

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 008-2025-GG-EPS EMAPAT S.A.

Puerto Maldonado, 17 de enero de 2025.

VISTO:

El Informe de Precalificación N° 002-2025-STPAD-EPS EMAPAT S.A./YAO, de fecha 16 de enero de 2025, alcanzado por la Secretaria Técnica de la EPS EMAPAT SA.

CONSIDERANDO:

1. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR Y CARGO QUE DESEMPEÑA.

NOMBRE Y APELLIDOS	:	JORGE KABUL CEVALLOS CUEVA
Cargo en el PAP-2024	:	Vigilante
Dependencia de labores	:	Departamento de Logística, Control Patrimonial y Almacén
DNI N°	:	48275140
TIPO DE CONTRATO	:	Decreto Legislativo 728
VINCULO LABORAL	:	VIGENTE
DOMICILIO	:	Jr. Puno N° 973
TELEFONO	:	941213422



PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISION DE LA FALTA.

Inspector de Campo (cortes y reaperturas) del Área de Cobranzas del Departamento de Facturación y Cobranzas.

2. LA FALTA DISCIPLINARIA QUE SE IMPUTA, CON PRECISION DE LOS HECHOS QUE CONFIGURIAN DICHA FALTA.

Es necesario señalar que, de acuerdo a lo establecido en la séptima Disposición Complementaria, Transitoria y Modificatoria del Decreto Legislativo N°1031 – que promueve la eficiencia de la actividad empresarial del Estado; los trabajadores de las Empresas del Estado se rigen por el régimen laboral de la actividad privada; y conforme a los Estatutos de la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento EMAPAT SA., todos los trabajadores, sean funcionarios, empleados u obreros de la EPS EMAPAT SA., están sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada (art. Septuagésimo primero), - Decreto Legislativo N° 728 -Ley de la Productividad y Competitividad Laboral **“(…) los trabajadores de la EPS EMAPAT SA., están sujetos al régimen laboral y los beneficios establecidos para la actividad privada. Son aplicables las normas del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sus modificatorias, ampliatorias y complementarias y demás normas legales que regulan el régimen laboral de la actividad privada. (...)”.**



En ese orden de ideas, se le atribuye al servidor Jorge Kabul Cevallos Cueva, falta grave, por haber incurrido en ausencias injustificadas en el supuesto de 07 días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario, así como en 24 días no consecutivos en un periodo de 180 días calendarios; por lo que ha infringido el literal h) artículo 25° del D.S N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.



"Artículo 25.-Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: (...)

h). El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, (...)"; concordante con el:

Artículo 77°,- se tipifican como faltas graves que extinguen el vínculo laboral, aquellas incurridas por el trabajador a sus deberes esenciales que emanen del contrato de trabajo, de tal manera que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral, las que establece la legislación laboral vigente, así como las que se establezcan en el presente Reglamento y complementariamente, las directivas que se generen para tal fin. Entre las que señala la Ley tenemos:

h) "El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, (...)"; y el;

Artículo 85 literal j) de la Ley del Servicio Civil dice: "las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario.

3. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINATIO. ANALISIS DE LOS DOCUMENTOS Y EN GENERAL LOS MEDIOS PROBATORIOS

3.1. Que, el INFORME N° 0962-2024-DLCPYA-GAF-EPS EMAPAT SA., de fecha 12 de agosto de 2024, alcanzado por jefe de Logística, Control Patrimonial y Almacén (jefe inmediato en ese entonces), en donde informa la falta injustificada a su centro de labores del servidor Jorge Kabul Cevallos Cueva, "(...) en fecha 11.08.2024, no realizo su turno respectivo como vigilante de la EPS. Asimismo, también se tome medidas correctivas con dicho agente (...)"; por lo que el prevencionista de riesgo tomo las precauciones respectivas autorizando a dos servidores cubrir el turno del mencionado servidor, con la finalidad de no causar perjuicio a la entidad; dicha falta se puede corroborar con el registro de Ocurrencias N° 0005575. Con tal falta se evidencia una inasistencia injustificada realizada por el mismo servidor.



