

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

N° 138-2021-EMAPA-SM-SA-GG

Tarapoto, 05 de octubre de 2021

### VISTO:

El Acta de Denuncia de Hecho ocurrido el día 07.09.2021; Informe N° 108-2021-EMAPA-SM-SA-GG-GAF-OTIC, de fecha 09 de setiembre de 2021, emitido por la Jefatura de la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones; Carta N° 01-2021-EMAPA-SM-SA-GG-CIFHS, de fecha 16 de setiembre de 2021, emitido por el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual; Escrito N° 01, de fecha 20 de setiembre de 2021, presentado por el trabajador; Informe N° 116-2021-EMAPA-SM-SA-GG-GAF-OTIC, de fecha 21 de setiembre de 2021, emitido por la Jefatura de la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones; Informe N° 04-2021-SM-SA-GG-CIFHI, de fecha 22 de setiembre de 2021, emitido por el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual; Memorando N° 269-2021-EMAPA-SM-SA-GG-GAF-O.RR.HH., de fecha 24 de setiembre de 2021, emitido por la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos; Escrito N° 02, de fecha 27 de setiembre de 2021, presentado por el denunciado; Documento de Bienes Patrimoniales de fecha 21 de setiembre de 2021; Documento visado por la Jefatura de la Oficina de Tecnología de la Información y Comunicaciones; Informe N° 781-2021-EMAPA-SM-SA-GG-GAF-O.RR.HH., de fecha 29 de setiembre de 2021, de la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos e Informe Legal N° 247-2021-EMAPA-SM-SA-GG-GAJ, de fecha 04 de octubre de 2021, emitido por la Gerencia de Asesoría Jurídica; y,

### CONSIDERANDO:

#### Consideraciones previas:

Que, mediante Informe N° 781-2021-EMAPA-SM-SA-GG-GAF-O.RR.HH., de fecha 29 de setiembre 2021, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos puso en conocimiento de la Gerencia de Administración y Finanzas, su excusa de emitir el Informe Final de Decisión sobre los Actos de Hostigamiento Sexual, por la incompatibilidad en la que estaría incurriendo al haber sido también Presidente del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual.

Que, mediante proveído recaído en el informe precedente, la Gerencia de Administración y Finanzas remitió a la Gerencia de Asesoría Jurídica todos los actuados, para que se asuma la función de emitir el Informe de Decisión Final; pedido que guarda congruencia con lo señalado por el numeral 6.2. de la Directiva N° 004-2020-EMAPA-SM-SA-GG que prevé las "Disposiciones que Regulan el Procedimiento y las Acciones de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual de los Trabajadores de la EPS EMAPA SAN MARTIN S.A."; que señala expresamente: "Para los efectos de la presente Directiva, las funciones que por ley recaen en la Oficina de Recursos Humanos, podrá ser encargada o delegada a la Gerencia de Asesoría Legal de la EPS; entonces, queda claro que la Gerencia de Asesoría Jurídica se encuentra debidamente facultada para poder emitir el Informe de Decisión Final.

#### Sobre los Hechos denunciados:

Que, con fecha 07 de setiembre de 2021, la Sra. Karito del Carmen Agurzo Ojanama, comunicó a la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos los



siguientes hechos, los cuales se vincularían a una posible situación de hostigamiento sexual; refiriendo que el día 07 de septiembre del 2021 en horas de la mañana, momentos en que realizaba sus labores cotidianas dentro de la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A., esperaba a las afueras de la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones pues la puerta se encontraba cerrada y no contaba con llave para ingresar a realizar la limpieza, instantes en los que es llamada de manera personal por el ingeniero Abner Flores García quien labora en la Oficina de Aseguramiento de la Calidad, indicándole que su oficina no se encuentra bien limpia pues había basura, a lo que le sorprendió porque aproximadamente a las 06:25 a.m. había limpiado la oficina respectiva; por lo que, ingresó a verificar, constatando que la referida oficina se encontraba limpia, momento que aprovechó el mencionado trabajador denunciado para decirle "mira", señalando la pantalla de su computadora, que se encontraba con contenido pornográfico. Por lo que, procedió a retirarse de la oficina diciéndole "solo una persona enferma puede ver esas cosas" a lo que el ingeniero le contestó "la persona enferma está en el hospital".

