

*El Pueblo lo Hizo...!*

## RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 116 -2021-MDO/GM.

Ollantaytambo, 17 de mayo de 2021

LA GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLLANTAYTAMBO PROVINCIA DE URUBAMBA, DEPARTAMENTO CUSCO.



### VISTO:

El Informe de Pre Calificación N° 02-2021-MDO/GM-ST/KCO, de fecha 16 de abril de 2021 de la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Ollantaytambo, Abog. Kirsten Canal Obando, así como los demás documentos adjuntos como medios de prueba a este Informe, y;

### CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se establece un régimen único y exclusivo para las personas que presten servicios en las entidades del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas;

Que, el Título V de la citada Ley, establece el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, disponiendo que el mismo se aplica una vez entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias;

Que, por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, publicado en el Diario Oficial "El Peruano", el 13 de junio de 2014, se aprobó el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, estableciéndose en el Artículo 94° que las autoridades de los órganos instructores del procedimiento disciplinario cuentan con el apoyo de una Secretaría Técnica que puede estar compuesta por uno o más servidores;

Que, asimismo el Artículo 92° de la Ley 30057, establece que las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un Secretario Técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante Resolución del Titular de la Entidad. El Secretario Técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes no son vinculantes;

Que, de conformidad a lo establecido por la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, a partir de la entrada en vigencia de esta norma los Procesos Administrativos Disciplinarios se tramitan de conformidad con lo estipulado en esta Ley y sus normas reglamentarias; así también el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30057; Ley del Servicio Civil, el cual entró en vigencia el 14 de setiembre de 2014, señala que a partir de su vigencia, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con el marco normativo del nuevo Servicio Civil, es decir de la Ley N° 30057 y sus normas reglamentarias;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo de 2015, se resuelve Aprobar la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000001



## *El Pueblo lo Hizo...!*

Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE; que aprueba las modificaciones de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, nos indica en su numeral 6.2. que los PAD instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento y por las reglas sustantivas aplicables al momento que se cometieron los hechos;

Asimismo, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444 reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo que comprende los derechos a exponer y producir pruebas y obtener una decisión motivada y fundada en el derecho;

En el caso de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una mayor dimensión, toda vez que en ellos los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la administración". La potestad sancionadora de la administración pública es el poder jurídico que permite castigar a los administrados cuando estos lesionan determinados bienes jurídicos reconocidos por el marco constitucional y legal vigente, a efectos de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento 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 de los administrados ejerzan de manera previsible y no arbitraria. En ese sentido el artículo 230 de la Ley N° 27444, establece cuales son los principios de la potestad sancionadora administrativa; en relación a la tipificación de conductas sancionables o infracciones, el numeral 4 del artículo citado, al desarrollar el principio de tipicidad de la potestad sancionadora administrativa, determina que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango legal mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía; por lo tanto solo se podrían sancionar la comisión de conductas que hayan sido previamente tipificadas como ilícitas, mediante normas que describan de manera clara y específica el supuesto de hecho infractor y la sanción aplicable;

Que según el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil en su artículo 101°: "cualquier persona que considere que un servidor civil ha cometido una falta disciplinaria o transgredido el código de ética de la función pública, puede formular su denuncia ante secretaria técnica, de forma verbal o escrita, debiendo exponer claramente los hechos denunciados y adjuntar las pruebas pertinentes de ser el caso"(...); asimismo, el artículo 39° de la Constitución Política del Perú establece que todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación, quiere decir que los funcionarios y servidores públicos tienen como función primordial garantizar la vigencia de los derechos fundamentales de las personas que están garantizadas constitucionalmente, buscando el bienestar social siendo su función esencial el estar al servicio de la comunidad, por ello los funcionarios y servidores del estado deben cumplir sus funciones con el debido profesionalismo y la ética que embiste el ejercicio de sus funciones;

Teniendo en cuenta lo antes expuesto, es menester precisar que la Administración Pública, cautela el ejercicio de sus potestades en relación con los administrados, basada en la garantía de su actuación imparcial y conforme a los principios del procedimiento Administrativo General (en adelante la Ley), por lo que esta obligatoriamente sometida al principio de Legalidad, es decir al cumplimiento de la Ley, puesto que todas las competencias y obligaciones que asume están previamente establecidas en las Leyes en atención a que el imperio de la Ley (principio de Legalidad) le atribuye sus potestades y también define sus límites, sin lo cual la Administración Pública simplemente no puede actuar. Al respecto el principio de verdad material se encuentra regulado en el Procedimiento Administrativo General N° 27444, en su artículo IV. Principios de Procedimiento Administrativo. Inciso 1.11) en el procedimiento la autoridad Administrativa

000600



*El Pueblo lo Hizo...!*

competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo de sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.

