



Resolución de Órgano Sancionador N° 001 -2018-MINAGRI-PEJEZA/DE

Campamento Gallito Ciego, Yonán 13 de febrero del 2018

VISTOS:

La Resolución del Órgano Instructor N° 01-2017-PEJEZA-DE de fecha 30 de noviembre del 2017, escrito de descargos del investigado de fecha 07 de diciembre del 2017 e Informe del Órgano Instructor N° 01-2018-PEJEZA-DE de fecha 13 de febrero del 2018; y-----

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, específicamente en el Título V, se regula el régimen disciplinario y procedimiento sancionador aplicable a los servidores del sector público, por lo que corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento;-----

1. ANTECEDENTES:

- Que, con fecha 26 de setiembre del 2017, la ciudadana Paola del Rocío Tafur Lafora, (ex locadora de servicios de PEJEZA) solicita a la Dirección Ejecutiva que se informe sobre investigación referente a una denuncia por hostigamiento sexual en su contra cometida por el servidor Ing. Katary Carlos Díaz Fuentes, en su calidad de Gerente de Administración.
- Que, dicha denuncia fue derivada a la Secretaría Técnica para su respectiva investigación, siendo que con fecha 17 de noviembre del 2017, el Secretario Técnico mediante Informe de Precalificación N° 002-2017-MINAGRI-PEJEZA-DE-STAAOIPAD, fundamentó que de las pruebas aportadas por la denunciante Sra. Paola del Rocío Tafur Lafora, se ha determinado que no existe ningún sometimiento a los supuestos actos de hostigamiento sexual a través de la cual haya accedido la denunciante, igualmente no se ha acreditado el elemento constitutivo de rechazo a los supuestos actos de hostigamiento sexual; en ese sentido, la conducta del servidor no configura en los supuestos establecidos en la Ley N° 27942-Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, por lo tanto no existirían indicios suficientes que acrediten la responsabilidad administrativa del servidor, declarando en consecuencia, en mérito a lo establecido en el numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, No ha lugar a trámite respecto a los hechos referidos a los presuntos actos de hostigamiento sexual por parte del servidor en contra de la señora Paola del Rocío Tafur Lafora.

304
Campaña de Limpieza

- Que, de los mismos medios probatorios adjuntados y de los hechos expuestos y analizados por el Secretario Técnico mediante Informe de Precalificación N° 002-2017-MINAGRI-PEJEZA-DE-STAAOIPAD e Informe N° 004-2017-MINAGRI-PEJEZA-DE-STAAOIPAD, se determinó que el servidor, en su calidad de Gerente de Administración, al entablar conversaciones fuera de lugar (confianza excesiva) inobservó una buena práctica común dentro de las instalaciones de la entidad, como es actuar con rectitud y respeto en el trato con el personal contratado; por lo tanto, habría incurrido en la falta de carácter disciplinario, por infracción al Código de Ética de la Función Pública, al haber trasgredido los principios y deberes éticos del servidor público contemplados en los numerales 2), 3) y 4) del artículo 6º, así como el numeral 6) del artículo 7º de la Ley N° 27815-Ley del Código de Ética de la Función Pública, recomendando que se inicie el respectivo procedimiento administrativo disciplinario.
- Que, en consecuencia, vía Resolución del Órgano Instructor N° 001-2017-MINAGRI-PEJEZA/DE de fecha 30 de noviembre del 2017, se resolvió instaurar procedimiento administrativo disciplinario-PAD al servidor Ing. Katary Carlos Díaz Fuentes en su desempeño como Gerente de Administración; por haber enmarcado su actuación en la supuesta falta estipulada en el artículo 100º del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, al haber infringido los numerales 2), 3) y 4) del Artículo 6º, así como el numeral 6) del Artículo 7º de la Ley N° 27815-Ley del Código de ética de la Función Pública, otorgándole un plazo de cinco (05) días hábiles para que pudiera efectuar sus descargos.

2. FALTA INCURRIDA:

Se investiga la comisión de la falta prevista en el Artículo 100º del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM-Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: " También *constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título*".

Que, el señor Katary Carlos Díaz Fuentes, habría incurrido en la falta de carácter disciplinario, por infracción al Código de Ética de la Función Pública, al haber trasgredido los principios y deberes éticos del servidor público contemplados en los numerales 2), 3) y 4) del Artículo 6º, así como el numeral 6) del Artículo 7º de la Ley N° 27815, al inobservar una buena práctica común dentro de las instalaciones de la entidad, como es actuar con rectitud y respeto en el trato con el personal contratado.

