hace caso. - Te am... te amoooo señorita, aunque con mis tragos, pero la amoo.

En merito a ello, conforme al cuadro antes expuesto se puede leer que estamos ante el uso de términos de naturaleza sexual por parte del investigado Edwin Aliz Peña Huamán, términos como "que le cuesta una vecesita", insinuaciones y proporciones como "si usted va a estar conmigo, me quedo- vamos a tomar un vino o flor de caña los docitos", "me enamoran tus ojos", "pero quisiera preguntarte solo una cosita, si es que tengo un poquito de esperanzas de conquistar tu corazón?", "Ya pue así deseo que me abrace", "Pensando en ti", "Mala es ud que no me hace caso", comentarios que se realizan tanto dentro como fuera de la jornada laboral de las agraviadas, asimismo, realizaba acercamientos corporales que resultaban ofensivos para las agraviadas, puesto que refieren que "si estábamos cerca apoyaba su cabeza en mi hombro", siendo estas conductas manifestaciones de hostigamiento sexual tal como lo describe la normativa.

Asimismo, en los Lineamientos del Hostigamiento sexual específicamente en el numeral 6.3 literal f) se precisa que, estamos ante otra manifestación de hostigamiento sexual cuando se presenten "las observaciones o miradas lasciva", del cual las agraviadas manifiestan que el investigado Edwin Aliz Peña Huamán, les hacia miradas incómodas, tal como precisan en sus declaraciones "sus miradas eran incómodas para mí, eran morbosas, como si te hiciera un reconocimiento visual de todo el cuerpo", "Me dirigían miradas que no estaban dentro del marco normal, sino mañosas", "Ay señorita que bonita esta y me miraba mis piernas fijamente y al detalle", como se puede verificar las declaraciones de las agraviadas coinciden con la conducta del investigado, guardan relación de como este venia realizando presuntamente conductas de hostigamiento sexual en sus víctimas, causando incomodidad y un ambiente hostil, intimidatorio.





En esa misma línea, en cuanto a las manifestaciones del hostigamiento presentes y fehaciente acreditadas en el caso materia de análisis, tenemos que se presentaron las siguientes, **"Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo"**, **"Repetidas invitaciones a citas que son rechazadas"**, **"Referirse a una persona adulta como niña, niño, bombón, muñeca, muñeco, bebé o cariño"** y **"Preguntas personales sobre la vida social y/o sexual."**

En cuanto al **"Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo"**, conforme obra a folios veintidós (22) y en el CD a folios veintiuno (21), se aprecia que el servidor civil C.P.C. Edwin Aliz Peña Huamán, luego de enterarse de la denuncia en su contra, increpo a la agraviada de iniciales C.A.L. por que realizo la denuncia, resultando los contenidos de este mensaje hostiles. Asimismo, en caso de la agraviada de iniciales L.A.V. según consta a folios 116, también una vez enterado de la denuncia en su contra le increpo su accionar de denunciar los actos hostiles.

En lo concerniente a **"Repetidas invitaciones a citas que son rechazadas"**, según las capturas de pantalla de la aplicación Whatsapp (obrantes a folios 116 a 132) presentadas por la agraviada de iniciales L.A.V., se puede observar de manera clara las invitaciones a citas que el servidor civil C.P.C. Edwin Aliz Peña Huamán en su condición de Gerente de Planeamiento y Presupuesto realizo a la agraviada, las mismas que fueron rechazadas, tal como corrobora el mismo hostigador en otros mensajes donde muestra su supuesta tristeza ante el rechazo.