Sobre los descargos y análisis de los mismos:

Que, frente a los hechos denunciados y puestos en conocimiento del trabajador denunciado, este ha procedido a formular sus descargos en sentido negativo y solicitó que se lo absuelva de toda responsabilidad; conforme a los siguientes detalles:



Tarapoto, 20 de septiembre de 2021.

Estado FOL:  
 Señoría: **ESTRATÉGICA DEL SERVIDOR**  
 Señoría:  
 Representante del comité de intervención frente al hostigamiento sexual de Empresa San Martín.

Ref: Carta N°01-2021-EMAPA-SM-DC-GCPHS

Por medio del presente escrito, me apersono ante su despacho a fin de dar mi descargo respecto por los hechos imputados a mi persona por las falsas acusaciones de actos de hostigamiento sexual denunciada por Karla del Carmen Aguirre Cisneros; descargo que lo formulo en base a los siguientes fundamentos hechos y jurídicos que a continuación expongo:

- Que, respecto a los hechos denunciados por Karla del Carmen Aguirre Cisneros niego completamente haberla ofrecido en mirar pornografía, además denunciado contra mi persona que son completamente falsos, menos haber cometido actos de hostigamiento sexual.
- Que, respecto Tribunal constitucional el máximo intérprete de la constitución en la opinión N°394-2010 del sexto por Hostigamiento Sexual ha establecido e interpretado los elementos concluyentes para que se configure el hostigamiento sexual a) Conducta relacionada con temas de carácter sexual b) Conducta no autorizada c) Aislamiento del personal, más aún, señalando que en el presente caso conforme al primer fundamento mi persona en ningún momento he cometido actos de hostigamiento sexual contra Karla del Carmen Aguirre Cisneros y de los pruebas aportadas en la carta notificada a mi persona no se acredita los elementos concluyentes que configuren el hostigamiento sexual, toda vez que mi persona no ejerce ningún tipo de actividad hacia la trabajadora, no se encuentra bajo mi dependencia, menos por el estado pruebas que aboca negativamente el empleo de la persona afectada, esta afectación puede corresponder en la materia de pérdida del empleo o beneficios laborales, o a nivel del ambiente laboral en el trabajo que obliga al trabajador a laborar en condiciones humillantes, hechos que no se ha dado en el presente caso pues mi persona en ningún momento he realizado actos de hostigamiento sexual contra Karla del Carmen Aguirre Cisneros.
- Que, de la carta N°01-2021-EMAPA-SM-DC-GCPHS notificada a mi persona solo cito como medio de prueba el acto de declaración de la denunciada y un informe remitido por la oficina de información, pruebas que no acreditan en absoluto el hostigamiento sexual que su despacho me imputa, toda vez que la declaración efectuada por la denunciada solo manifiesta alegaciones falsas que no configuran un acto de hostigamiento sexual si no reunir los elementos concluyentes señalados por nuestro Tribunal constitucional a) Conducta relacionada con temas de carácter sexual b) Conducta no autorizada c) Aislamiento del personal, más aún, señalando que un hecho de hostigamiento por unos supuestos videos saca por de persona de carácter pornográfico hecho que su despacho no ha probado, señalando tener **EN CUENTA QUE LA PERSONA DENUNCIADA DE LA CUAL ADQUIERON INFORMACIÓN NO ES DE USO EXCLUSIVO DEL RETIROADO, POR TANTO, SOLICITO SE ME ABSUELVAN DE TODA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA OTORGADA A MI PERSONA TENIENDO EN CUENTA PRINCIPIO DE PRESUNCIÓN DE INOCENCIA, DEBANDO SU DESPACHO ACCUER EN CADA EL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD POR TANTO LOS HECHOS IMPUTADOS A MI PERSONA NO TENER SUSTENTO FENÓ EN JURÍDICO QUE CONFORMEN LOS ELEMENTOS CONCLUSIVOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DEBANDO DE SER ABSUELVAN ADMINISTRATIVAMENTE DE TODA RESPONSABILIDAD OTORGADA A MI PERSONA POR NO PODER PROBAR QUE ME OTORGARON RESPONSABILIDAD.**

