



CUT: 180582-2022

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 0032-2023-ANA-GG

San Isidro, 31 de marzo de 2023

VISTOS:

El Informe N° 112-2023-ANA-OA-URH de fecha 26 de enero de 2023, del Subdirector de la Unidad de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional a del Agua, en su calidad de órgano instructor; el descargo del servidor realiza a través de la Carta S/N de fecha 28 de noviembre de 2022; el expediente con CUT N° 180582-2022; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Carta N° 0275-2022-ANA-OA-URH, de fecha 11 de noviembre de 2022, notificada al procesado el 22 de noviembre de 2022, el Subgerente de Unidad de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional a del Agua, en su condición de órgano instructor, dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Pablo Benito Santín Ruíz, Director de la Autoridad Administrativa del Agua de Madre de Dios, por la presunta falta tipificada en el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, al haber presuntamente vulnerado lo dispuesto en los artículos 4 y 6 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual,

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO.

Que, mediante Informe de Precalificación N° 0170 -2022-ANA-STE, de fecha 11 de noviembre de 2022, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, recomendó el inicio del PAD en contra del servidor Pablo Benito Santín Ruíz, Director de la Autoridad Administrativa del Agua de Madre de Dios, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, toda vez que, presuntamente realizó conductas de naturaleza sexual dirigidas a servidoras bajo su dependencia, configurando dichos hechos como actos de hostigamiento sexual.

Que, mediante la Carta N° 0275-2022-ANA-OA-URH, de fecha 11 de noviembre de 2022, el Subdirector de la Unidad de Recursos Humanos de la ANA, en su condición de

órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario, comunicó al servidor Pablo Benito Santín Ruíz, (en adelante, el procesado), la imputación de cargos y el inicio del presente procedimiento administrativo disciplinario recomendando la sanción de destitución. y mediante la Carta S/N de fecha 29 de noviembre de 2022, el servidor procesado formuló sus descargos respecto a los hechos imputados;

Norma jurídicamente presuntamente vulnerada

Que, respecto, el accionar del servidor Pablo Benito Santín Ruíz, en su condición de Director de la Autoridad Administrativa del Agua de Madre de Dios, en relación a los hechos reportados a través del Memorando N° 00576-2022-ANA-OA- URH, de fecha 13 de octubre de 2022, a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, vulneraría presuntamente lo dispuesto en los artículos 4 y 6 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, los cuales establecen lo siguiente:

“Artículo 4.- Concepto de hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual es 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, docente, formativa o de cualquier otra índole.

En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta”.

“Artículo 6.- De las manifestaciones del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

(...)

c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima”.

La falta administrativa disciplinaria presuntamente cometida

Que, los hechos expuestos en el presente informe, la conducta del investigado Pablo Benito Santín Ruíz en relación a los hechos reportados a través del Memorando 0576-2022-ANA-OA-URH, de fecha 13 de octubre de 2022, configuraría presuntamente la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la cual establece lo siguiente:

“Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

Son 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.”

Que, ese sentido, de los hechos denunciados por parte del servidor William Caballero Layme, en contra del servidor Pablo Benito Santín Ruiz, fueron corroborados en las manifestaciones tomadas por la Secretaria Técnica a las servidoras, Leticia Miranda Choque, Donna Delys Sajami Ruiz y la locadora Pilar Guadalupe Vilca, quienes recibieron abrazos fuertes sin su consentimiento cuando les llamaba a su oficina, además, recibieron invitaciones para salir a cenar fuera del horario de trabajo, y a la locadora Madeleine Quispe Percca le llamó a su oficina a fines de julio de 2022 y la abrazó muy fuertemente; además, recibió invitación que vaya a su domicilio a partir de las 11 de la noche, luego hubo otra segunda ocasión para salir en el mismo horario, negándose por ser muy lejos y muy tarde; por lo que el servidor habría cometido de manera presunta la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal k) del artículo 85º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, toda vez que, presuntamente realizó actos (abrazos fuertes sin consentimiento, invitar a cenar y además ir a su casa después de las 11 pm) dichos actos configuran hostigamiento sexual.