Asimismo, en cuanto **"Referirse a una persona adulta como niña, niño, bombón, muñeca, muñeco, bebé o cariño"**, según las capturas de pantalla de la aplicación Whatsapp (obrantes a folios 116 a 132) presentadas por la agraviada de iniciales L.A.V. puede observarse que, el servidor civil C.P.C. Edwin Aliz Peña Huamán en determinado momento intento utilizar la palabra **"bebé"** para generar conversación, además de ello, utilizo el término **"preciosura"** y **"linda"** para dirigirse a esta y luego proponerle salir a tomar, esto a pesar de haber sido rechazado en múltiples oportunidades, tal como consta en los documentos en mención. Sumado a ello, tal como consta en las capturas de pantalla de la aplicación Whatsapp (obrantes a folios 77 a 113), el referido servidor para dirigirse a la agraviada de iniciales C.A.L. utilizo términos como *"wao wao que linda señorita", "que hermosos ojitos", "fui fui me deslumbra ver tus ojos ... eres muy linda Carlita... disculpa que te diga eso, pero es la verdad imposible contenerlo!!!", "me enamoran tus ojos", "Hermosisima", "con todo gusto mi ojitos ajenos" "depende de Ud. mi señorita bonita" "lo piensa y me lo dice...dulces sueños mi ojitos", "eres muy linda me gusta mucho tu sencillez y tu inocencia pareces una niña tierna", "que lindo fue tenerte todo el día junto a mi, en verdad eres muy linda me estoy enamorando de", "pero quisiera preguntarte solo una cosita, si es que tengo un poquito de esperanzas de conquistar tu corazón?" "a la vez quisiera disculparme contigo ya que como jefe no debería decirte esas cosas, muchísimas disculpas mi ojitos", "y, "hola ojitos".*

Por último, en lo que respecta a **"Preguntas personales sobre la vida social y/o sexual"**, tal como en las capturas de pantalla de la aplicación Whatsapp (obrantes a folios 116 a 132), el servidor civil C.P.C. Edwin Aliz Peña Huamán a la agraviada de iniciales L.A.V. le escribió *"Porque no quiere decir que esa con un oficial" "Esta muy mal eso" "Debe ser sincera" "O de repente es así Ud no?" "Entonces con más ahínco le voy hacer el pase con el Arq." "Para que tenga otro amor en secreto" "wao como envidio a ese policía".* Asimismo, tal como consta en las capturas de pantalla de la aplicación Whatsapp (obrantes a folios 77 a 113), el referido servidor le escribió a la agraviada de iniciales C.A.L. lo siguiente: **"Felicidades ojitos, se ven bien"** **"...plop disculpe pensé que era su novio"**.

Llegados a este punto queda evidenciado que la conducta del C.P.C. Edwin Aliz Peña Huamán en su condición de Gerente de Planeamiento y Presupuesto encaja dentro de las manifestaciones del hostigamiento sexual antes desarrolladas las mismas que se realizaron, en contra de las agraviadas de iniciales S.M.P.S, L.A.V. y C.A.L. durante entre mayo y el 02 de octubre del 2020, puesto que para la configuración del hostigamiento sexual no se requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso, de las declaraciones las agraviadas manifiestan que siempre les mostraban incomodidad al investigado y que este les reprochaba cuando se alejaban de el y de su conducta presuntamente hostigadora.



TRADICIONAL Y
Visionaria

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS
Jr. Ortiz Arrieta N°588 – Chachapoyas – Amazonas
Telf: 041 477002 – Correo: tramite@munichachapoyas.gob.pe





RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° -2023-MPCH/GM

Bajo ese contexto, se le imputa al servidor civil C.P.C. EDWIN ALIZ PEÑA HUAMAN en su condición de Gerente de Planeamiento y Presupuesto el siguiente hecho:

1057

- Haber realizado conductas de hostigamiento sexual en contra de las agraviadas de iniciales S.M.P.S, L.A.V y C.A.L, durante el periodo comprendido entre el septiembre de 2019 y el 02 de octubre de 2020, las mismas que se manifestaron a través de utilizar términos de naturaleza connotación sexual, acercamientos corporales, observaciones o miradas lasciva, trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo, repetidas invitaciones a citas que son rechazadas, referirse a una persona adulta como niña, niño, bombón, muñeca, muñeco, bebé o cariño, y preguntas personales sobre la vida social y/o sexual.