3. DESCRIPCION DE HECHOS Y NORMAS VULNERADAS

- Que, se inicia este procedimiento administrativo disciplinario en virtud que el investigado habría vulnerado los principios y deberes éticos del servidor público contemplados en los numerales 2), 3) y 4) del Artículo 6º, así como el numeral 6) del Artículo 7º de la Ley N° 27815-Ley del Código de Ética de la función Pública, por cuanto su conducta como Gerente de Administración al entablar conversaciones con la denunciante no constituye una buena práctica dentro del centro laboral, por cuanto no ha actuado con rectitud ni respeto en el trato con dicha locadora de servicios.
- Que, el Artículo 6º de la Ley N° 27815, prescribe que el servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios: **2) Probidad: Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y**

desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. 3) Eficiencia: Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente. 4) Idoneidad: Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

- Que, igualmente el Artículo 7° de la Ley N° 27815, prescribe que el servidor público tiene el siguientes deber: 6) Responsabilidad: Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten. Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Que, frente al inicio de procedimiento administrativo disciplinario, el servidor emplazado presentó su escrito de descargo solicitando se declare la absolución de los cargos imputados, disponiéndose la conclusión y el archivo de dicho procedimiento, centrando su defensa en el sentido de que no se ha precisado con claridad la presunta falta que ha cometido, vulnerando los principios de deber de motivación y defensa, asimismo alega que los medios probatorios adjuntados por la denunciante fueron obtenidos mediante mecanismo ilícito, vulnerando su derecho al secreto y a la inviolabilidad de sus comunicaciones, finalmente considera que no ha vulnerado ningún principio de la función pública, y que su actuación profesional y funcional dentro del PEJEZA siempre la ha ejercido con idoneidad y eficiencia.
- Que, al respecto, se debe precisar que el investigado ha tomado conocimiento de manera formal sobre la falta de la cual se le imputa, con la notificación de la Resolución del Órgano Instructor N° 001-2017-MINAGRI-PEJEZA/DE de fecha 30 de noviembre del 2017, que resolvió instaurarle procedimiento administrativo disciplinario y se le otorgó un plazo para presentar sus descargos, en dicha Resolución se señaló concretamente que el investigado en condición de Gerente de Administración, habría incurrido en la falta de carácter disciplinario, por infracción al Código de Ética de la función pública al haber transgredido los principios y deberes éticos del servidor público contemplados en los numerales 2,3 y 4 del Artículo 6°, así como numeral 6 del Artículo 7° de la Ley N° 27815, al haber inobservado una buena práctica común dentro de las instalaciones de la entidad, como es actuar con rectitud y respeto en el trato con el personal contratado, en este caso, con la locadora de servicios denunciante; es decir, se indicó de manera precisa la conducta transgresora del investigado, así como la falta cometida con tal conducta, cumpliendo así con los requisitos mínimos que debe contener la motivación de los actos administrativos, señalados en el artículo 6° de la Ley N° 27444, por lo tanto debe desestimarse el argumento del investigado referido a la vulneración del principio y deber de motivación.
- Que, del mismo modo, no se ha vulnerado su derecho de defensa, por cuanto sí se le ha dado la oportunidad para poder ejercerlo en cuanto a la defensa desplegada que ha efectuado respecto a los hechos imputados.

- Que, por otro lado, se debe tener en cuenta que los medios probatorios con los cuales se ha sustentado la apertura del presente procedimiento administrativo disciplinario consiste en las actas de constatación notarial de la provincia de Chepén presentadas por la denunciante, las mismas que contienen las conversaciones entre ella y el investigado, pruebas que fueron presentadas en la denuncia por supuestos actos de hostigamiento sexual, teniendo en cuenta que es el mismo artículo 8° del Reglamento de la Ley N° 27942-Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el que otorga un sistema abierto de pruebas, por la versatilidad de todas las que pueden presentarse.
- Al respecto se debe analizar si dichos medios probatorios vulneran el derecho al secreto y a la inviolabilidad de sus comunicaciones, derecho previsto en el numeral 10 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú. En cuanto al derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones, se distingue que el derecho al “secreto de las comunicaciones” como aquel que protege el contenido de las comunicaciones o de los papeles privados de una persona, los cuales sólo pueden ser conocidos por ella y aquella o aquellas con las cuales deseó comunicarse, mientras que el derecho a la “inviolabilidad de las comunicaciones” se refiere a que las comunicaciones no puedan ser intervenidas o interceptadas por terceros.
- Bajo ese contexto, las pruebas aportadas por la denunciante consisten en actas de constatación notarial que contienen conversaciones que mantuvo la denunciante con el investigado, en relación con los hechos denunciados, esto es, los supuestos actos de hostigamiento sexual cometidos en su agravio. De lo que se colige que no se trata de una interceptación de sus comunicaciones por un tercero, ya que es la propia denunciante con quien mantuvo tal conversación, siendo ella quien ha revelado el contenido de la misma.
- Que, finalmente de los descargos presentados, se aprecia que el investigado en ningún momento ha negado ni desvirtuado que efectivamente se hayan efectuado dichas conversaciones, por lo que se concluye que dicho servidor sí habría incurrido en una mala práctica laboral, por cuanto no ha actuado con rectitud ni respeto en el trato con dicha locadora de servicios.