ANÁLISIS DE LOS MEDIOS DE PRUEBA Y FUNDAMENTACIÓN DEL PRONUNCIAMIENTO

Sobre el hostigamiento sexual y su sanción en el ámbito administrativo disciplinario

Que, para garantizar el adecuado funcionamiento del aparato estatal y el cumplimiento de los principios éticos, deberes y obligaciones que impone la función pública, la Administración cuenta con la potestad disciplinaria, la cual le sirve para tutelar su organización. Esta garantiza su orden interno y el normal desempeño de las funciones encomendadas. Es un medio que permitirá finalmente encausar la conducta de los funcionarios y servidores, sancionando cualquier infracción que pudiera afectar el servicio o la función pública asignada y, por ende, los fines del Estado;

Que, al respecto, la Ley N° 30057, Ley del servicio Civil ha establecido qué conductas son pasibles de sanción, habiendo calificado inicialmente como falta disciplinaria: “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”. Luego, el Decreto Legislativo N° 1410 modificó el contenido de esta falta, precisando lo siguiente: *“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”. Paralelamente, el Reglamento General de la Ley N° 30057 preveía como falta: “Acosar moral o sexualmente”;*

Que, la Ley N° 30057 y su Reglamento General en todo momento han calificado como falta el hostigamiento y el acoso sexual, aunque no lo han definido con total precisión. Sin embargo, podemos ver que la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, 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, docente, formativa o de cualquier otra índole”;*

Que, 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 conductas;

Que, a partir de las definiciones recogidas en nuestra legislación podemos inferir, primero, que el hostigamiento sexual, el acoso sexual y la violencia sexual **son conceptos jurídicos equiparables**. Segundo, que calificará como hostigamiento sexual cualquier conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, independientemente que se manifieste con actos con contacto físico o sin contacto físico alguno;

Que, ahora bien, para la configuración del acto de hostigamiento sexual no es necesario que la conducta sea reiterada, tal como se desprende de las definiciones antes citadas y de lo precisado en el Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, en el numeral 6.2 del artículo 6° establece que: ***“La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario”***;

Sobre los argumentos contenidos en el descargo del procesado

Que, mediante la Carta S/N de fecha 29 de noviembre de 2022, el procesado Pablo Benito Santín Ruíz, formuló sus descargos respecto a la imputación de cargos formulados en su contra, señalando lo siguiente:

1. Inconsistencias de la imputación de faltas realizadas

El procesado refiere que, conforme se narra en la Carta N° 0275-2022-ANA-OA-URH, la presente instrucción se origina por una denuncia formulada por el servidor William Caballero Layme, esta denunciaba un supuesto hostigamiento laboral y abuso de autoridad, en ningún momento se mencionó una falta por hostigamiento o acoso sexual.

Al respecto, a través del correo electrónico de fecha 05 de octubre de 2022, el servidor William Caballero Layme, denunció un presunto hecho de hostigamiento laboral y abuso de autoridad, sin embargo en la misma denuncia hace referencia presuntos actos de hostigamiento sexual al manifestar lo siguiente: “(...) Debo señalar también, que esta actitud del Director de la AAA no es reciente, lo ha hecho con otras compañeras de la institución bajo la misma modalidad por mucho tiempo, incluso a condicionado a algunas compañeras de trabajo a cambio de citas clandestinas, invitándole a salir e insinuaciones de otra insole, sin embargo, por miedo a perder el trabajo o debido a su régimen laboral no ha hecho su denuncia.” (lo resaltado es nuestro)

Ante ello, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la ANA, conforme a las facultades conferidas, inicio las investigaciones solicitando al denunciante a través de la Carta N° 0056-2022-ANA-STEC, mayor información, lo cual fue proporcionada, razón lo cual, a efectos de corroborar los hechos antes mencionados se procedió en tomar declaraciones al personal de la Autoridad Administrativa del Agua de la sede Madre de Dios.

