

RESOLUCIÓN N° 241-2022-DGA-CR

Lima, 08 NOV. 2022

VISTO:

El recurso de apelación interpuesto por el señor **JOAN ARTHUR VILLAIZÁN PAREDES** contra la Resolución N° 337-2022-DRRHH-DGA/CR de fecha 03 de mayo de 2022, emitida por el Departamento de Recursos Humanos.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 220 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General el recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico.

Que, mediante la Resolución N° 158-2022-DRRHH/DGA-CR de fecha 17 de marzo del 2022, el Departamento de Recursos Humanos dispuso dar por instaurado el procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor Joan Arthur Villaizán Paredes, por la presunta comisión de falta laboral grave, concordante con el inciso i) del artículo 25 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR: "El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo", concordante con la falta grave laboral establecida en el literal m) del artículo 105 del Reglamento Interno de Trabajo del Congreso de la República: "incurrir en actos de hostigamiento sexual".

Que, el Departamento de Recursos Humanos mediante la Resolución N° 337-2022-DRRHH/DGA/CR de fecha 03 de mayo de 2022, determinó la responsabilidad disciplinaria del entonces servidor Joan Arthur Villaizán Paredes, por la comisión de la falta grave laboral, imponiéndole la sanción de suspensión de treinta (30) días sin goce de remuneraciones.

Que, mediante correo electrónico del 06 de julio de 2022, el señor Villaizán Paredes interpuso recurso de reconsideración contra el acto administrativo contenido en la citada Resolución, el mismo que fue declarado infundado a través de la Resolución N° 661-2022-DRRHH/DGA/CR de fecha 18 de julio de 2022.

Que, mediante correo electrónico de fecha 04 de agosto de 2022, el señor Joan Arthur Villaizán Paredes, presenta un escrito denominado "Recurso de Nulidad" contra la Resolución N° 337-2022-DRRHH-DGA/CR, alegando presuntos vicios en dicho acto que afectaría su derecho al debido procedimiento, que de acuerdo al artículo 223 del TUO de la Ley N° 27444 debe entenderse como un recurso de apelación.



Que, en el recurso de apelación señala que la Resolución materia de nulidad es carente de un requisito de validez, toda vez que la resolución no tiene un razonamiento lógico jurídico. No habiéndose determinado con exactitud, cuando se llevaron a cabo los hechos materia de imputación. De otro lado, señala que la Comisión no ha tomado en consideración los argumentos esgrimidos por éste en el decurso del procedimiento administrativo disciplinario, ni la declaración de uno de los testigos, no se le ha proporcionado la información solicitada, y el procedimiento administrativo disciplinario ha concluido con fecha posterior a lo que establece la norma.

Que, del análisis de la resolución materia de apelación, se advierte que el Departamento de Recursos Humanos al emitir la Resolución N° 337-2022-DRRHH/DGA/CR ha desarrollado los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la decisión de sancionar disciplinariamente al señor Joan Arthur Villaizán Paredes. Conforme se puede advertir de la mencionada resolución, en el numeral III se ha desarrollado: i) el marco normativo, doctrinario y jurisprudencial referido al hostigamiento sexual en el trabajo, ii) si en el caso materia de evaluación se ha configurado la infracción sobre hostigamiento sexual en el trabajo, y finalmente iii) evaluar el tipo de sanción que corresponde imponer como sanción.

Que, en el primer apartado del numeral III se detallan las disposiciones legales vigentes sobre el tema. Asimismo, considera conveniente efectuar una valoración de la prueba según los parámetros propios del derecho penal, lo que es perfectamente aplicable para el ejercicio de la potestad disciplinaria del empleador, y que han sido desarrollados por la Corte Suprema, como los criterios contenidos en la Casación N° 96-2014-Tacna, en la que la Sala Penal Permanente de la Corte Suprema, ha establecido como doctrina jurisprudencial que: "(...) la prueba personal debe valorarse, más sobre la base de las emociones del declarante, sobre el testimonio del mismo, así se analiza: i) la coherencia de los relatos, empezando por la persistencia en su incriminación sin contradicciones, ii) La contextualización del relato, es decir, que ofrezca detalles de un marco o ambiente en que se habría desarrollado los hechos del relato, iii) Las corroboraciones periféricas, como otras declaraciones, hechos que sucedieron al mismo tiempo, etc., y iv) existencia de detalles oportunistas a favor del declarante".

Que, en lo que concierne a determinar si se ha configurado la infracción sobre hostigamiento sexual en el trabajo, se ha tenido en cuenta que es obligación de la autoridad administrativa ejecutar todos los actos convenientes para verificar los hechos que motivan su decisión, siendo imperativo que se impulse el procedimiento y recabar los medios probatorios necesarios para arribar a una conclusión acorde con la realidad de los hechos y decidir sobre parámetros objetivos.

Que, siendo así, la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios dispuso la actuación de las diligencias requeridas para conocer los hechos, concluyendo que en efecto los hechos alegados se produjeron en el desarrollo de una actividad laboral el día 22 de febrero de 2022 en área de archivo ubicada en el sótano 1 del Edificio Santos Atahualpa.

Que, al analizar el tipo de sanción que corresponde aplicar ha evaluado lo señalado por el Tribunal Constitucional: "(...), a) La elección adecuada de las normas aplicables al caso y su correcta interpretación, tomando en cuenta no sólo una ley particular, sino el ordenamiento jurídico en su conjunto; b) La comprensión objetiva y razonables de los hechos que rodean al caso, que implica no sólo una contemplación en "abstracto" de los hechos, sino su observación en directa relación con sus protagonistas, pues sólo así un "hecho" resultará menos o más tolerable, confrontándolo con los "antecedentes del servidor"; y, c) Una vez establecida la necesidad de la medida de sanción, porque así lo ordena la ley correctamente interpretada en relación a los hechos del caso que han sido



conocidos y valorados en su integridad, entonces el tercer elemento a tener en cuenta es que la medida adoptada sea la más idónea y de menor afectación posible a los derechos de los implicados en el caso”.