Aclarado ello, corresponde determinar si el hecho imputado, constituye o no falta administrativa disciplinaria por nuestro ordenamiento jurídico vigente, garantizando de esta manera el cumplimiento del Principio de Tipicidad.

En ese sentido, el artículo 85° de la Ley N° 30057, determina que las faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo, son entre otras la siguiente:

"k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima."

Siendo ello así, el servidor civil C.P.C. EDWIN ALIZ PEÑA HUAMAN en su condición de Gerente de Planeamiento y Presupuesto incurrió en la falta de hostigamiento sexual tipificado en el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, debido a que realizó conductas de hostigamiento sexual en contra de las agraviadas de iniciales S.M.P.S, L.A.V y C.A.L, durante el periodo comprendido entre el septiembre de 2019 y el 02 de octubre de 2020, las mismas que se manifestaron a través de utilizar términos de naturaleza connotación sexual, acercamientos corporales, observaciones o miradas lasciva, trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas hostiles, repetidas invitaciones a citas que son rechazadas, referirse a una persona adulta como niña, niño, bombón, muñeca, muñeco, bebé o cariño, y preguntas personales sobre la vida social y/o sexual.

NORMAS JURÍDICAS PRESUNTAMENTE VULNERADAS

A) LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

❖ **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 empleadores, 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.

❖ **Artículo 3.- De los sujetos**

Por la presente Ley se considera:

1. Hostigador: Toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual señalado en la presente Ley.



TRADICIONAL Y
Visionaria

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS
Jr. Ortiz Arrieta N°588 – Chachapoyas – Amazonas
Telf: 041 477002 – Correo: tramite@munichachapoyas.gob.pe





2. Hostigado: Toda persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.

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

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.

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

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

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

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

➔ **Artículo 12.- De la sanción a los funcionarios y servidores públicos**

12.1 Los funcionarios y servidores públicos sujetos al régimen laboral público, que hayan incurrido en actos de hostigamiento sexual serán sancionados, según la gravedad, conforme al literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

B) REGLAMENTO DE LA LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, APROBADO MEDIANTE DECRETO SUPREMO N° 014-2019-MIMP

❖ **Artículo 2.- Ámbito de aplicación**

El presente Reglamento es aplicable a las situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de una relación laboral, educativa o formativa, pública o privada, militar o policial, o a cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin importar el régimen contractual, fórmula legal o lugar de ocurrencia de los hechos, en concordancia con lo establecido en el artículo 2 de la Ley.





❖ **Artículo 3.- Definiciones**

Para los efectos de la Ley y el presente Reglamento se aplican las siguientes definiciones:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Hostigado/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- d) Hostigador/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- e) Instituciones: Incluye a los centros de trabajo público y privado, las instituciones de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, así como sus centros de formación en todos sus niveles, las instituciones educativas públicas y privadas de educación básica, técnico-productiva y superior, y demás entidades contenidas en el ámbito de aplicación de la Ley y el Reglamento.
- f) 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.
- g) Quejado/a o denunciado/a: Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- h) Quejoso/a o denunciante: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- i) 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 el de relación de dependencia.
- j) 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.

❖ **Artículo 4.- Principios**

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de 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





RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 093 -2023-MPCH/GM

1060

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.
- 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 6.- Configuración y manifestaciones del hostigamiento sexual**

6.1 El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

6.2 La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.

6.3 El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.

6.4 El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquier conducta que encaje en el presente artículo y en el artículo 6 de la Ley.

6.5 Todas las instituciones, para efectos de la investigación y sanción correspondientes, determinan la configuración del hostigamiento sexual según lo establecido en el presente artículo.

6.6 Cuando la persona hostigada es un niño, niña o adolescente se consideran, para efectos de determinar la sanción correspondiente, cualquier acto de hostigamiento sexual como acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad.