2.Sobre las declaraciones de las supuestas agraviadas

El procesado refiere que la acusación formulada por Caballero Layme se hizo con la complementación de las declaraciones de las supuestas víctimas, en donde las preguntas fueron sugestivas y podían responderse con un SI o NO, lo cual afecta nuestro derecho al debido proceso pues las supuestas agraviadas se vieron influenciadas por esas preguntas.

Al respecto, se debe señalar sobre la presunta sugestividad de las preguntas formuladas a las supuestas víctimas del presunto hostigamiento sexual realizado por el procesado, estas serán analizadas en el rubro Sobre los hechos identificados producto de las investigaciones realizada.

3.No valoración de todos los medios probatorios

El procesado refiere que en la Carta N° 0275-2022-ANA-OA-URH, no se consideraron ni determinaron los medios probatorios que sustentaban la denuncia.

Sobre el particular, se debe aclarar que para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario se requieren medios probatorios o indiciarios de haberse cometido una falta, en el presente caso existen varias declaraciones de servidoras afectadas, las que, en la fase instructiva, considerando otros medios probatorios que se adjunten, serán evaluados y analizados.

4.El procesado refiere que la exigencia laboral de su parte hacia los servidores es lo que originó una animadversión en su contra, asimismo que las declaraciones de los testigos es algo que entre ellos se han comentado y coordinado antes de declarar, ya que no hay ni habrá testigos presenciales de los eventos mencionados y que todo ha sido una confabulación en su contra para sacarlo del cargo.

Al respecto, sobre el argumento que realiza el procesado en su defensa, esta será analizadas en el rubro Sobre los hechos identificados producto de las investigaciones realizada.

Sobre los hechos identificados producto de las investigaciones realizada.

Que, al respecto, es importante indicar que el artículo 4° de la Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, **define al 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, docente, formativa o de cualquier otra índole; no siendo necesario acreditar el rechazo, ni la reiterancia de la conducta. Al respecto, cabe precisar que es la conducta de naturaleza o connotación sexual no deseada la cual viene a configurar una forma violencia tal y como se desprende del tenor de la normativa mencionada, por lo que se colige que cualquier acto de naturaleza sexual de un servidor a otro es una forma de violencia, siempre y cuando no sea consentida por el destinatario de dicha conducta.

Que, del mismo modo, los literales c) y d) del artículo 6° de la Ley N° 27942, establece que unas de las manifestaciones de hostigamiento sexual, son las siguientes:

“c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.”

Que, debemos recordar que para enervar el principio de presunción de inocencia se 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”*¹;

Que, 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”*². 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;

Que, al respecto, es importante considerar que el hostigamiento o acoso sexual 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 naturalmente dificultará contrastar el testimonio de la víctima con otros elementos de carácter objetivo. Por esa razón es necesario recurrir a otros elementos de prueba o indicios que permitan generar un grado de certeza suficiente para determinar la culpabilidad del procesado en los hechos atribuidos;

Que, con la finalidad de corroborar la denuncia del servidor William Caballero Layme, a través del correo electrónico de fecha 05 de octubre de 2022, contra el Director de la Autoridad Administrativa del Agua de Madre de Dios, respecto que habría condicionado a algunas servidoras bajo su dependencia a cambio de citas clandestinas, inclusive con invitaciones para salir e insinuaciones de otra índole, que las servidoras callaron por miedo a perder su trabajo, motivó que la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, considerara pertinente tomar declaraciones del personal de la Autoridad Administrativa del Agua de Madre de Dios;

Que, al respecto, se recibieron las declaraciones de las servidoras Leticia Miranda Choque, Donna Delys Sajami Ruiz, las locadoras Pilar Guadalupe Vilca y Madeleine Quispe Percca, quienes manifestaron lo siguiente:

La servidora Leticia Miranda Choque, respecto a los hechos denunciados manifestó lo siguiente:

“(…)

1.- PARA QUE DIGA USTED, ¿Desde cuándo está trabajando en la AAA Madre de Dios?