**I. HECHOS QUE PROMOVIERON LA REMISION DEL INFORME POR COMISIÓN POR PRESUNTA FALTA ADMINISTRATIVA:**

De conformidad con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 174-2016-SERVIR-PE, que formaliza la opinión vinculante adoptada por el Consejo Directivo en sesión N° 29-2016 de fecha 29 de setiembre de 2016, a partir de la entrada en vigencia del Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil las Sanciones y el Procedimiento del Régimen Disciplinario de la misma son aplicables a las faltas e infracciones contempladas en la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y otras Leyes, según artículo 85, inciso d) de la Ley de Servicio Civil.

Por lo que constituyen 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.

Por tal razón, por medio del Informe N° 626-2020-MDO/GM-OAF/URH-JANG, de fecha 14 de diciembre de 2020, la Oficina de Recursos Humanos de la MDO, puso de conocimiento a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos el presunto caso de Hostigamiento Sexual, por parte de la persona de Beto Rosmel Nahue Choquepuma, en agravio de la código LLCM, Asistente Administrativa del Proyecto de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Distrital de Ollantaytambo, siendo la código LLCM, quien comunico la agresión mediante Carta N° 01-2020-LLCM, en fecha 07 de diciembre de 2020 y mediante Carta N° 02-2020-LLCM, solicitó el cese de Hostilidad Sexual en el trabajo.

Correspondiendo así a la Secretaria Técnica, iniciar las acciones a que hubiere lugar para la determinación de las responsabilidades, si hubiera.

**FUNDAMENTACION DE LAS RAZONES POR LAS CUALES SECRETARIA TECNICA PAD RECOMENDO NO INICIAR EL PAD**

Que, según Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, refiere:

La Secretaria Técnica apoya el desarrollo del Procedimiento Disciplinario. Está a cargo de un Secretario Técnico que es designado por la máxima autoridad administrativa de la entidad, en adición a las funciones que viene ejerciendo en la entidad o específicamente para dicho propósito, el Secretario Técnico puede ser un servidor civil que no forme parte de la ORH, sin embargo, en ejercicio de funciones se reporta a

000599



## *El Pueblo lo Hizo...!*

esta. Tiene por funciones esenciales precalificar y documentar todas las etapas del PAD, asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo.

Que el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del Debido Procedimiento Administrativo, que comprende los derechos a exponer y producir pruebas y obtener una decisión motivada y fundada en derecho. En el caso de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una mayor dimensión, toda vez que en ellos "los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la administración.

La potestad sancionadora de la administración pública es el poder jurídico que permite castigar a los administrados cuando estos 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 ejerzan de manera previsible y no arbitraria.

En ese sentido la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, igualmente cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.

En tanto el artículo 35 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, establece que las entidades públicas, de acuerdo a los lineamientos o protocolos que determine la autoridad nacional del Servicio Civil –SERVIR, implementan canales internos de presentación de quejas o denuncias por hostigamiento sexual que permitan garantizar la confidencialidad de los hechos, medios probatorios e identidad de la presunta víctima.

A su vez, el artículo 2 del mencionado reglamento, establece que su aplicación se da en las situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de una relación laboral, educativa o formativa, pública o privada, militar o policial, o cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin importar el régimen contractual, fórmula legal o lugar de ocurrencia de los hechos. Cabe acotar que la quinta disposición complementaria final del citado reglamento establece que todas las instituciones, públicas y privadas que se encuentren dentro de los alcances de la Ley N° 27942 y su reglamento, aprueban, adecuan, sus protocolos de atención y Sanción del Hostigamiento Sexual; siendo que a la fecha aún no fue aprobada la Directiva para Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad Distrital de Ollantaytambo.