Que, sobre este punto, el artículo 118 del Reglamento Interno de Trabajo del Congreso prevé la aplicación del principio de proporcionalidad en materia disciplinaria y precisa las condiciones que se deben evaluar al momento de imponer una sanción. Coincidiendo el Departamento de Recursos Humanos con la propuesta de sanción formulada por la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios.

Que, respecto al argumento esgrimido por el apelante referido al hecho que la Comisión no ha considerado alguno de sus argumentos vertidos en el procedimiento administrativo disciplinario, corresponde precisar que la referida comisión ha ponderado y evaluado los argumentos esgrimidos por el apelante, como parte de las actuaciones ejecutadas en la etapa de instrucción.

Que, sobre el supuesto hecho que la administración no ha considerado el testimonio remitido por correo electrónico de uno de los testigos, es necesario precisar que el referido testimonio ha sido considerado en el análisis que ha realizado el Departamento de Recursos Humanos, previo a emitir su pronunciamiento, conforme se puede verificar en el último párrafo del numeral 1.2.3 de los antecedentes, en ese sentido, carece de sustento lo argumentado por el apelante.

Que, en relación al hecho de no haber remitido la información solicitada, corresponde señalar que la Comisión de Procesos Administrativos mediante Oficio N° 073-2022-ST-CPAD-CR de fecha 24 de marzo de 2022 remitió la información solicitada por el señor Joan Arthur Villaizán Paredes, no pudiéndose visualizar el video de fecha 15 de febrero de 2022. Sobre el particular, el supervisor de CCTV-OPS mediante informe N°026-ACHM-CCTV-OPS-CR de fecha 08 de abril del 2022 manifestó que la capacidad de los discos duros de los grabadores CCTV no superan los 25 días de promedio anteriores a cualquier solicitud, por tanto no puede llevarse a cabo la visualización de los mismos, cabe precisar que la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, no tomó en cuenta dichos medios probatorios para la emisión del pronunciamiento disciplinario final por tanto no se vulnero el derecho a la defensa.

Que, en lo que respecta al cumplimiento de los plazos establecidos para llevar a cabo el procedimiento administrativo disciplinario, es necesario precisar que en virtud al numeral 13.3 del artículo 13 de la Ley 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, establece que, “...el procedimiento administrativo disciplinario no podrá extenderse por un plazo mayor de 30 días calendarios. Excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de 15 días calendarios” y el incumplimiento de los plazos indicados, implica responsabilidad administrativa pero no la caducidad del procedimiento.

Que, la Resolución N° 337-2022-DRRHH/DGA/CR de fecha 03 de mayo de 2022 que impone sanción de suspensión de 30 días sin goce de remuneraciones al señor Joan Arthur Villaizán Paredes, ha sido emitida conforme a lo previsto por la normativa vigente.



Que, por los fundamentos expuestos en los párrafos precedentes, la sanción de suspensión de treinta días sin goce de remuneraciones impuesta al señor Joan Arthur Villaizán Paredes, ha sido emitida cumpliendo con el debido procedimiento, por lo que la solicitud para declarar la nulidad de la Resolución N° 337-2022-DRRHH/DGA/CR de fecha 03 de mayo de 2022 carece de sustento legal, por lo que la apelación interpuesta resulta INFUNDADA.

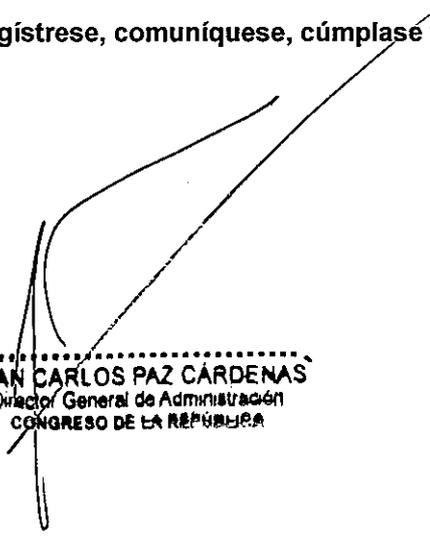
Que, estando a lo opinado por la Oficina Legal y Constitucional del Congreso y conforme a las atribuciones conferidas por el Reglamento de Organización y Funciones del Servicio Parlamentario aprobado por la Resolución N° 045-2019-2020-OM/CR y ratificado por el Acuerdo N° 092-2019-2020-MESA-CR.

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - Declarar **INFUNDADA** el Recurso de Apelación interpuesto por el señor **JOAN ARTHUR VILLAIZÁN PAREDES** contra la Resolución N°337-2022-DRRHH-DGA/CR de fecha 03 de mayo de 2022, emitida por el Departamento de Recursos Humanos, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución, dándose por agotada la vía administrativa.

Artículo Segundo. - **CONFIRMAR** la Resolución N° 337-2022-DRRHH-DGA/CR del Departamento de Recursos Humanos de fecha 03 de mayo de 2022, notificando la presente resolución al señor **Joan Arthur Villaizán Paredes** y al Departamento de Recursos Humanos, para los fines correspondientes.

Regístrese, comuníquese, cúmplase y archívese.


.....
JUAN CARLOS PAZ CÁRDENAS
Director General de Administración
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