Estoy trabajando desde el 2014, como CAS.

2.- PARA QUE DIGA USTED, ¿Cómo es el clima laboral?

Es normal y en otras veces se pone un poco hostil.

3.- PARA QUE DIGA USTED, ¿Usted cree que ha sido víctima de hostigamiento laboral?

¹ MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General: Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444. Tomo II. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p. 441.

² Sentencia recaída en el expediente N° 2440-2007-PHC/TC, fundamento quinto.

Si he sido víctima de hostigamiento sexual, porque el director de la AAA de Madre de Dios, cuando ingresó fue muy cariñoso, me ha invitado a salir a cenar por el día de la secretaria, fuimos a un lugar y cenamos y tomaron un par de tragos, amable, luego llame a mi esposo y me recogió, pero en la oficina entraba a saludarle y me abrazaba muy fuerte y me sorprendía mucho, comenté a mis compañeras como me sentía, tenía miedo, no quería asistir en el trabajo, no denuncié por que le renovaban cada mes y de un día para otro cambio su actitud, ya no le llamaba y en el 2019 salió embarazada y le dijo que el solo la contrataría por un mes, pero su estado de gestación daría termino a su contrato laboral

4.- *PARA QUE DIGA USTED, ¿Ha sido víctima de hostigamiento sexual?*

En el 2018, por parte del ingeniero, sentía su presión con la renovación en los contratos porque solo sacaba por un mes, y cuando ingresaba a la oficina mucho me abrazaba.

5.- *PARA QUE DIGA USTED, ¿Has tenido conocimiento de otro acto de acoso por parte del Director de la AAA Madre de Dios?*

Si tengo conocimiento que es con la locadora Madeleine Percca, locadora de la ALA Tahuamanu, en el 2019 hicimos amigos y me dijo que le da miedo el jefe, le llamo a la oficina. (...)"

La servidora Leticia Miranda Choque, en su manifestación afirmó que fue víctima de hostigamiento sexual por parte del procesado Pablo Benito Santín Ruiz, Director de la AAA Madre de Dios, quien también le invitó a cenar, entraba a su oficina y la abrazaba fuertemente y sentía miedo, y ya no quería asistir al trabajo, no denunció porque le renovaban cada mes, en el 2019 salió embarazada y le dijo que solo la contrataría por un mes, por su estado de gestación daría término a su contrato.

La servidora Donna Delys Sajami Ruíz, respecto a los hechos denunciados manifestó lo siguiente:

"(...)

1.- *PARA QUE DIGA USTED, ¿Desde cuándo está trabajando en la AAA Madre de Dios?*

Estoy trabajando desde junio 2019, como GAS.

2.- *PARA QUE DIGA USTED, ¿Cómo es el clima laboral? No tenemos un buen clima laboral.*

3.- *PARA QUE DIGA USTED, ¿Usted cree que ha sido víctima de hostigamiento laboral por parte del Director de la AAA de Madre de Dios?*

Si al inicio.

4. *PARA QUE DIGA USTED, ¿Ha sido víctima de hostigamiento sexual por parte del Director de la AAA Madre de Dios?*

Sí, pero al inicio, en junio de 2019.

5- *PARA QUE DIGA USTED, ¿has tenido conocimiento de acoso por parte del Director de la AAA Madre de Dios?*

Si, por parte de dos compañeras. Leticia y Madeleine fue último que les estaba invitando a salir. (...)"