**POR LO EXPUESTO:**  
 Solicito a su despacho tenga presente mi descargo, por ser acorde a ley.

**ABNER FLORES GARCÍA**  
 INGENIERO

Que, respecto a los numerales 1º, 2º y 3º, se tiene que el trabajador denunciado niega los cargos que se le imputan, esto es de haberle ofrecido mirar a la

denuncia en forma verbal y que dichos cargos son completamente falsos, así como señalar que el único elemento de prueba que se tiene sería el acta de la denuncia. Asimismo, señala que en las pruebas apremiadas no se acreditan los elementos constitutivos que configuren el hostigamiento sexual, toda vez que el denunciado no ejerce ningún tipo de autoridad hacia la Sra. Karito del Carmen Agurto Ojeda, no se encuentra bajo su dependencia.

Que, este tipo de conductas (exhibición de páginas con contenido pornográfico) comúnmente se materializan de manera clandestina, sin la presencia de testigos y en estos así también lo ha entendido el Tribunal de Servicio Civil en su Resolución N° 002070-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala, señalando que "el hostigamiento es una falta que suele cometerse de forma clandestina, sin la presencia de testigos y en ocasiones sin dejar rastros o vestigios materiales, lo que dificulta contrastar el testimonio de la víctima". Así, al atribuir que existe una dificultad probatoria para contrastar el testimonio del servidor agraviado, el TSC señaló que "Es necesario recurrir a otros elementos de prueba o indicios que permitan generar un grado de certeza suficiente. (...)".

Que, del expediente generado a raíz de la denuncia formulada, se tiene como otros elementos probatorios que generan certeza y convicción respecto a los hechos y alegaciones denunciadas, los Informes N° 108-2021-EMAPA-SM-SA-GG-GAF-OTIC, de fecha 09 de setiembre de 2021, remitido por la Jefatura de la Oficina de Tecnología de la Información y Comunicaciones, quien remitió el video de las cámaras de vigilancia, de cuyo contenido se demuestra de manera objetiva que con fecha 07 de setiembre de 2021, a horas (desde las 06.22 a.m. hasta las 07.39 a.m., tanto la denunciante como denunciado se han encontrado en las afueras como en la parte interior de la Oficina de Aseguramiento de la Calidad, es decir que con esta visualización del video llevada a cabo por el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual se demuestra minuto a minuto los desplazamientos llevados a cabo por ambas personas cerca a los ambientes de la Oficina de Aseguramiento de la Calidad, lugar donde se suscitó los actos de hostigamiento sexual.

Por otro lado, del citado informe, se expone que se ha realizado la revisión del equipo con IP 192.168.10.8, en el que se ha verificado que, en el historial de navegación, se ha encontrado evidencias de acceso a páginas con contenido obsceno (pornografía), conforma a los detalles que se exponen en sus anexos del mismo.