↔ **Artículo 15.- Prohibición de revictimización**

La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los/las presuntas/os hostigadores/as, entre otros. Los/as miembros de los órganos que intervienen en el procedimiento evitan cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una queja o denuncia y de continuar con el procedimiento.



TRADICIONAL Y
Visionaria

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS
Jr. Ortiz Arrieta N°588 – Chachapoyas – Amazonas
Telf: 041 477002 – Correo: tramite@munichachapoyas.gob.pe





❖ Artículo 16.- Inicio del procedimiento

16.2 En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea titular del órgano que recibe la queja o denuncia, esta se interpone ante el inmediato superior del/de la presunto/a hostigador/a o quien haga sus veces. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación.

C) "LINEAMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS" aprobados mediante RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 144-2019-SERVIR-PE, de fecha 30 de octubre del 2019.

❖ V. DEFINICIONES:

a. 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 otros de similar naturaleza.
(...)

c. Hostigamiento Sexual: 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 la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

d. Hostigado/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual, al margen del tipo de vinculación laboral o contractual con la entidad.

e. Hostigador/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual, cualquiera sea su régimen de vinculación laboral o modalidad formativa de servicio en el Sector Público.
(...)

i. 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 el de relación de dependencia.

j. Modalidades formativas: Se consideran modalidades formativas las prácticas preprofesionales y profesionales.

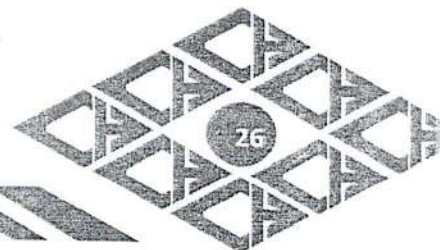
❖ 6.3. Manifestaciones del hostigamiento sexual

Son manifestaciones de hostigamiento sexual las siguientes:

a. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.

b. Amenazas mediante las cuales se exige de forma explícita o implícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.

c. Uso de términos de naturaleza connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.





RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° -2023-MPCH/GM

1062

d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.

e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas.

f. Cualquier otra conducta que encaje en el concepto de hostigamiento sexual.

❖ **6.4. Configuración del hostigamiento sexual**

La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso.

El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y el/la hostigador/a o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o formativa o similar; o si este ocurre o no en el lugar de trabajo, ambientes formativos o similares.

D) LEY N° 30057- LEY DEL SERVICIO CIVIL

❖ **Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario**

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

k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima.

POSIBLE SANCIÓN A LA FALTA COMETIDA

De acuerdo a la Primera Disposición Complementaria Final de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo del 2015, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 92-2016-SERVIR-PE de fecha 21 de junio del 2016, el procedimiento y sanciones establecidos en la LSC, el Reglamento y las disposiciones de la presente Directiva son de aplicación por infracciones al CEFP y por faltas establecidas en la LPAG, LMEP, LSC, Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, y las demás que señale la ley, para todo aquel personal que desempeña función pública.

De acuerdo al artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 102° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, con el sub numeral 14.2 del numeral 14 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, se establecen como sanciones principales que pueden imponerse a los servidores civiles por la comisión de una falta: A) Amonestación; B) Suspensión entre uno (01) y trescientos sesenta y cinco (365) días; y, D) Destitución.

Bajo esa premisa, acorde a la falta cometida por el investigado servidor civil C.P.C. EDWIN ALIZ PEÑA HUAMAN en su condición de Gerente de Planeamiento y Presupuesto, **SE LE DEBE IMPONER LA SANCIÓN DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES ENTRE UNO (01) Y TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) DIAS.**



TRADICIONAL Y
Visionaria

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS
Jr. Ortiz Arrieta N°588 – Chachapoyas – Amazonas
Telf: 041 477002 – Correo: tramite@munichachapoyas.gob.pe





Al respecto, el primer párrafo del artículo 90° de la Ley del Servicio Civil, en concordancia con el Literal b) del artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057, prescriben que, la suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendarios previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato quien hace las veces de Órgano Instructor y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces quien hace de Órgano Sancionador, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

El sub numeral 13.1 del numeral 13 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC determina que, el Órgano Instructor puede apartarse de las conclusiones del informe del secretario técnico por considerarse no competente o por considerar que no existen razones para iniciar el PAD. En ambos casos, debe argumentar las razones de su decisión.