La servidora Donna Delys Sajami Ruiz, en su manifestación afirmó que fue víctima de hostigamiento sexual por parte del procesado Pablo Benito Santín Ruiz, Director de la AAA Madre de Dios, en los inicios de junio de 2019; asimismo afirmó que tiene conocimiento que, a sus dos compañeras de trabajo, el procesado las había invitado a salir, es a la servidora Leticia Leticia, quien lo confirma en su manifestación y la señorita Madeleine quien también lo confirmara en su manifestación.

La locadora Madeleine Quispe Percca, respecto a los hechos denunciados manifestó lo siguiente:

(...)

1.- *PARA QUE DIGA USTED, ¿Desde cuándo está trabajando en la AAA Madre de Dios?*

Estoy trabajando desde junio de 2022, como locadora.

2.- *PARA QUE DIGA USTED, ¿Cómo es el clima laboral?*

Hubo un cambio hace un mes de parte del director, el segundo producto, bastante fijación de mi producto, es un poco distante, pese que el jefe del área el ingeniero Hugo León me dio la conformidad.

Me ha prohibido el ingreso a la AAA Madre de Dios, diciendo el Director de la AAA Madre de Dios al ingeniero Hipólito el Director.

3.- *PARA QUE DIGA USTED, ¿Usted cree que ha sido víctima de hostigamiento laboral por parte del Director de la AAA de Madre de Dios?*

Me humilló en público diciendo que está mal mi producto. pese que la sede central opinó favorable.

4. *PARA QUE DIGA USTED, ¿Ha sido víctima de hostigamiento sexual por parte del Director de la AAA Madre de Dios?*

Me ha llamado fines de julio de 2022. a las 5 casi las 6 de la tarde, me llamó a su oficina y me invitó refresco y me preguntó si tenía planes en la noche y me invitó a su domicilio a partir de las 11:00 p.m. en el mes de julio de 2022 le dije que es muy lejos, luego hubo otra segunda ocasión a salir en el mismo horario, yo le dije que es muy lejos y muy tarde.

Hubo abrazos se dio en la oficina cuando me llamaba y me pedía cerrar la puerta y me abrazaba fuerte y me incomodaba de una manera muy fuerte, pero por temor no ha dicho nada.

5. *PARA QUE DIGA USTED, ¿Has tenido conocimiento de acoso por parte del Director de la AAA Madre de Dios?*

Si he tenido conocimiento, la señorita Susy Navío locadora (2020) fue enfermera, comentó que el ingeniero le invitó a salir y la locadora y ella indicó que iría con otra persona y el ingeniero dijo que ya no vaya. (...)

La locadora Madeleine Quispe Percca, afirmó en su manifestación que, fue víctima de hostigamiento sexual por parte del procesado Pablo Benito Santín Ruiz, Director de la AAA Madre de Dios, pues le llamaba a su oficina en donde le pedía cerrar la puerta para luego abrazarla fuertemente, lo cual le incomodaba; también la invitó ir a su domicilio a partir de las 11 de la noche en dos oportunidades, evadiendo dichas invitaciones diciendo que está lejos. No denunció nada por temor.

La locadora Pilar Guadalupe Vilca, respecto a los hechos denunciados manifestó lo siguiente:

(...)

1.- *PARA QUE DIGA USTED, ¿Desde cuándo está trabajando en la AAA Madre de Dios?*

Estoy trabajando desde julio 2022, como locadora.

2.- *PARA QUE DIGA USTED, ¿Cómo es el clima laboral?*

Incomoda mucho.

3.- *PARA QUE DIGA USTED, ¿Usted cree que ha sido víctima de hostigamiento laboral por parte del Director de la AAA de Madre de Dios?*

El Director de la AAA Madre de Dios es muy exigente, no se siente conforme.