Que, asimismo, con el Informe N° 116-2021-EMAPA-SM-SA-GG-GAF-OTIC, de fecha 21 de setiembre de 2021, también emitido por la Jefatura de la Oficina de Tecnología de la Información y Comunicaciones se remitió el inventario de equipos informáticos correspondiente a la Oficina de Aseguramiento de la Calidad, determinándose con ello que el equipo de cómputo que fue materia de revisión y/o verificación se encuentra asignado a dicho servidor, hecho que concuerda con el Documento de Bienes Patrimoniales de fecha 21 de setiembre de 2021, que contiene la relación de bienes asignados al señor Abner Flores García, en el cual se puede verificar que el monitor Samsung pantalla led 21 S/N ZZSXH4ZHA00116 con código 08008000452 y el CPU INTEL CORE i7 con código 050020854, se encuentran asignados a su persona.

Entonces, queda claro que lo señalado por el denunciado, en el sentido que no se tiene la suficiencia probatoria que tienda a demostrar su responsabilidad, no es cierto, en la medida que sí se tiene los suficientes medios probatorios que nos dan certeza y convicción respecto a los hechos y afirmaciones denunciadas, más aún si se tiene en consideración



que el artículo 139 de la Constitución no dice que la presunción de inocencia no es un derecho absoluto, sino relativo, y por lo tanto puede ser desvirtuada o destruida mediante una mínima acción probatoria, tal y como en efecto así se dio en el presente caso en análisis.

Que, respecto a lo señalado por el denunciado que este no ejerce ningún tipo de autoridad hacia la trabajadora denunciante; frente a ello, si bien es cierto que entre el denunciado y la víctima no se presenta un grado de autoridad, pero también es cierto que no necesariamente se tendría que dar un grado de autoridad respecto a la víctima, en la medida que la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual ha definido en su Art. 3° al Hostigador: Toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual señalado en la presente ley; y al Hostigado: Toda persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.



Que, incluso el Reglamento Interno de Trabajo de la EPS EMAPA SAN MARTIN S.A., en su Art. 97° ha definido entre otros como faltas graves la señalada en el inciso e) Los actos de hostigamiento sexual, respecto de las personas que trabajan en la empresa o las personas usuarias de los servicios que presta la empresa; es decir que del análisis de esta instrumenta de gestión, no sólo puede decirse que los actos de hostigamiento sexual puede darse dentro de las personas que laboran en la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A. (contratados bajo cualquier modalidad), en razón que este va más allá, abarcando incluso a los usuarios de los servicios que brinda la empresa.



Que, en el presente caso la víctima denunciante Sra. Karito del Carmen Agurto Ojanama no es trabajadora de la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A., sino de la empresa SERVICIOS GENERALES ALL MASTER S.R.L., quien brinda el servicio de limpieza en nuestras instalaciones, la que tiene como trabajadora a la denunciante; sin embargo, esta ejerce su trabajo dentro de las instalaciones de la EPS. Siendo ello así, y considerándose los hechos denunciados y los argumentos de descargos formulados por ambas partes y su actividad probatoria, acopiada, se está llegando a determinar que el trabajador denunciado habría incurrido en actos de hostigamiento sexual (exhibición de material pornográfico).



Identificación de la falta imputada, así como de la norma jurídica presuntamente vulnerada:

De las faltas imputadas:

Que, se le imputa al trabajador investigado Ing. Abner Flores García ser presuntamente responsable de la comisión de la falta grave prevista en el inciso i) del artículo 25° de la LPCL; el inciso c) del artículo 6 de la Ley N° 27942 y el tipificado en el inciso e) del artículo 97° del RIT de la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A.

Norma jurídica presuntamente vulnerada y norma especial que regula la materia:

T.U.O. del D.L. N° 728, Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

... faltas graves en la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan de la relación laboral, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

- ... el acoso sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza funciones de autoridad sobre el trabajador; del cual es cometido por un trabajador cualquiera sea la jerarquía, el nivel o el tipo de hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo

**Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del**

**Hostigamiento Sexual.**



Artículo 4° El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de las siguientes conductas:  
a) Actos de violencia de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales),  
b) Comentarios sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual que resulten reprochables, hostiles, humillantes u ofensivos para el receptor.