Por otro lado, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, se formalizó el acuerdo de consejo directivo mediante el cual se aprobaron los lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las Entidades Públicas, las cuales tienen por objeto regular las acciones de prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención y sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.

000598



## El Pueblo lo Hizo...!

Ahora, la Ley N° 27942, define el Hostigamiento Sexual como una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, de cualquier otra índole. Este puede manifestarse en conductas como amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad; uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales o gestos obscenos; acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima; entre otras.

En el presente caso, del análisis de los antecedentes del Expediente Administrativo, se advierte que, la denunciante consignada con código LLCM, comunico sobre presunto hostigamiento sexual por parte del ex servidor Beto Rosmel Nahue Choquepuma. De modo que tan pronto se tomó conocimiento de ello, la Secretaria Técnica, conforme el Principio de intervención inmediata y oportuna, mediante el Informe N° 05-2020-MDO/GM-ST/KCO, de fecha 15 de diciembre de 2020, recomendó otorgar medidas de protección para la código LLCM, medidas que de manera inmediata fueron dispuestas en aras de protección de la víctima, y en cumplimiento del deber de protección en los casos de Hostigamiento Sexual, conforme señala el artículo 7 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Para el análisis de los hechos ocurridos, se tiene que conforme el contenido de la Carta N° 01-2020-LLCM, de fecha 07 de diciembre de 2020, el código LLCM, refiere textualmente: ... "esta presión ha sido ejercida de forma consciente hacia mi persona desde inicios de noviembre del año en curso (...), **pero siendo reiterativo**, resulta imposible continuar soportando, este tipo de comportamientos los mismos que no deben ser admisibles por ningún motivo, ni tienen excusa alguna.

En tanto conforme su declaración en fecha 15 de diciembre de 2020, a la pregunta N° 4, sobre la frecuencia en que se constituye a Almacén Central, refiere: tres veces a la semana, **es en una de esas circunstancias que el sr Beto aprovecho para hacerme sentir incomoda**, cuando al solicitarle el acta de préstamo de combustible, hizo el ademán de llamar a alguien y empezó a tocarse el miembro viril y frotarlo constantemente por unos minutos, hasta que opte por retirarme al no soportar ese comportamiento asqueroso.

Al respecto, mediante el descargo presentado por el denunciado Beto Rosmel Nahue Choquepuma, por intermedio del Informe N° 014-2020-MDO/ULSA-AC/BRACH, de fecha 11 de diciembre de 2020 y su declaración de fecha 16 de diciembre de 2020, negó tal afirmación, y refiere que la denuncia obedecería a la corrección que le hizo sobre el requerimiento de un bien, en lugar de un servicio que habría sido presentado por la código LLCM; además, indico que por las limitaciones físicas que presenta, no sería factible ese tipo de comportamiento, habiendo presentado copia de la Resolución Directoral N° 00548-2009, documento que señala, diagnostico de daño: otros síndromes paralíticos, especificados (G83.3), trastorno del lenguaje expresivo (F80.1), parálisis cerebral infantil (G80), anomalías de la marcha y de la movilidad (R26); conforme Certificado de Discapacidad 907, de fecha 16 de abril de 2007; y que resuelve incorporarlo al registro de personas naturales del registro nacional de la persona con discapacidad - CONADIS. Empero no estamos ante una persona con discapacidad intelectual que, si bien tiene un desarrollo mental diferente del común de las personas, sin embargo, no sufre de barreras sociales que no le permitan gozar de sus derechos como cualquier otro individuo, por cuanto labora en un puesto que amerita responsabilidad.



## *El Pueblo lo Hizo....!*

En tanto, mediante el Informe N° 60-2021-MDO/GM-OAF/URH-JANG, de fecha 22 de febrero de 2021, emitido por la Oficina de Recursos Humanos refiere que además de disponer medidas de protección al código LLCM, le requirió medios probatorios sobre la denuncia, las que nunca fueron proporcionadas a esa dependencia y/o a la Secretaría Técnica. Ahora bien, se entiende por prueba, en general, "un hecho supuestamente verdadero que se presume debe servir de motivo de credibilidad sobre la existencia o inexistencia de otro hecho"<sup>1</sup>. Por su parte Paul Paredes indica que "Técnicamente, el medio probatorio es la manifestación formal del hecho a probar; es la descripción, designación o representación mental de un hecho<sup>2</sup>. Por ende, el fin de la valoración de la prueba implica el precisar el mérito que la misma pueda tener para brindar certeza de un hecho, en este sentido, su valor puede ser positivo o negativo. Entonces, debido a la valoración se podrá determinar, si la prueba ha cumplido su fin propio, esto es verificar su resultado. Además, el artículo 188 del Código Procesal Civil prescribe que la finalidad de los medios probatorios es acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones.