4. *PARA QUE DIGA USTED, ¿Ha sido víctima de hostigamiento sexual por parte del Director de la AAA de Madre de Dios?*

Me llamo a su oficina a las 4:00 pm eso fue en noviembre de 2020, me abrazó muy fuertemente, sintiendo incomodidad, presionando su pecho fuertemente

cerrando la puerta y puso su mano sobre la pared, eso me incomodó muchísimo, yo estaba entrando a mi departamento y se fue a la pollería y me llamó y me invitó a cenar a eso de las 7 y 30 pm, en el mes de setiembre. preguntando mi relación con mi esposo, luego terminé y le dije que me están llamando y me despedí y me fui.

5.- *PARA QUE DIGA USTED, ¿has tenido conocimiento de acoso por parte del Director de la AAA Madre de Dios?*

Si he tenido conocimiento de la secretaria la señorita Leticia, Donna: Leticia me anticipó que el ingeniero tenía ciertos comportamientos y que tenga cuidado. (...)"

La locadora Pilar Guadalupe Vilca, en su manifestación señaló que, en noviembre del 2020, el servidor Pablo Benito Santín Ruiz, en condición de Director de la AAA Madre de Dios, le llamó a su oficina aproximadamente a las 4 pm, en donde cerrando la puerta la abrazó fuertemente, presionando su pecho, sintiendo incomodidad, y poniendo su mano sobre la pared; también en el mes de setiembre la invitó a cenar eso de las 7 y 30 pm, en donde le preguntó sobre su relación con su esposo.

Que, de las manifestaciones de las servidoras se puede observar que existe un patrón en la conducta del procesado Pablo Benito Santín Ruiz, quien en su condición de Director de la Autoridad Administrativa del Agua de Madre de Dios, llamaba a las servidoras para que ingresen a su oficina en donde las abrazaba fuertemente, causando este comportamiento incomodidad y miedo en las servidoras, si bien dichas conductas se podrían pensar que son parte del trato que pudiera existir entre los trabajadores, **ello pasa a ser cuestionado cuando no son deseados por la víctima**, como sucede en el presente caso, más aún considerando que en unos casos las invitaba a cenar y en otro caso invitaba a su domicilio a altas horas de la noche;

Que, cabe resaltar que el presente procedimiento administrativo disciplinario se trata sobre varios casos de hostigamiento sexual, en la cual las declaraciones expuestas por las víctimas resultan ser fundamental para el esclarecimiento de los hechos. Por otro lado, no hay que dejar de lado, **que no se trata de una persona, sino que existe una pluralidad de personas que sindicaron al procesado en actos de hostigamiento sexual**, cuyas declaraciones han sido congruentes y sobre todo, uniformes en detallar la conducta del procesado Pablo Benito Santín Ruiz, en su condición de Director de la Autoridad Administrativa del Agua de Madre de Dios;

Que, el procesado refiere que la exigencia laboral de su parte hacia los servidores es lo que originó una animadversión en su contra, asimismo, que las declaraciones de las servidoras es algo que entre ellas se han comentado y coordinado antes de declarar, ya que no hay, ni habrá testigos presenciales de los eventos mencionados y que todo ha sido una confabulación en su contra para sacarlo del cargo;

Que, al respecto, es importante considerar que el hostigamiento sexual 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 naturalmente dificulta contrastar el testimonio de una víctima con otros elementos de carácter objetivo; razón por lo que, se tomó la manifestación de varias servidoras de la Autoridad Administrativa del Agua de Madre de Dios, las que han sido evaluadas y permiten generar un grado de certeza suficiente para determinar la culpabilidad del procesado en los hechos atribuidos;

Que, por otro lado, de los documentos que obran en el expediente es posible apreciar que no hay pruebas que permita inferir de las servidoras que ofrecieron su manifestación la hayan realizado inducidas por terceras personas. Si bien el procesado asegura que la

exigencia laboral de su parte hacia los servidores es lo que originó una animadversión en su contra y que todo ha sido una confabulación en su contra para sacarlo del cargo, no hay pruebas que respalden esta hipótesis. Debe tenerse en cuenta que, en virtud al principio de presunción de veracidad, las manifestaciones de las servidoras antes referidas, gozan de validez hasta que se prueba lo contrario; por lo tanto, más allá de lo expuesto en su descargo, el procesado no ha ofrecido pruebas concretas que permitan evidenciar que las manifestaciones de las servidoras se han brindado por móviles de odio, venganza, resentimiento o enemistad;