**Reglamento Interno de Trabajo de la EPS EMAPA**

**SAN MARTÍN S.A.:**



En lo que se refiere a las disposiciones internas de la empresa, el trabajador involucrado en los hechos materia de investigación, ha quebrantado obligaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo de EMAPA SAN MARTÍN S.A., aprobado con Resolución de Gerencia General N° 064-2019-EMAPA-SM-SA-GG, El cual establece lo siguientes:

**Faltas disciplinarias:**

Artículo 37°.- Son faltas graves

... las consideradas faltas disciplinarias graves, las siguientes:

- a) Los actos de hostigamiento sexual, respecto de las personas que trabajan en la empresa o las personas usuarias de los servicios que presta la empresa.



**Directiva N°004-2020-EPS EMAPA SAN MARTÍN**

**S.A./GG "Disposiciones que Regula el Procedimiento y las Acciones de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual de los Trabajadores de la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A.:**

Que tiene por objetivo prevenir 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 la jerarquía, estamento, grado, función, nivel remunerativo o análogo.

**Obligaciones y Prohibiciones del Trabajador:**

**(Reglamento Interno de Trabajo de EMAPA SAN MARTÍN SA.):**

Artículo 64° **Obligaciones del Trabajador:** Todo trabajador de la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A. está obligado de:

- a) Respetar y cumplir las disposiciones legales, las normas contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, así como todas aquellas disposiciones de orden interno que pueda dictar EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A.

Artículo 65° **Prohibiciones del Trabajador:** Todo trabajador de la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A. está prohibido de:

Informe de seguimiento de hostigamiento sexual.

### Descripción y valor de los medios de prueba:

Que, el objeto de prueba, viene a constituir todo aquello que resulta ser averiguado, conocido y demostrado y que no necesariamente son los hechos, sino las afirmaciones de las partes (hostigador y hostigado); por lo que, en el curso del presente procedimiento ambas partes han dado sus afirmaciones, presentando sus medios de pruebas, así como también de los actos de investigación realizados por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual; en ese sentido para el presente procedimiento se han acopiado los siguientes:



1.- Acta de Manifestación de Hecho Ocurrido (denuncia) presentada por la persona de Karito del Carmen Agurto Ojanama ante la Oficina de Recursos Humanos, denunciando haber sido víctima de Hostigamiento Sexual por parte del trabajador Ing. Abner (Abner Flores García), en los interiores de la Oficina de Control de Calidad, hecho ocurrido el día 07 de setiembre de 2021; es decir que este medio de prueba, nos demuestra y pone de manifiesto el comportamiento que tuvo el denunciado frente a la víctima, al exhibirle o exponerle material pornográfico en los interiores de la Oficina de Aseguramiento de la Calidad, a través del equipo de cómputo que se encuentra asignado a su persona con las características técnicas IP 192.168.10.8 y su código patrimonial que se señala precedentemente.



2.- Informe N° 108-2021-EMAPA-SM-SA-GG-GAF-OTIC, de fecha 09 de setiembre de 2021, remitido por la Jefatura de la Oficina de Tecnología de la Información y Comunicaciones, mediante el cual se da a conocer que en el equipo con IP 192.168.10.8 y con código patrimonial monitor Samsung pantalla led 21.5/N ZZSXH4ZHA00116 con código 08006000452 y el CPU INTEL CORE I7 con código 050020854; se revisó el historial de navegación, encontrándose evidencias de acceso a páginas con contenido obsceno, conforme a los detalles del anexo que se acompaña; es decir que este medio de prueba en consonancia y/o armonía con el medio de prueba precedente nos demuestra que efectivamente en el equipo de cómputo con IP 192.168.10.8 de uso del denunciado, se han encontrado evidencia de material con contenido obsceno o pornográfico, el cual fue exhibido a la víctima.