Bajo ese contexto, debemos recordar que para enervar el principio de presunción de inocencia las autoridades administrativas deben contar con medios probatorios idóneos que, al ser valorados debidamente, produzcan certeza de la culpabilidad de los administrados en los hechos que les son atribuidos. Así, "la presunción solo cederá si la entidad puede acopiar evidencia suficiente sobre los hechos y su autoría, tener seguridad que se han producido todos los elementos integrantes del tipo previsto, y un razonamiento lógico suficiente que articule todos estos elementos formando convicción".

El Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho a la presunción de inocencia, como todo derecho, no es absoluto, sino relativo; precisando lo siguiente: "parte de esa relatividad del derecho a la presunción de inocencia está vinculado también con que dicho derecho incorpora una presunción «iuris tantum» y no una presunción absoluta; de lo cual se deriva, como lógica consecuencia, que la presunción de inocencia puede ser desvirtuada mediante una mínima actividad probatoria". Por esa razón, para enervar el principio de presunción de inocencia las entidades están obligadas a realizar una mínima actividad probatoria que permita contar con los elementos suficientes para generar certeza de la culpabilidad del administrado en los hechos que le son atribuidos.

Es pues en esa línea que los numerales 1.3 y 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, reconocen los principios de impulso de oficio y verdad material, respectivamente, según los cuales, en el procedimiento administrativo la autoridad administrativa tiene la obligación de ejecutar todos los actos convenientes para verificar los hechos que motivan su decisión, siendo imperativo que impulsen el procedimiento y recaben tantos medios probatorios como sean necesarios para arribar a una conclusión acorde con la realidad de los hechos.

Evidentemente, los principios de impulso de oficio y verdad material constituyen medios de satisfacción del principio de presunción de inocencia, pues solo en la medida en que la Entidad haya comprobado objetivamente que el servidor cometió la falta que le fue atribuida, podrá declararlo culpable y sancionarlo. Por ello, es obligación de la Entidad agotar todos los medios posibles para determinar su culpabilidad en

<sup>1</sup> BENTAHM, Jeremías....Op. Cit., p. 21

<sup>2</sup> PAREDES, Paul. Prueba y Presunciones en el Proceso Laboral. ARA Editores. 1° Edición. Lima, 1997, p.153.

000596



## El Pueblo lo Hizo...!

resguardo de la función pública, estando proscrito imponer sanciones sobre parámetros subjetivos o supuestos no probados.

Ahora bien, para dotar de solidez el testimonio, es importante tener en cuenta pautas como las establecidas en el Pleno Jurisdiccional de las Salas Penales Permanente y Transitoria de la Corte Suprema de Justicia – Acuerdo Plenario N° 2-2005/CJ-116, en el que se señala en el fundamento 10° lo siguiente:

(...) 10. Tratándose de las declaraciones de un agraviado, aun cuando sea el único testigo de los hechos, al no regir el antiguo principio jurídico, tiene entidad para ser considerada prueba válida de cargo y, por ende, virtualidad procesal para enervar la presunción de inocencia del imputado, siempre y cuando no se adviertan razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Las garantías de certeza serían las siguientes: - Ausencia de incredulidad subjetiva. Es decir, que no existan relaciones entre el agraviado e imputado basadas en el odio, resentimientos, enemistad u otras que puedan incidir en la parcialidad de la deposición, que por ende le nieguen aptitud para generar certeza. - **Verosimilitud**, que no sólo incide en coherencia y solidez de la propia declaración, **sino que debe estar rodeada de ciertas corroboraciones periféricas, la de carácter objetivo que le doten de aptitud probatoria**. - Persistencia en la incriminación, con las matizaciones que se señalan en el literal c) del párrafo anterior". (Coherencia y solidez en el relato).