Que, cabe señalar, quienes integran la Administración Pública como los funcionarios y servidores públicos, tienen mayores obligaciones sobre cómo conducirse en su vida, exigiéndoseles no solo ser personas idóneas profesional o técnicamente hablando, sino también moralmente. Esto supone mantener una conducta éticamente intachable, apegándose a postulados de honradez, honestidad, entre otros; haciendo prevalecer en todo momento el interés general sobre el privado; adquiriendo una vinculación especial con el Estado de jerarquía que permite que se ejerza sobre ellos el ius puniendi con cierto grado de diferencia en relación con otros administrados. Las exigencias que recaerán sobre estos serán mayores por estar en juego el cumplimiento de los fines del Estado;

Que, para garantizar el adecuado funcionamiento del aparato estatal y el cumplimiento de los principios éticos, deberes y obligaciones que impone la función pública, la Administración cuenta con la potestad disciplinaria, la cual le sirve para tutelar su organización. Esta garantiza su orden interno y el normal desempeño de las funciones encomendadas. Es un medio que permitirá finalmente encausar la conducta de los funcionarios y servidores, sancionando cualquier infracción que pudiera afectar el servicio o la función pública asignada y, por ende, los fines del Estado;

Que, siendo así, se encuentra acreditada la comisión de la falta de carácter disciplinario prevista en el literal k) del artículo 85 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, por parte del servidor Pablo Benito Santín Ruiz, al haber incurrido en actos de hostigamiento sexual, al haber realizado conductas de naturaleza sexual, las cuales causaron malestar e incomodidad en las servidoras bajo su dependencia, razón por lo que, se recomienda imponer la sanción de destitución, al haberse desplegado conductas que colisionan con los principios y valores que rigen la función pública;

Sobre el informe Oral solicitado por el investigado

Que, al respecto, conforme al artículo 112° del Reglamento General de la Ley 30057 Ley del Servicio Civil, se ha establecido que *“Una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último deberá comunicar al servidor civil a efectos de que el servidor civil pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe Oral, sea personalmente o a través de su abogado (...)”*;

Que, mediante Carta N° 0031-2023-ANA-GG, se le señaló la fecha y hora para que el procesado Pablo Benito Santín Ruiz, realice su informe oral, que se llevó a cabo el 28 de febrero del presente año de manera virtual (Microsoft Teams), quien se apersonó y ejerció su derecho de defensa en relación a las imputaciones vertidas en su contra. Al respecto, procesado expuso sus argumentos de defensa, que fueron señalados en su escrito de ampliación de descargo presentado el 06 de marzo de 2023;

Que, el procesado al hacer su defensa en el informe oral, manifiesta que en su declaración la servidora Leticia Miranda Choque menciona que en el año 2018 ha sido víctima de hostigamiento sexual y la servidora Donna Lelys Ruíz, menciona que en junio del 2019 ha

sido víctima de hostigamiento sexual y en ambos casos habiendo transcurrido el plazo de los tres (3) años calendario de haberse cometido la presunta falta, estas ya se encuentra prescritas, desde antes de iniciarse el procedimiento administrativo disciplinario, si bien es cierto lo manifestado por el procesado, también es cierto que el procesado no niega los hechos manifestados por las referidas servidoras, sobre el accionar del procesado, resaltándose que se trata de varios casos de hostigamiento sexual, que permiten observar un patrón en la conducta del proceder del procesado, quien llamaba a las servidoras para que ingresen a su oficina en donde las abrazaba fuertemente, causando este comportamiento incomodidad y miedo en las servidoras;