3.- Video de la cámara de seguridad y su visualización llevada a cabo por el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual, esto último se expone minuto a minuto sobre los movimientos de la víctima y el denunciado, cuyos detalles se describen en el Informe N°04-2021-EMAPA-SM-SA-GG-CIFHS.

4.- Carta N° 01-2021-EMAPA-SM-SA-GG-CIFHS, de fecha 16 de setiembre de 2021, mediante el cual el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual pone en conocimiento del Trabajador Abner Flores García, las evidencias del presunto acto de hostigamiento sexual, que ello obedeció en atención al procedimiento establecido en la Directiva N° 004-2020-EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A./GG "Disposiciones que Regulan el Procedimiento y las Acciones de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual de los Trabajadores de la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A.; y como tal se viene asegurando su derecho a la defensa que le asiste al denunciado.

6.- Escrito N° 01, de fecha 20 de setiembre de 2021, mediante el cual el trabajador Abner Flores García formula sus descargos, concluyendo que se lo absuelve de toda responsabilidad administrativa atribuida a su persona, el cual ha sido debidamente analizado y aprobado.

6.- Informe N° 116-2021-EMAPA-SM-SA-GG-GAF-OTIC de fecha 17 de setiembre de 2021, mediante el cual la Jefatura de la Oficina de Tecnología de la Información y Comunicaciones, remitió el inventario de equipos informáticos correspondientes a la Oficina de Aseguramiento de la Calidad, es decir que, con este medio probatorio, se ha demostrado que el equipo de cómputo con IP 192.168.10.8 es de uso del denunciado, equipo en el cual se halló almacenado la evidencia del material con contenido obsceno o pornográfico, el cual fue exhibido al Activo.

7.- Informe N° 04-2021-EMAPA-SM-SA-GG-CIFHS, de fecha 22 de setiembre de 2021, emitido por el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual, precisando su informe correspondiente, conforme a la Directiva N°004-2020-EMAPA-SM-SA-GG que trae las "Disposiciones que Regulan el Procedimiento y las Acciones de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual de los Trabajadores de la EPS EMAPA SAN MARTIN S.A."; a la Oficina de Recursos Humanos; sin embargo, con el citado informe se ha procedido a realizar la visualización del video de la cámara de seguridad, en el que minuto a minutos se hace la descripción del desplazamiento tanto de la víctima como del denunciado, con el cual se está demostrando que efectivamente con fecha 07 de setiembre del 2021, ambas partes se han encontrado en el lugar de los hechos, es decir en las oficinas de aseguramiento de la calidad.

**Ing. Abner Flores García (Desplazamiento):**

07:21:27 am con dirección al segundo piso donde se encuentran las Oficinas de Aseguramiento de la Calidad, así como la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

**Persona Agraviada (Desplazamiento):**

07:22:24 con dirección al segundo piso donde se encuentran las Oficinas de Aseguramiento de la Calidad, así como la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

07:23:00 desciende del segundo piso, donde se encuentran las Oficinas de Aseguramiento de la Calidad, así como la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

07:24:22 am con dirección al segundo piso, donde se encuentran las Oficinas de Aseguramiento de la Calidad, así como la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

07:25:17 am desciende del segundo piso donde se encuentran las Oficinas de Aseguramiento de la Calidad, así como la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (con una bebida precificada en la mano izquierda).

07:29:42 am con dirección al segundo piso, donde se encuentran las Oficinas de Aseguramiento de la Calidad, así como la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (con un limpia cristales).

07:39:00 am desciende del segundo piso, donde se encuentran las Oficinas de Aseguramiento de la Calidad, así como la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

8.- Memorando N° 269-2021-EMAPA-SM-SA-GG-GAF-O.RR.HH. de fecha 24 de setiembre de 2021, emitido por la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos conociendo del trabajador Abner Flores García el Informe emitido por el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual, con la finalidad de que formule sus alegatos respectivos y como tal se le dio la oportunidad para que pueda ejercer su derecho a la defensa.



