

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL.

N° 094-2022-GG-EPS EMAPICA S.A.

Ica, 28 de abril del 2022.

VISTO:

El Informe N°243-2022-RRHH-GAF-EPS EMAPICA S.A. de fecha 15 de marzo del 2022, Informe de Pre-Calificación N°009-2022-STPAD-RRHH-EPS.EMAPICA S.A. de fecha 15 marzo del 2022, Resolución de Gerencia General N°313-2021-GG-EPS. EMAPICA S.A. de fecha 30 de diciembre del 2021, y demás;

CONSIDERANDO:

Que, la EPS EMAPICA S.A., es una empresa prestadora de servicios de saneamiento de accionariado municipal, constituida como empresa pública de derecho privado, bajo la forma societaria de sociedad anónima, cuyo accionariado está suscrito y pagado en su totalidad por las Municipalidades Provinciales de Ica y Palpa, posee patrimonio propio y goza de autonomía administrativa, económica y de gestión. Su ámbito de competencia es la localidad de Ica, Parcona, Los Aquijes y Palpa. Incorporada al Régimen de Apoyo Transitorio (RAT) por Consejo Directivo del OTASS a través de su Sesión N° 019-2016 de fecha 06 de setiembre de 2016, acuerdo que fue ratificado por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento – MVCS mediante la Resolución Ministerial N° 345-2016-VIVIENDA de fecha 06 de octubre del 2016;

Que, mediante Resolución de Gerencia General N°313-2021-EPS.EMAPICA S.A. de fecha 30 de diciembre del 2021, se resolvió: **ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR DE OFICIO** la prescripción del inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) contra los funcionarios y ex funcionarios implicados en el Informe N° 001-2013-2-4541 "Examen Especial a los Procesos para la Ejecución de Obras, Periodo 2010" (Brenda del Mar Melo Tasayco, Alonso Loo Anyarin y Jerret Reyes Tipismana); ordenándose su archivo correspondiente. **ARTÍCULO SEGUNDO. - DISPONER** a la Asistente Administrativo de la Gerencia General de la EPS EMAPICA S.A., que remita la presente resolución y copia de todo lo actuado a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, para que proceda a realizar las acciones necesarias a fin de determinar las causas y responsabilidades de la inacción administrativa, que generó lo resuelto en el artículo primero. (...);

Que, mediante Memorando N°273-2021-GG-EPS.EMAPICA S.A., de fecha 05 de enero de 2022, el Gerente General, remite a la Oficina de Recursos Humanos, la Resolución de Gerencia General N°313-2021-GG-EPS.EMAPICA S.A. de fecha 30 de diciembre de 2021, para que se atienda lo dispuesto en el artículo 2° de la citada resolución;

Que, mediante Informe N°207-2022-RRHH-EPS.EMAPICA S.A., de fecha 03 de marzo del 2022, la Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, remite los actuados a la Secretaría Técnica de la EPS. EMAPICA S.A. a efectos de que tome conocimiento lo dispuesto mediante Resolución General N°313-2021-GG-EPS.EMAPICA S.A. de fecha 30 de diciembre de 2021, y se adopten las medidas necesarias para el deslinde de responsabilidades, en estricto cumplimiento de lo establecido en el Artículo I y II de la Directiva N°007-2020-GG-EPS.EMAPICA S.A. cuya implementación fuera dispuesta por la Resolución de Gerencia General N°282-2020-GG-EPS.EMAPICA S.A.;

Que, mediante Informe de Pre - Calificación N°009-2022-STPAD-RRHH-EPS.EMAPICA S.A. de fecha 15 de marzo del 2022, la Secretaría Técnica de la EPS. EMAPICA S.A. **identifica al trabajador investigado** y puesto de trabajo desempeñado al momento de la comisión de la presunta falta, siendo el Ex Jefe de la



...RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL
N° 094-2022-GG-EPS EMAPICA S.A.