Por su parte, el sub numeral 9.3 del numeral 9 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, sub numeral incorporado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, dispone que, *"De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 90° de la L.S.C, en el caso de la sanción de suspensión y de la sanción de destitución, el Jefe de Recursos Humanos y el Titular de la Entidad, respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta y variar la sanción por una menos grave, de considerar que existe mérito para ello. En ningún caso, las autoridades del procedimiento disciplinario pueden imponer una sanción de mayor gravedad a la que puedan imponer dentro de su competencia."*

PLAZO PARA PRESENTAR EL DESCARGO

El plazo para presentar descargos es de **05 (CINCO) DÍAS HÁBILES**, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, de conformidad a lo regulado en el artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 111° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057 y numeral 16 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".

AUTORIDAD COMPETENTE PARA RECIBIR EL DESCARGO O LA SOLICITUD DE PRÓRROGA

El escrito que contenga los descargos del servidor civil involucrado en el presente PAD deberá ser dirigido y presentado ante el **GERENTE MUNICIPAL** de la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS**, por constituir el **ÓRGANO INSTRUCTOR** en el presente proceso.

En caso de presentarse la solicitud de prórroga, corresponde al Órgano Instructor evaluar la solicitud y adoptando el principio de razonabilidad, conferir el plazo que considere necesario para que el imputado ejerza su derecho de defensa. Si el Órgano Instructor no se pronunciara en el plazo de dos (2) días hábiles, se entenderá que la prórroga ha sido otorgada por un plazo adicional de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial.

Lo antes expuesto se encuentra contemplado en el artículo 111° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057 y numeral 16 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL SERVIDOR CIVIL EN EL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO

El artículo 96° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el servidor civil:

- ✓ Mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, tiene derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones.





- ✓ Puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.
- ✓ Mientras dure dicho procedimiento no se concederá licencias por interés del servidor civil, a que se refiere el literal h) del artículo 153° del Reglamento mayores a cinco (05) días hábiles.

Estando a lo facultado mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE y la Resolución Ejecutiva Regional N° 339-2020-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/GR de fecha 03 de agosto del 2020.

DECISIÓN:

ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR el PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO en contra del servidor civil **C.P.C. EDWIN ALIZ PEÑA HUAMAN**, en su condición de **GERENTE DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO** de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, por presuntamente haber incurrido en la falta de hostigamiento sexual tipificado en el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, debido a que realizó conductas de hostigamiento sexual en contra de las agraviadas de iniciales S.M.P.S, L.A.V y C.A.L, durante el periodo comprendido entre el septiembre de 2019 y el 02 de octubre de 2020, las mismas que se manifestaron a través de utilizar términos de naturaleza connotación sexual, acercamientos corporales, observaciones o miradas lasciva, trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo, repetidas invitaciones a citas que son rechazadas, referirse a una persona adulta como niña, niño, bombón, muñeca, muñeco, bebé o cariño, y preguntas personales sobre la vida social y/o sexual.

ARTÍCULO SEGUNDO: OTORGAR al señor **EDWIN ALIZ PEÑA HUAMAN** el **PLAZO DE 05 (CINCO) DÍAS HÁBILES** para la presentación de sus **DESCARGOS**, debiendo ser **DIRIGIDOS Y PRESENTADOS** ante el **GERENTE MUNICIPAL** de la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS** en medio físico y magnético (CD-Archivo Word).

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR la presente Resolución con sus antecedentes al señor **EDWIN ALIZ PEÑA HUAMAN**.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CHACHAPOYAS
Edinson Cueva Vega
GERENTE MUNICIPAL

