

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL.

N°229 -2022-GG-EPS EMAPICA S.A.

Ica, 06 de setiembre del 2022.

## VISTO:

El Informe N°726-2022-O.RRHH-EPS. EMAPICA S.A. de fecha 22 de agosto de 2022, Informe de Pre-Calificación N°025-2022-STPAD-RRHH-EPS.EMAPICA S.A. de fecha 25 de agosto de 2022, Memorándum N°278-2019-OAJ-EPS.EMAPICA S.A. de fecha 12 de setiembre de 2019, y demás;

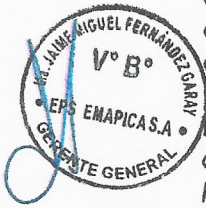
## CONSIDERANDO:

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 Memorándum N°213-2022-EPS.EMAPICA S.A./GG/GAF de fecha 29 de abril de 2022, el Gerente de Administración y Finanzas comunica a la Oficina de Recursos Humanos, respecto a la cancelación de las multas impuestas por la Autoridad Nacional del Agua (ANA), recaída en el Expediente N°820-2017-ANA-OA-UEC, por la suma de S/16,200.00; Expediente N°845-2018-ANA-OA-UEC por la suma de S/12,450.00; Expediente N°650-2018-ANA-OA-UEC, por la suma de S/12,450.00; y Expediente N°698-2018-ANA-OA-UEC, por la suma de S/12,450.00; indicando que es necesario iniciar la investigación correspondiente con la finalidad de determinarse la responsabilidad del personal involucrado (responsable de la sanción de multas), a través de un Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD, para el deslinde de responsabilidades, ya que han ocasionado un perjuicio económico para la EPS. EMAPICA S.A.;

Que, mediante Informe N°726-2022-O.RRHH-EPS.EMAPICA S.A. de fecha 22 de agosto de 2022, la Oficina de Recursos Humanos pone a conocimiento de la Secretaría Técnica, los actuados del documento Memorándum N°213-2022-EPS.EMAPICA S.A./GG/GAF en un total de 157 folios, a efectos de que tome conocimiento de los hechos materia de la presente 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°025-2022-STPAD-RRHH-EPS.EMAPICA S.A. de fecha 25 de agosto de 2022, la Secretaría Técnica de la EPS. EMAPICA S.A. **identifica a los trabajadores investigados** y puestos de trabajo desempeñados al momento de la comisión de la presunta falta, siendo el Ex Gerente de Operaciones Ing. Miguel Ángel Vásquez Escate; Ex Jefe de la Sub Gerencia Técnica de la Gerencia de Operaciones Ing. Manuel Emilio Espinoza Cabrera, y Jefe de Equipo de Tratamiento de Aguas Residuales Ing. Bessie Jesús Aparcana Vega, quienes con su actuar omisivo habrían ocasionado la imposición de diversas multas en perjuicio





...RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL  
N° 229 -2022-GG-EPS EMAPICA S.A.

económico para la EPS EMAPICA S.A. conforme se describe en el Memorándum N°213-2022- EPS.EMAPICA S.A./GG/GAF de fecha 29 de abril de 2022;

Que, mediante Informe N°278-2019-OAJ-EPS.EMAPICA S.A. de fecha **12 de setiembre de 2019**, expedido por el Gerente de Asesoría Jurídica, se puede observar que emite opinión legal sobre las multas impuestas por la Autoridad Nacional del Agua – ANA, señalando que se cumpla con el pago de las mismas y recomienda al Gerente de Administración y Finanzas, que remita los actuados a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la EPS EMAPICA S.A., para que proceda conforme a sus atribuciones, sin embargo, dichos documentos no se habrían remitido a la Secretaría Técnica y por ende no se inició el procedimiento administrativo disciplinario correspondiente, lo que ha ocasionado dado al tiempo transcurrido de conocida la falta la prescripción del procedimiento sancionador, contra los presuntos responsables con vínculo laboral vigente;

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 remitir los actuados a la Secretaría Técnica para el deslinde de responsabilidades respecto a la recomendación contenida en el Informe N°278-2019-OAJ-EPS.EMAPICA S.A., ha vencido en exceso (3 años aprox.); 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 - TUO 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;**

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:

- "... 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)
- "... 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)



...RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL  
N° 229-2022-GG-EPS EMAPICA S.A.

- 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, 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;

Que, en cuanto al presunto responsable sin vínculo laboral vigente, Ex Gerente de Operaciones Ing. Miguel Ángel Vásquez Escate, se debe considerar que, en las empresas del Estado, la facultad disciplinaria del empleador cesa junto con la extinción del vínculo laboral debido al Régimen Laboral de los trabajadores;

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, Gerente de Asesoría Jurídica y Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, 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 Sub Gerencia Técnica de la Gerencia de Operaciones Ing. **MANUEL EMILIO**



...RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL  
N° 229 -2022-GG-EPS EMAPICA S.A.

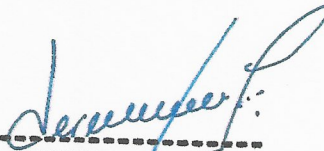
ESPINOZA CABRERA, y Jefe de Equipo de Tratamiento de Aguas Residuales Ing. BESSIE JESUS APARCANA VEGA; ordenándose su archivo correspondiente.

**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](http://www.emapica.com.pe)).

**ARTÍCULO TERCERO. - NOTIFICAR** el contenido de la presente resolución a la Secretaría Técnica, Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Asesoría Jurídica, Oficina de Tecnología de la Información, y demás instancias competentes interesadas.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.**



  
-----  
Ma. JAIME MIGUEL FERNANDEZ GARAY  
GERENTE GENERAL  
EPS. EMAPICA S.A.