Oficina de Recursos Humanos **CARLOS ROBERTO CASALINO URIBE** (período 2014), quién **no habría realizado ninguna acción para el deslinde de responsabilidades respecto a la recomendación contenida en el Informe N°001-2013-2-4541 "Examen Especial a los procesos para la Ejecución de Obras", Período 2010**, esto es el inicio del deslinde de responsabilidades de las acciones administrativas funcionales y la aplicación de las sanciones disciplinarias correspondientes a los miembros del Comité Especial, sobre los hechos mencionados en la conclusión, teniendo en cuenta el Artículo N° 25° y 46° del Decreto Legislativo N° 1017, en relación a los trabajadores implicados Brenda del Mar Melo Tasayco; Alonso Loo Anyarín y Jerret Reyes Tipismana; **y que habría ocasionado la prescripción del procedimiento sancionador**. Y previo análisis precisa que el Oficio N°007-2014-OCI-EPS.EMAPICA S.A. de fecha **20 de febrero de 2014**, fue derivado a la Oficina de Recursos Humanos a efectos que se realice el deslinde de responsabilidades, siendo ello así, la inacción administrativa por parte del Ex Jefe de la Oficina de Recursos Humanos Carlos Roberto Casalino Uribe, para haber iniciado el procedimiento administrativo disciplinario también se habría producido desde el mes de febrero del año 2014. Concluyendo, que si bien la conducta asumida por el investigado se subsume en algunas de las causales del artículo 96° y 97° del Reglamento Interno de Trabajo de la EPS. EMAPICA S.A., **sin embargo**, a la fecha habría operado la prescripción para iniciar el procedimiento disciplinario, pues han transcurrido más de ocho (08) años, desde que se habría cometido la falta, por consiguiente, ha decaído la competencia para poder iniciar un procedimiento sancionador contra el investido, por lo que se concluye que **NO ES POSIBLE INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**, debiéndose disponer el ARCHIVO de los actuados;

Sobre lo vertido en el párrafo precedente, si bien el plazo transcurrido para el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) que deriva contra el responsable de no haber iniciado el procedimiento administrativo disciplinario para el deslinde de responsabilidades respecto a la recomendación contenida en el Informe N° 001-2013-2-4541 "Examen Especial a los Procesos para la Ejecución de Obras, Período 2010", ha vencido en exceso (más de 8 años); el marco legal aplicable para el cálculo de los plazos prescriptorios en el presente caso no es la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil"; **sino por tratarse de trabajadores de empresas del Estado, se aplica el Régimen Disciplinario normado por el Decreto Legislativo N° 728 "Ley de Productividad y Competitividad Laboral**, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado con Decreto Supremo N° 003-97-TR y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR; y solo en lo no previsto en dichas normas deberá aplicarse la Ley del Servicio Civil;

Que, el principio de inmediatez, previsto en el artículo 31° del Decreto Supremo N° 003-97-TR - T.U.O del Decreto Legislativo N° 728 "Ley de Productividad y Competitividad Laboral"; que prescribe: *"El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia"*. Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el artículo 32°, debe observarse el principio de inmediatez. Sobre dicho principio se entiende que, **en una relación laboral significa que entre el hecho que motive una sanción y la sanción debe haber un plazo de tiempo breve. La ausencia de una sanción en un plazo breve implica el perdón de la falta;**



**...RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL
N° 094-2022-GG-EPS EMAPICA S.A.**

Asimismo, con relación al Principio de Inmediatez el Tribunal Servir mediante Resolución de Sala Plena N° 003-2010-SERVIR/TSC, acordó establecer como precedentes administrativos de observancia obligatoria, entre otros los siguientes:

- a) "... el Estado – Empleador del régimen laboral privado (...) también está sujeto al principio de inmediatez, previsto en el Artículo 31° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (...); como un límite inherente al poder que la Ley le ha otorgado para ejercer la facultad disciplinaria" (Fundamento jurídico 9)
- b) "... su aplicación en el procedimiento de la sanción disciplinaria de despido, también debe extenderse su observancia en el caso de sanciones menores..." (Fundamento jurídico 13)
- c) "En cuanto a la oportunidad en la que se debe invocar la aplicación del principio de inmediatez (...) se distinguen:
 - i. El proceso cognitivo del empleador, es decir, cuando toma conocimiento de la falta "a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros"
 - ii. La definición de una conducta descubierta "como infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada" y comunica "a los órganos de control y de dirección".
 - iii. El proceso volitivo, referido a la "activación de los mecanismos decisorios de empleador para configurar la voluntad de despido" (Fundamento jurídico 14)
- d) "... la inmediatez en el ejercicio de la potestad disciplinaria se hace exigible al Estado – Empleador a partir del momento en que este (...) cuenta con los elementos suficientes para imputar al trabajador infractor la comisión de una falta laboral y, como consecuencia de ello, para aplicar la sanción que corresponda; dentro de los límites de la razonabilidad" (Fundamento jurídico 16)
- e) "En tanto requisito esencial que condiciona formalmente la aplicación de una sanción y límite de la facultad disciplinaria que determina la legitimidad en su ejercicio, la transgresión del principio de inmediatez es causal de revocación de acto que impone la sanción disciplinaria y la eliminación de los antecedentes consecuentemente generados en el legajo personal del trabajador afectado" (Fundamento jurídico 19);