- 3.2. Que, conforme a lo descrito en el informe N° 056-2024-DFYC-GC-EPS EMAPAT SA/IFSS., de fecha 23 de diciembre de 2024, el encargado del área de cobranzas, del Departamento de Facturación y Cobranzas, informa que el servidor Jorge Kabul Cueva Cevallos, habría incumplido con asistir a su centro de labores durante el mes de diciembre los días: martes 10, viernes 13, sábado 14, sábado 21 y lunes 23 del año 2024, e indica que dicho trabajador ya es reincidente con faltas al centro de labor.
- 3.3. Que, conforme a lo descrito en el informe N° 058-2024-DFYC-GC-EPS EMAPAT SA/IFSS., de fecha 30 de diciembre de 2024, el encargado del área de cobranzas, del Departamento de Facturación y Cobranzas, informa que el servidor Jorge Kabul Cueva Cevallos, habría incumplido con asistir a su centro de labor el día viernes 27 de diciembre del año 2024, e indica que dicho trabajador ya es reincidente con faltas al centro de labor.
- 3.4. Que, con CARTA N° 01-2025-ST-PAD-EPS EMAPAT SA., en fecha 08 de enero de 2025, la ST., solicita al Departamento de Recursos Humanos, el récord de asistencia del mencionado servidor durante el periodo de julio – diciembre del 2024; siendo alcanzado la respuesta en fecha 10 de enero de 2025.
- 3.5. Que, a través de la CARTA N°03-2025-ST-PAD-EPS EMAPAT SA/YAO, en fecha 10.01.2025, la ST., procedió a solicitar al Departamento de Tecnología de la Información y Comunicación, copia de video vigilancia de las fechas en mención, del cámara ubicado en la puerta de la Jr. Piura, por donde ingresan y salen los trabajadores en general de la Entidad.
- 3.6. Que, con INFORME DE PRECALIFICACION N°002-2025-STPAD-EPS EMAPAT SA., de fecha 16 de enero de 2025, presentado por el responsable de la Secretaria Técnica - PAD de la EPS EMAPAT SA.

MEDIOS PROBATORIOS PRESENTADOS Y LOS OBTENIDOS DE OFICIO.

- a) CARTA N°018-2024-RR.HH-GAF-EPS EMAPAT SA., de fecha 31 de diciembre de 2024, presentado el 08 de enero de 2025. A fojas 10
- b) INFORME N° 0962-2024-DLCPYA-GAF-EPS EMAPAT SA., de fecha 12 de agosto del año 2024. A fojas 03
- c) MEMORANDO N°816-2024-GC-EPS EMAPAT SA., el mismo que adjunta el INFORME N° 0137-2024-DFACyCOB-GC-EPS EMAPAT SA/GWCR y el INFORME N° 056-2024-DFYC-GC-EPS EMAPAT SA/IFSS. A fojas 06
- d) Que, con MEMORANDO N°824-2024-GC-EPS EMAPAT SA., el mismo que adjunta el INFORME N° 0139-2024-DFACyCOB-GC-EPS EMAPAT SA/GWCR y el INFORME N° 058-2024-DFYC-GC-EPS EMAPAT SA/IFSS. A fojas 09
- e) Récord de asistencia de ingreso y salida del periodo julio a diciembre de 2024, a nombre de Jorge Kabul



Cevallos Cueva. A fojas 11 al 15

- f) CARTA N°01-2025-ST-PAD-EPS EMAPAT SA/YAO, en fecha 08.01.2025, al Departamento de Recursos Humanos. A fojas 16
- g) CARTA N°03-2025-ST-PAD-EPS EMAPAT SA/YAO, en fecha 10.01.2025, al Departamento de Tecnología de la Información y Comunicaciones. A fojas 17
- h) Copia de video vigilancia de fecha 23.12.2024, en CD, alcanzado a través del INFORME N°001-2025-DTIC-LCI-GG-EPS EMAPAT SA. A fojas 18 al 22



4. NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

4.1. Que, conforme a los Estatutos de la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento EMAPAT SA., todos los trabajadores, sean funcionarios, empleados u obreros de la EPS EMAPAT SA., están sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada [Art. Septuagésimo Primero], - Decreto Legislativo N° 728 – Ley de la Productividad y Competitividad Laboral “[...] **Los trabajadores de la EPS EMAPAT S.A. están sujetos al régimen laboral y los beneficios establecidos para los trabajadores de la actividad privada. Son aplicables las normas del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sus modificatorias, ampliatorias y complementarias y demás normas legales que regulan el régimen laboral de la actividad privada. [...]**”. En aplicación supletoria del Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil a las **empresas del Estado las empresas del Estado rigen la administración de su personal por las normas del régimen de la actividad privada, vale decir por lo dispuesto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR** y regulan, por tanto, sus procedimientos disciplinarios en función a las disposiciones del entorno normativo de dicho dispositivo legal, por lo tanto, la supletoriedad a que se refiere la primera disposición complementaria final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC) implica que **para lo no previsto en el bloque normativo constituido por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y sus dispositivos complementarios, podrán aplicarse las disposiciones sobre el PAD establecidas en la Ley del Servicio Civil y sus normas de desarrollo.**

Por lo tanto, en el caso concreto, es de aplicación.

- a. **DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR TEXTO UNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL.**

“Artículo 25.-Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: (...)



h). El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, (...)”; concordante con el:

- b. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO de la EPS EMAPAT S.A., aprobado por Resolución de Gerencia General N° 078-2015-GG-EPS EMAPAT S.A., los siguientes artículos:

Artículo 13°, dice: “Es obligación de los trabajadores asistir a laborar dentro de la jornada establecida. Las inasistencias que pudieran producirse son materia del descuento proporcional correspondiente en la forma que señala la ley. Independientemente de las causas que las originen, deberán ser comunicadas, en la forma más inmediata posible, al jefe inmediato superior, a la oficina de administración o a la Gerencia de Personal, con la finalidad de que la Institución disponga las medidas necesarias que eviten la paralización del servicio.

Artículo 41° son deberes de los trabajadores:

- Respetar y cumplir los dispositivos legales y administrativos establecidos, así como lo dispuesto por el presente Reglamento Interno de Trabajo y demás Reglamentos y Directivas que se emitan para el desempeño de sus funciones laborales.
- Cumplir con honestidad, dedicación, diligencia, eficiencia y productividad, las funciones inherentes al cargo que desempeña.

Artículo 42° son obligaciones de los trabajadores.

- Conocer y cumplir las normas contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo y las demás que dicte la Gerencia General y/o sus representantes.
- Concurrir puntualmente a sus labores, respetando los horarios vigentes y registrar personalmente su ingreso y salida, mediante los medios que para tal efecto ponga a su alcance la empresa.

Artículo 75° las medidas disciplinarias se impondrán teniendo en cuenta:

- El tipo de la falta cometida (operacional, comercial y administrativa)
- El ente encargado de imponer la medida disciplinaria.
- Las directivas respectivas que emanen de la empresa

Además, en la aplicación de la medida disciplinaria se deberán tomar en cuenta los principios de Razonabilidad, Proporcionalidad, Inmediatez, Objetividad, Honestidad y Justicia. Asimismo, son de aplicación supletoria las normas contenidas en el Título V de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador de conformidad con lo dispuesto en su Primera Disposición Complementaria Final.

(...)



Artículo 77° Se tipifican como faltas graves que extinguen el vínculo laboral, Artículo 77°,- se tipifican como faltas graves que extinguen el vínculo laboral, aquellas incurridas por el trabajador a sus deberes esenciales que emanen del contrato de trabajo, de tal manera que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral, las que establece la legislación laboral vigente, así como las que se establezcan en el presente Reglamento y complementariamente, las directivas que se generen para tal fin. Entre las que señala la Ley tenemos:

h) **“El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, (...)”;**

c. LEY DEL SERVICIO CIVIL - 30057

Artículo 85 literal j) de la Ley del Servicio Civil dice: **“las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario.”**

- 4.2. De los actuados, se le atribuye al servidor Jorge Kabul Cevallos Cueva, falta grave, por haber incurrido en ausencias injustificadas en el supuesto de 07 días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario, así como en 24 días no consecutivos en un periodo de 180 días calendarios.