4. RESPONSABILIDAD RESPECTO DE LA FALTA

- Al servidor se le imputa haber transgredido los principios éticos y deberes del servidor público, por cuanto su conducta como Gerente de Administración al entablar conversaciones fuera de tono con la denunciante no constituye una buena práctica dentro del centro laboral, rompiendo en cierta forma con la armonía o modo habitual en que debe llevarse a cabo las labores en la entidad, por cuanto no ha actuado con rectitud, ni respeto acorde con el ejercicio de la función pública, en el trato con dicha locadora de servicios, configurándose una falta de carácter disciplinario.
- Que, en ese sentido, se considera que la condición de Gerente de Administración que ostentaba el investigado, implicaba la observancia por parte de éste no sólo de sus obligaciones laborales sino también de los principios y prohibiciones éticas que debían regir su actuación como servidor público, por cuanto existía una obligatoriedad moral en su comportamiento que implica desenvolverse con respeto en sus relaciones

caso 202

con todos los trabajadores, administrados, con sus subordinados y con la ciudadanía en general, absteniéndose de tener conversaciones que menoscaban la dignidad de los mismos, distorsionando la convivencia, disciplina y buena organización que debe existir en la entidad, por lo que corresponde emitir una llamada de atención para que dicho servidor enmiende su conducta y actúe a cabalidad y en forma íntegra asumiendo con pleno respeto y rectitud su función pública.

5. **SANCION IMPUESTA**

Que, el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que la sanción debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado: De los hechos expuestos, no se advierte grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento: De los hechos expuestos, no se advierte por parte del servidor la acción de ocultamiento de la comisión de la falta o el impedimento de su descubrimiento.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta: De los hechos expuestos, el mencionado servidor tenía la condición de Gerente de Administración, y conocía sus funciones y prohibiciones como servidor público, pese a ello vulneró principios éticos.
- d) Circunstancias en que se comete la infracción: Las circunstancias que rodean la infracción cometida proviene de su actuar como Gerente de Administración respecto a la relación adecuada que debió mantener con los locadores de servicio.
- e) Concurrencia de varias faltas: De los hechos expuestos, no hay concurrencias de faltas, sólo se advierte la infracción de los principios éticos.
- f) Participación de uno o más servidores en la falta: en el presente caso la falta ha sido cometida sólo por el Gerente de Administración.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta: El infractor no tiene antecedente en la falta cometida.
- h) La continuidad en la comisión de la falta: No hay continuidad en la comisión de dicha falta.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido: No se ha determinado obtención de beneficio alguno a favor del servidor.

Que, habiendo realizado un análisis de los hechos y de los descargos presentados por el presunto infractor, éste órgano instructor quién actúa, además, como órgano sancionador concluye que, respecto a la falta relacionada al haber infringido los principios éticos del servidor público y al observar una conducta incorrecta en la relación laboral con la locadora de servicios, el servidor habría cometido una infracción leve correspondiéndole la aplicación de **sanción de amonestación escrita**, de acuerdo con lo establecido en los artículos 88° y 89° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil.

6. **RECURSOS ADMINISTRATIVOS Y PLAZO PARA IMPUGNAR**

El sancionado podrá interponer recursos de reconsideración o apelación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación de la presente resolución.

7. **AUTORIDADES ENCARGADAS DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS**

Que, en los casos de sanciones de amonestación escrita el recurso de apelación debería ser resuelto por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos o quien haga sus veces, de conformidad con lo previsto con el artículo 89° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Que, sin embargo, en el presente caso, por ser el investigado en quien recae la Jefatura de Recursos Humanos, y al observarse un manifiesto conflicto de intereses objetivo y según el criterio de jerarquía, corresponde ser resuelto por el actual Gerente de Administración, ello de conformidad con el numeral 9.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

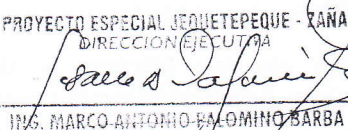
Que, estando a lo antes expuesto, y en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;-----

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- SANCIONAR CON AMONESTACIÓN ESCRITA al servidor Ing. Katary Carlos Díaz Fuentes, quien se desempeñó como Gerente de Administración; por haber enmarcado su actuación en la falta estipulada en el artículo 100° del decreto Supremo N° 040-2014-PCM, al haber infringido los principios y deberes éticos del servidor público establecidos en los numerales 2), 3) y 4) del Artículo 6°, así como el numeral 6) del Artículo 7° de la Ley N° 27815-Ley del Código de ética de la Función Pública, en atención a los argumentos expuestos en la parte considerativa-----

ARTICULO SEGUNDO. - REMITIR los actuados a la Unidad de Recursos Humanos a fin de que cumpla con oficializar y notificar la sanción impuesta emitiendo el acto resolutivo correspondiente, esto, de conformidad con lo previsto en el artículo 89° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. -----

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

PROYECTO ESPECIAL JEQUETEPEQUE - ZAÑA
DIRECCIÓN EJECUTIVA

ING. MARCO ANTONIO PALOMINO BARBA
DIRECTOR EJECUTIVO (1)