Que, los argumentos vertidos en los párrafos precedentes, se encuentran plasmados en la Resolución de Gerencia General N°313-2021-GG-EPS.EMAPICA S.A. de fecha 30 de diciembre del 2021, los mismos que se reproducen en la presente resolución;

Que, sobre la viabilidad legal de declarar de oficio la prescripción de la potestad sancionadora respecto a los hechos imputados al Ex Jefe de la Oficina de Recursos Humanos CARLOS ROBERTO CASALINO URIBE; debe precisarse que, el numeral 252.1 del artículo 252° del TUO de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS), establece que: "La facultad de la autoridad para determinar la existencia de infracciones administrativas, prescribe en el plazo que establezcan las leyes especiales, sin perjuicio del cómputo de los plazos de prescripción respecto de las demás obligaciones que se deriven de los efectos de la comisión de la infracción. En caso ello no hubiera sido determinado, dicha facultad de la autoridad prescribirá a los cuatro (4) años."; por su parte el numeral 252.3 prescribe: "La autoridad declara de oficio la prescripción y da por concluido el procedimiento cuando advierta que se ha cumplido el plazo para determinar la existencia de infracciones. Asimismo, los administrados pueden plantear la prescripción por vía de defensa y la autoridad debe resolverla sin más trámite que la constatación de los plazos. En caso se declare la prescripción, la autoridad podrá iniciar las acciones necesarias para determinar las causas y responsabilidades de la inacción administrativa, solo cuando se advierta que se hayan producido situaciones de negligencia."



**...RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL
N° 094-2022-GG-EPS EMAPICA S.A.**

Que, la prescripción en materia administrativa consiste en la extinción de la responsabilidad por el transcurso del tiempo, que acarrea indefectiblemente la pérdida del "ius puniendi" del Estado, eliminando por tanto la posibilidad de que la autoridad administrativa pueda determinar la existencia de una conducta infractora y aplicar válidamente una sanción al responsable; esta figura legal garantiza al administrado que su conducta no sea perseguida de manera indefinida y a la vez promueve la proactividad y eficiencia del Estado en la persecución de una infracción;

Que, en un procedimiento administrativo sancionador la prescripción incide en la competencia de la autoridad administrativa para determinar la existencia de una conducta infractora. De este modo, una vez transcurrido el plazo legal de prescripción, la autoridad administrativa pierde la competencia para sancionar al administrado por la infracción cometida, considerándose extinta la responsabilidad del presunto infractor;

En virtud a los argumentos expuestos en los considerandos precedentes y en atención a todo lo actuado en el presente caso; con el visto del Gerente de Administración y Finanzas y el Gerente de Asesoría Jurídica, en uso de las facultades y atribuciones conferidas a este despacho a través del Estatuto Social de la empresa y normas concordantes y conexas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR DE OFICIO la prescripción del inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) contra el Ex Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la EPS. EMAPICA S.A. Lic. CARLOS ROBERTO CASALINO URIBE; ordenándose su archivo correspondiente.

ARTÍCULO SEGUNDO. - DISPONER al jefe de la Oficina de Tecnología de la Información y Comunicaciones de la EPS EMAPICA S.A., que proceda a publicar la presente resolución en el Portal Institucional de la EPS EMAPICA S.A. (www.emapica.com.pe).

ARTÍCULO TERCERO. - NOTIFICAR el contenido de la presente resolución a la Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Asesoría Jurídica, Oficina de Tecnología de la Información y Comunicaciones, Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento - OTASS, y demás instancias competentes interesadas.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.



Ma. JAIME MIGUEL FERNÁNDEZ GARAY
GERENTE GENERAL
EPS. EMAPICA S.A.

