



RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 0461-2018-MDM.

Marcavelica, 30 de Octubre de 2018

VISTO:

El Informe N° 02-2018-MDM-STPAD de fecha 15 de octubre de 2018 del Órgano Instructor, descargo de fecha 28 de marzo de 2018 presentado por el servidor Edgar Alonso Tasara Valiente y antecedentes; y

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su artículo 194° modificada por la Ley de Reforma Constitucional N° 30305, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, establece que los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, precisando la última norma indicada que la autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las Municipalidades, radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, actos administrativos y de administración, con sujeción al Ordenamiento Jurídico vigente;

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo diseño de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de aplicación en el Sector Público;

Que, en la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de referida Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala que: "El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento"; y al haberse publicado el referido reglamento el 13 de junio de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la Ley de Servicio Civil entró en vigencia a partir del 14 de septiembre de 2014, por lo que corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento, en concordancia con 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-SERVIRPE, en lo que corresponda y la Directiva del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Municipalidad de Marcavelica aprobada por la Resolución de Alcaldía N° 0410-2015-MDM de fecha 13 de octubre de 2015;

Que, el Artículo 91° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado con Decreto Supremo N° 040-014-PCM, (en adelante RGLSC) expresa "La responsabilidad administrativa disciplinaria...", así mismo el Artículo 102° del RGLSC señala "Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el Artículo 88° ..." y el Artículo 115° del RGLSC establece "La resolución del Órgano sancionador ...".

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO - ANTECEDENTES:

Que, mediante Informe N° 001-2018-MDM-STPAD de fecha 28 de febrero de 2018, el Secretario Técnico de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Distrital de Marcavelica, señala que de acuerdo a la copia de la denuncia policial adjunta de fecha 30-01-2018, la servidora Eliana Fiorella Ponce Castro quien viene prestando servicios eventual en el área de archivo municipal, manifiesta que el día martes 29 de enero del presente año, siendo aproximadamente las 9.30 horas, en circunstancia en que se encontraba en la oficina del mencionado archivo, ubicado en el tercer piso del palacio de la Municipalidad Distrital de Marcavelica, llegó el servidor Edgar Alonso Tassara Valiente, quien se puso a buscar unos archivos en el mismo lugar, pero en los armarios que contiene información de la División de Desarrollo Urbano y de obras, y cuando la denunciante ha intentado salir de este lugar, el citado trabajador la abrazado contra su voluntad, pidiéndole que le de un beso e intentando besarla en reiteradas veces, apretándola fuertemente con sus brazos de la cintura, y que tras un forcejeo ha podido soltarse de las manos del denunciante y ha acudido a algunos trabajadores para narrarles lo ocurrido, con lo cual el trabajador en mención ha incurrido en una presunta falta de carácter disciplinaria tipificada en el artículo 85° incisos [...] c) el incurrir en actos de violencia grave indisciplinaria o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor" [...] k) El hostigamiento sexual cometido por quien



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE MARCAVELICA**

«AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL»
«DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES»
«VILLA SAN MIGUEL DE TANGARARÁ-DISTRITO HISTÓRICO DE LA REGIÓN PIURA»

VIENE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 0461-2018-MDM, de fecha 30 de Octubre de 2018.

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”, de la Ley 30057 Ley del Servicio Civil, fundamentos por los cuales recomienda al Órgano Instructor la apertura del procedimiento Administrativo Disciplinario;

Que, mediante Memorándum N° 025-2018-MDM-DIDU, el Jefe inmediato del mencionado servidor en su condición de Órgano Instructor apertura el Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor Edgar Alonso Tassara Valiente y le solicita que efectúe los descargos correspondientes;

DESCARGOS PRESENTADOS POR EL PROCESADO

Que, don Edgar Alonso Tassara Valiente presento su descargo respectivo el día 28-03-2018 señalando que acude al despacho del Órgano Instructor a efectos de “PRESENTAR MIS DESCARGOS” contra las infundadas y fraudulentas imputaciones hechas en mi contra, para lo cual sustento mis fundamentos en las consideraciones que paso a exponer.”;