Este hecho se ha producido durante la vigencia del **DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR TEXTO UNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL**, así constituiría una falta administrativa prevista en el literal h) del artículo 25° concordante con el **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO** de la EPS EMAPAT S.A., aprobado por Resolución de Gerencia General N° 078-2015-GG-EPS EMAPAT S.A., en el literal h) del artículo 77 del citado texto legal, referido a: **“El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.”**

- 4.3. Sobre esta falta disciplinaria, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el fundamento 6 del Expediente N° 09423-2005-AA/TC, indicando que: **“(…) se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un periodo de treinta días calendario (...)”** lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo”. Como se ve, la jurisprudencia ha determinado que debe considerarse la voluntad del trabajador de querer incumplir con su deber de asistencia al centro de trabajo para determinar la concurrencia de esta falta.



De esta manera, en el fundamento 13 de la sentencia emitida en el Expediente N° 01177-2008-PA-TC, precisó que su comisión "(...) **requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a inasistir a su centro de labores. En tanto existe un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores dicha falta grave no se configura.**"

5. LA MEDIDA CAUTELAR, DE CORRESPONDER

No se considera necesaria la imposición de medida cautelar alguna contra el servidor Jorge Kabul Cevallos Cueva.

6. LA POSIBLE SANCION A LA FALTA COMETIDA

Corresponde aplicar por la presunta falta administrativa incurrida según el artículo 85 literal j) las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario, concordante con el literal h) del artículo 25° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y el literal h) del artículo 77° del Reglamento Interno de Trabajo – RIT de la EPS EMAPAT SA., la posible sanción al servidor Jorge Kabul Cevallos Cueva, según el artículo 88° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, literal c) **Destitución**, artículo 102° del Reglamento de la LSC, concordante con el artículo 75° del RIT – EPS EMAPAT SA., que dice: "(...). Las medidas disciplinarias que podrá imponer la Empresa según la gravedad de la falta son: literal c) **Despido por comisión de falta grave, y el artículo 52° literal g) del Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado con Decreto Supremo N° 003-97-TR.**

7. EL PLAZO PARA PRESENTAR DESCARGO

Según el artículo 111° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, se otorga al servidor Jorge Kabul Cevallos Cueva, el plazo de 05 días hábiles, contados a partir del día siguiente de notificado la presente resolución, para presentar sus descargos correspondientes considerando que tiene el derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación en su contra, a fin de poder ejercer su derecho a defensa y presentar las pruebas que crea necesarias.

8. LA AUTORIDAD COMPETENTE PARA RECIBIR DESCARGO O LA SOLICITUD DE PRORROGA

Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 93° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, para el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos de la EPS EMAPAT SA., es quien realiza las acciones de instrucción administrativas, por lo que, ante dicha autoridad deberá formular su descargo, dentro del plazo otorgado, mediante la Secretaria General de la EPS EMAPAT SA., ubicado en la Av. Ernesto Rivero N° 786 de la ciudad de Puerto Maldonado.

9. LOS DERECHOS Y LAS OBLIGACIONES DEL SERVIDOR O EX SERVIDOR CIVIL EN EL TRAMITE DEL PROCEDIMIENTO

De conformidad con el artículo 96° del Reglamento de la LSC, el servidor Jorge Kabul Cevallos Cueva, mientras esté sometido al procedimiento administrativo disciplinario, tiene derecho al debido proceso, a la tutela jurisdiccional efectiva, así como a ser representado por un abogado de su libre elección y a acceder al expediente administrativo en cualquier etapa del procedimiento administrativo.

10. DECISION DE INICIO

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APERTURAR, el Procedimiento Administrativo Disciplinario, en contra del servidor JORGE KABUL CEVALLOS CUEVA, identificado con DNI N° 48275140, por las consideraciones y fundamentos que forman parte de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR, a la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario de la EPS EMAPAT S.A., en coordinación con la Secretaria General de la EPS EMAPAT S.A., realice las acciones administrativas para los actos notificación de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE

Distribución
O.C.I.
RR.HH.
ADMINISTRADO
VARR/YAO

E.P.S. EMAPAT S.A.

Ing. Victor Alberto Renteros Ramirez
GERENTE GENERAL