En lo que concierne a los testimonios de los testigos de referencia, hay que tener en cuenta lo expresado en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República, que ha indicado que: "(...) los testigos de referencia u oídas tienen un carácter supletorio y un peso más relativizado, respecto del juicio de credibilidad, que el testigo fuente o presencial. (...) El valor probatorio del testimonio de referencia se robustece al abrigo de otros elementos que se incorporen al proceso, auxilio sin el cual su peso es prácticamente nulo; no es admisible como prueba única para desvirtuar la presunción de inocencia. (...)". \*R.N. 173-2012, Cajamarca]

Bajo ese contexto, si bien conforme el contenido de la declaración de al código LLCM, de fecha 15 de diciembre de 2020, en la pregunta N° 7, Recibió algún tipo de amenaza por parte del sr Beto Anahue Choquepuma Si, ya que en la fecha que presente el escrito, y tan pronto éste señor tomo conocimiento, se apersono a mi oficina a intimidarme, circunstancias que ni siquiera pude reaccionar por el temor que ya le tengo. Aunado a ello conforme la pregunta N° 8, Se encontraba sola, cuando el sr Beto Anahue Choquepuma, vino a intimidarla a su oficina Refiere: no, felizmente mis **compañeros de oficina** se encontraban presentes, entre ellos Verónica Rodríguez el supervisor Percy y el Gerente de Desarrollo económico Amilcar Quispe, y fue el sr Amilcar quien **le indico que no gritase**. Al respecto, de acuerdo a la descripción de los hechos las personas presentes son compañeros del área en la que labora el código LLCM, quienes habrían presenciado una reacción de enfado del presunto hostigador, a raíz del escrito presentado por el código LLCM, mas no estuvieron presentes cuando ocurrieron los hechos denunciados por el código LLCM, lo que no generaría convicción ni coadyuvaría a la certeza del hecho denunciado.

En conclusión, de los documentos que obran en el Expediente es posible apreciar que no hay prueba o indicio suficiente que permita inferir que el ex servidor Beto Rosmel Anahue Choquepuma haya infringido en la falta disciplinaria de hostigamiento sexual, y conforme la prueba testimonial del código LLCM, difieren de lo vertido en la Carta N° 01-2020-LLCM, no existiendo prueba adicional que confirme lo dicho, ni acredite la comisión de la falta.

000595



*El Pueblo lo Hizo...!*

Por lo que, mediante Informe de Precalificación N° 02-2021- MDO/GM-ST/KCO, de fecha 16 de abril de 2021, emitido por la Abog. Kirsten Canal Obando señalo: ... Estando a lo antes expuesto en mi condición de Secretario Técnico del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Municipalidad Distrital de Ollantaytambo Dispongo:

Declarar **NO HA LUGAR A TRAMITE** de la denuncia, en contra del ex trabajador Beto Anahue Choquepuma, por haber incurrido en la presunta falta administrativa tipificada en el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057 de la Ley del Servicio Civil y el literal e) del numeral 98.2 del artículo 98° del Reglamento General de la LSC, en consecuencia, se dispone el **ARCHIVO**.


Estando a las consideraciones expuestas, teniendo en cuenta la Resolución de Alcaldía N° 059-2021-MDO-A-SG de fecha 31 de marzo de 2021 sobre delegación expresa de funciones, atribuciones y responsabilidades;

**RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.** Declarar **NO HA LUGAR A TRAMITE** de la denuncia, en contra del ex trabajador Beto Anahue Choquepuma, por haber incurrido en la presunta falta administrativa tipificada en el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057 de la Ley del Servicio Civil y el literal e) del numeral 98.2 del artículo 98° del Reglamento General de la LSC, **EN CONSECUENCIA, SE DISPONE EL ARCHIVO, AL NO APERTURAR PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO.**

**ARTICULO SEGUNDO NOTIFICAR,** la presente Resolución a las partes interesadas, y a las instancias pertinentes de la Municipalidad Distrital de Ollantaytambo para los fines de Ley.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLLANTAYTAMBO  
Mg. Zulemi Zamalloa Mora  
GERENTE MUNICIPAL

000594