9.- Escrito N° 02, de fecha 27 de septiembre de 2021, mediante el cual el trabajador Abner Flores García formula sus descargos frente al informe emitido por el Comité de Investigación Frente al Hostigamiento Sexual y concluye que se lo absuelva de toda responsabilidad administrativa atribuida a su persona.

10.- Documento de Bienes Patrimoniales de fecha 21 de septiembre de 2021, que contiene la relación de bienes asignados al señor Abner Flores García, en el cual se puede verificar el monitor Samsung pantalla led 21 5/N ZZSXHAZHA00116 con código 08006000452 y el CPU INTEL CORE I7 con código 050020854, documento que acredita que los equipos mencionados están asignado al señor Abner Flores García.

11.- Documento visado por la jefatura de la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones en el cual se puede verificar la Pat. Monitor N°08006000452 y el Pat. CPU N°050020854, con Ip 192.168.10.008, corresponden al señor Abner Flores García, documento que confirma nuevamente los equipos que tiene asignado el colaborador, así como la dirección Ip que les corresponde a esos equipos.

Que, estando a las consideraciones expuestas y de conformidad a lo normado por las disposiciones legales antes citadas y el Estatuto Social vigente de EMAPA SAN MARTÍN S.A.;

## SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - SUSPENDER SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL TERMINO DE 30 DÍAS, al trabajador ABNER FLORES GARCIA, con Documento Nacional de Identidad N° 01111703, quien se encuentra encargado de la Jefatura de la Oficina de Aseguramiento de la Calidad; sanción que se computará a partir del día siguiente de notificada la presente; por haber incurrido en la comisión de Falta Grave - en la modalidad de Hostigamiento Sexual - Exhibición o exposición de material pornográfico; y cuyos demás fundamentos de la sanción se exponen en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOTIFICAR la presente resolución a la Gerencia de Administración y Finanzas y Oficina de Recursos Humanos, para su conocimiento y fines.

ARTÍCULO TERCERO. - Disponer la publicación de la misma en el Portal Institucional de la EPS ([www.emapasanmartin.com](http://www.emapasanmartin.com)).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.



  
ING. MARÍA ISABEL GARCÍA HIDALGO  
Gerente General

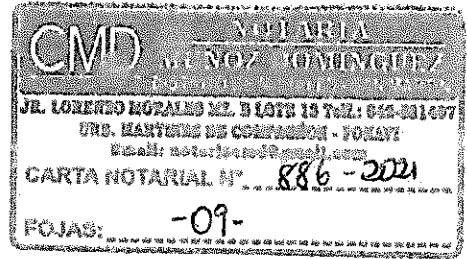
01012021  
01012021  
01012021  
01012021





Tarapoto, 05 de octubre de 2021

**CARTA N° 720-2021-EMAPA-SM-SA-GG.**



Señor  
**ABNER FLORES GARCÍA**  
Jr. San Martín N° 780  
Ciudad -

Asunto: **REMITE RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 138-2021**

Referencia: **Informe N° 247-2021-EMAPA-SM-SA-GG-GAF**

Por medio de la presente, me dirijo a usted, para comunicarle que, en atención a la investigación seguida por el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual, y habiéndose emitido el informe correspondiente, se ha procedido a dictar la **Resolución de Gerencia General N° 138-2021-EMAPA-SM-SA-GG**, de fecha 05 de octubre de 2021, mediante la cual se le impone la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL TERMINO DE 30 DÍAS**, por haber incurrido en Falta Grave y como tal se cumple con acompañar copia de la citada resolución gerencial para su conocimiento, donde se exponen los motivos que han dado lugar a la emisión de la misma.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,



*di Espinoza*  
**Ing. MARÍA ISABEL GARCÍA HIDALGO**  
Gerente General

*H*  
*05-10-2021*  
*01111703*

Cc., GAF; ORR.HH. Archivo.  
MIGH/mty.