Que, respecto a las locadoras Madeleine Quispe Percca y Pilar Guadalupe Vilca, el procesado no ha ofrecido pruebas concretas que desvirtúen las manifestaciones de las agraviadas que permitan evidenciar que sus manifestaciones se han brindado por móviles de odio, venganza, resentimiento o enemistad, además, asimismo, este órgano sancionador ya se ha pronunciado al respecto en los considerandos precedentes de la presente resolución;

Que, por estos motivos expuestos y no habiendo el procesado Pablo Benito Santín Ruiz, desvirtuado las imputaciones vertidas en su contra, este órgano sancionador considera que se encuentra acreditado la falta de carácter disciplinario prevista en el **literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**, correspondiendo **imponer al procesado la sanción de DESTITUCIÓN;**

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISION DE LA FALTA

Que, el artículo 90° de la Ley del Servicio Civil precisa que la sanción de destitución se aplica previo procedimiento administrativo disciplinario. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobado por el Titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta;

Que, ahora bien, el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil señala que la determinación de la sanción a las faltas cometida 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.
El comportamiento del procesado afectó el interés general del respeto, la dignidad, el honor y reputación de servidoras bajo su dependencia; y el bien jurídico protegido que se afecto es la actuación proba del servidor.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
Se advierte del expediente administrativo, que no se aprecia la intención de ocultar la comisión de la falta.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta
El procesado cometió los hechos teniendo la condición de Director de la Autoridad Administrativa del Agua de Madre de Dios.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
La conducta lo realizaba el procesado dentro de la Oficina de la Dirección de la Autoridad Administrativa del Agua de Madre de Dios bajo su cargo, donde varias servidoras subordinadas fueron víctimas de su accionar, a quienes llamaba a su oficina para abrazarlas sin su consentimiento, invitarlas a su domicilio a horas de la

noche y también para salir a cenar.

- e) La concurrencia de varias faltas.
No se evidencia la concurrencia de varias faltas.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
No se advierte la participación de otros servidores en la comisión de la falta.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta.
No se advierte la reincidencia en la comisión de la falta.
- h) La continuidad en la comisión de la falta.
Se advierte que existe continuidad en la comisión de la falta.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso
No se evidencia que el procesado personalmente haya obtenido un beneficio ilícito.

Que, habiéndose determinado e identificado la relación entre los hechos y la infracción cometida, valorando los criterios para la determinación de la sanción respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria atribuible al servidor, así como la no concurrencia de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en el artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se ha establecido que existen pruebas suficientes para determinar responsabilidad administrativa del servidor procesado;

Que, al respecto, el artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala lo siguiente: Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación verbal o Escrita; b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses y c) Destitución. Por lo que, conforme a lo expuesto en el presente caso y considerando los criterios señalados en los artículos 87° y 91° de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, se recomienda sancionar con destitución al servidor Pablo Benito Santín Ruíz, en relación a los hechos imputados en la Carta N° 0275-2022-ANA-OA-URH de fecha 11 de noviembre de 2022;

Que, se debe tener en consideración que las conclusiones vertidas en el informe del órgano instructor sobre la existencia de responsabilidad y la sanción que correspondería imponerse al servidor, tienen la condición de recomendación, las cuales no son vinculantes para el órgano sancionador, quien se encuentra a cargo del pronunciamiento definitivo sobre la existencia de responsabilidad del servidor;

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, denominada "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 y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Sancionar con **DESTITUCIÓN** al servidor **PABLO BENITO SANTÍN RUIZ**, por la comisión de la falta disciplinaria establecida en el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, conforme a los argumentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución;

Artículo 2.- NOTIFICAR la presente resolución al señor **PABLO BENITO SANTÍN RUIZ**, para los fines correspondientes.

Regístrese y comuníquese,

FIRMADO DIGITALMENTE

ROLANDO REÁTEGUI LOZANO
GERENTE GENERAL
AUTORIDAD NACIONAL DEL AGUA