En sus descargos de forma señala una vulneración al Principio de Tipicidad y violación al derecho de defensa, en razón que en el Informe N° 001-2018-MDM-STPAD del Secretario Técnico que contiene los cargos imputado, con respecto a la presunta falta disciplinaria tipificada en el artículo 85° inciso c), no se le precisa cuales son los actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra, vulnerando con ello el derecho a su defensa, pues no se le informa de manera clara, cual es el hecho en el que presuntamente habría incurrido su persona, limitando con ello a hacer su descargo con claro conocimiento de la falta imputada;

Con respecto a la presunta falta disciplinaria tipificada en el artículo 85° inciso K) señala que de igual manera se vulnera el principio de la tipicidad puesto que en nada se subsume a los hechos investigados “[...] puesto en el SUPUESTO NEGADO que el suscrito hubiera cometido la falta imputada, esto es “haber sujetado y abrazado fuertemente de las manos a la denunciante con la finalidad de besarla” este hecho seria “UN HECHO UNICO Y AISLADO”, no repetitivo, en el que no existe el elemento “REITERACION “ adjetivo que según la RAE (Real Academia de la Lengua)se refiere a “algo que se hace o sucede reiteradamente”_[...] pues para que se configure el hostigamiento sexual, debe imprescindiblemente, existir una conducta reiterada, como bien lo señala la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sancione del Hostigamiento Sexual, la misma que a la letra señala:
Capitulo II Concepto, Elementos y Manifestaciones del Hostigamiento Sexual

Artículo 4°. -De los conceptos

4.1 El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.”

En sus descargos de fondo de los hechos imputados, el procesado señala que niega rotundamente que “[...] mi persona haya abrazado e intentado besar a la Sra. Eliana Fiorela Ponce Castro, pues si bien es cierto , en el día de los hechos imputados mi persona se encontraba en la Oficina de Archivo, con la finalidad de buscar expedientes para desarrollar mi labor diario, también es cierto, que los hechos se suscitaron de manera diferente a como mal intencionalmente lo señala la denunciante, pues teniendo en cuenta que el espacio de archivo es extremadamente reducido, la denunciante y el suscrito en un inicio nos encontrábamos de espaldas buscando cada uno en los archivos, y luego cuando al intentar salir de ese lugar me he volteado y ella también, encontrándonos frente a frente muy cerca, ante lo cual opte por salir de la citada oficina para no incomodar por lo estrecho del lugar. Luego me enterado que la denunciante se encontraba alegando que yo había intentado besarla, hecho que niego rotundamente;

Que, respecto a que mi persona haya sujetado y abrazado fuertemente de las manos a la denunciante con la finalidad de besarla, resulta EXTREMO FALAZ lo alegado, puesto que dicha versión se desmiente con el RML (Reconocimiento Médico Legal) de fecha 30-01-2018, ordenado por la Fiscalía



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE MARCAVELICA**

«AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL»
«DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES»
«VILLA SAN MIGUEL DE TANGARARÁ-DISTRITO HISTÓRICO DE LA REGIÓN PIURA»

VIENE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 0461-2018-MDM, de fecha 30 de Octubre de 2018.

Penal Corporativa de Sullana, un día después de los hechos denunciados y donde de manera expresa e indubitable se señala "NO SE OBSERVAN LESIONES TRAUMATICAS EXTERNAS", es decir, que lo alegado por la denunciante resulta ser falso pues no existe evidencia médica de que ésta haya sufrido lesiones por agentes externo";

Que, con respecto a imputársele una falta grave, señala que para determinar si un trabajador ha cometido una falta grave debe valorarse previamente las siguientes circunstancias:

- La antigüedad del trabajador y el hecho que no haya sido sancionado con anterioridad
- Los elementos que caracterizan el incumplimiento imputado al trabajador (la existencia o no de advertencias previas al trabajador, la habitual tolerancia de ciertas conductas, la reiteración en el incumplimiento, las circunstancias personales del trabajador en el momento del incumplimiento) y
- Las consecuencias del incumplimiento del trabajador (las repercusiones económicas y que el incumplimiento se haya escenificado públicamente o no, entre otros) (Casación Laboral N° 7394-2015 AREQUIPA publicada en el Diario Oficial El Peruano el 30 de junio de 2017)

Por los argumentos expuestos por el procesado, solicita se le absuelva de los cargos imputados

ANALISIS DE LA FALTA — DESCARGO Y MEDIOS DE PRUEBA

Del descargo presentado por el servidor procesado don Edgar Alonso Tassara Valiente, el Informe del Órgano Instructor, se desprende que si bien la servidora denunciante manifiesta haber que, el procesado habría intentado besarla contra su voluntad, no presenta testigos presenciales, aunado que mediante Certificado Médico Legal N° 000614-1 se indica que la haber sido examinada, no presenta lesión traumática externa, por lo que la falta disciplinaria prevista en el artículo 85° inciso 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", no se ha configurado y en cuanto a la falta disciplinaria prevista en el artículo 85° inciso c) el incurrir en actos de violencia grave indisciplinaria o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor", no se configura, por cuanto tampoco se encuentra acreditada tal supuesta imputación, máxime cuando el servidor procesado durante el periodo que viene laborando desde el año 2014, ha demostrado buena conducta con los trabajadores razón por la cual no presenta antecedentes de indisciplinaria.

RECOMENDACION DEL ORGANO INSTRUCTOR

Que, el inciso e) del artículo 114° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala que el informe del Órgano instructor debe de contener la recomendación de la sanción aplicable, habiendo recomendado la sanción de SUSPENSION DE CINCO (5) DIAS, por falta de carácter disciplinario prevista en el artículo 85° literal a) de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil

Sin perjuicio de lo expresado por el Órgano Instructor corresponde al Órgano Sancionador el poder modificar La sanción propuesta en aplicación del Artículo 90° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057.

SANCION A APLICARSE

Que, de conformidad con el Artículo 90° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 "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 y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, e 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. Se ratifica la sanción de suspensión por cinco (5) días al procesado Edgar Alonso Tassara Valiente.

PLAZO PARA IMPUGNAR Y LA AUTORIDAD COMPETENTE QUE LO RESUELVE

Que, de conformidad con el Artículo 117° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil Aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM establece "El servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario



‘AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL’
‘DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES.’
‘VILLA SAN MIGUEL DE TANGARARÁ-DISTRITO HISTÓRICO DE LA REGIÓN PIURA’

VIENE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 0461-2018-MDM, de fecha 30 de Octubre de 2018.

de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas por la Ley del Servicio Civil N° 30057, y su Reglamento General, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040- 2014-PCM y de acuerdo a lo establecido por el Artículo 20° inciso 6) de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- SANCIONAR CON SUSPENSIÓN DE CINCO (05) DÍAS AL SERVIDOR EDGAR ALONSO TASSARA VALIENTE, identificado con DNI N° 42106994, por la comisión de la falta de carácter disciplinario, contemplada en el literal a) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, de conformidad con el Artículo 90° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 y conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa, de la presente resolución.

Artículo 2°.- INSERTAR, una copia de la presente Resolución como constancia en el Legajo del servidor **EDGAR ALONSO TASSARA VALIENTE**.

Artículo 3°.- ENCARGAR a la Jefatura del Área de Personal **NOTIFICAR** la presente resolución al servidor **EDGAR ALONSO TASSARA VALIENTE** conforme a lo estipulado por el artículo 115° del D.S. 040-2014-PCM-Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y de acuerdo a las formalidades que establece la ley del Procedimiento Administrativo General; para los fines pertinentes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

C.c. (07)
Archivo


MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE MARCAVELICA
Mg. Wilfredo Ramón Alcas Aguirre
ALCALDE