

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 057-2025-GG-EPS EMAPAT S.A.**

Puerto Maldonado, 07 de abril de 2025

**VISTO:**

Informe Final de Instrucción N° 001-2025-PAD-EPS EMAPAT S.A., de fecha 14 de marzo de 2025, notificado válidamente al servidor a través de la CARTA N°057 -2025-GG-EPS EMAPAT S.A., en fecha 18 de marzo de 2025, CARTA N° 002-2025-EPS EMAPAT SA.-JKCC, solicitud de informe oral ante el órgano sancionador de fecha 20 de marzo de 2025, CARTA N° 061-2025-GG-EPS EMAPAT SA., de fecha 21 de marzo de 2025 y el acta de la audiencia de informe oral de fecha 25 de marzo de 2025.

**CONSIDERANDO:**

**1. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO**

- 1.1. Mediante Informe Final de Instrucción N° 001-2025-OIPAD-EPS EMAPAT SA., alcanzada al Órgano sancionador en fecha 14 de marzo de 2025, presentado por el Órgano Instructor, en donde concluye que el administrado JORGE KABUL CEVALLOS CUEVA, ha incurrido presuntamente en falta disciplinaria de ausencias injustificadas de forma no consecutivas de 07 días en un periodo de 30 días calendarios y 17 días en un periodo de 150 días calendarios, faltas no consecutivas que hacen un total de 24 días en un periodo de 180 días calendarios; ambas infracciones tipificados en el artículo 25° literal h) del Decreto Supremo N° 003-97-TR TEXTO UNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 – LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, concordante con el artículo 77° literal h) del Reglamento Interno de Trabajo de la EPS EMAPAT SA. por lo que recomienda la imposición de la sanción de DESTITUCION.
- 1.2. Mediante Carta N° 057-2025-GG-EPS EMAPAT SA., de fecha 17 de marzo de 2025, se corre traslado del Informe Final N°001-2025-OIPAD-EPS EMAPAT SA., y se comunica la culminación de fase instructora al administrado, asimismo se le pone en autos que, de ser necesario solicite hacer uso de su derecho - informe oral - en cumplimiento al artículo 112 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; documento que fue notificado válidamente en fecha 18 de marzo de 2025.
- 1.3. Mediante Carta N° 02-2025-EPS EMAPAT SA.- JKCC., de fecha 20 de marzo de 2025, el administrado solicita hacer uso de su derecho a un informe oral ante el Órgano Sancionador;
- 1.4. A través de la Carta N°061-2025-GG-EPS EMAPAT SA., de fecha 21 de marzo de 2025, se comunica al administrado la programación de fecha, lugar y hora para llevarse a cabo la audiencia de informe oral, en atención a la solicitud presentada y detallada en el numeral 1.3. del presente documento.
- 1.5. En fecha 25 de marzo del 2025, el administrado JORGE KABUL CEVALLOS CUEVA, presenta su descargo ORAL respecto de los hechos imputados en su contra desde las 08:00 hasta las 08:10 am del mismo día, conforme se encuentra transcrito en ACTA DE DILIGENCIA DE INFORME ORAL PAD N° 01-2025, suscritas por los presentes.



**SE CUENTA CON LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS QUE OBRAN EN EL PRESENTE EXPEDIENTE DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO.**

- a) CARTA N°018-2024-RR.HH-GAF-EPS EMAPAT S.A., de fecha 31 de diciembre de 2024, presentado el 08 de enero de 2025.
- b) INFORME N° 0962-2024-DLCPYA-GAF-EPS EMAPAT S.A., de fecha 12 de agosto del año 2024.
- c) MEMORANDO N°816-2024-GC-EPS EMAPAT S.A., 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.
- d) Que, con MEMORANDO N°824-2024-GC-EPS EMAPAT S.A., 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.
- e) Récord de asistencia de ingreso y salida del periodo julio a diciembre de 2024, a nombre de Jorge Kabul Cevallos Cueva.
- f) CARTA N°01-2025-ST-PAD-EPS EMAPAT SA/YAO, en fecha 08.01.2025, al Departamento de Recursos Humanos.
- 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.
- 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.

**2. FALTA INCURRIDA, DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS:**

**IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA.**

- 2.1. Al servidor JORGE KABUL CEVALLOS CUEVA, en su condición de INSPECTOR DE CAMPO del departamento de FACTURACION Y COBRANZAS de la Gerencia Comercial de la EPS EMAPAT S.A., se le imputa como falta administrativa: **HABER INCURRIDO EN AUSENCIAS INJUSTIFICADAS de 07 días no consecutivos durante el periodo de 30 días (diciembre-2024), y adicionalmente habría incurrido en ausencias injustificadas por 17 días no consecutivos durante un periodo de 150 días (junio-noviembre-2024), haciendo un total de 24 días de ausencias injustificadas no consecutivas en un periodo de 180 días calendarios.**

**NORMA JURIDICA VULNERADA.**

- 2.2. Que, principio, 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 S.A., todos los trabajadores, sean funcionarios, empleados u



obreros de la EPS EMAPAT S.A., 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 período de treinta días calendario o más de quince días en un período 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.**

- 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 41° son deberes de los trabajadores:**

- a) *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.*
- b) *Cumplir con honestidad, dedicación, diligencia, eficiencia y productividad, las funciones inherentes al cargo que desempeña.*

**Artículo 42° son obligaciones de los trabajadores.**

- a) *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.*



- b) 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:**

- a) El tipo de la falta cometida (operacional, comercial y administrativa)  
b) El ente encargado de imponer la medida disciplinaria.  
c) 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, aquellas incurridas por el trabajador a sus deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo 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:**

- 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 acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspendidas.

- 2.3. Así que, en el marco de la potestad sancionador en materia administrativa disciplinaria, se observa obligatoria la aplicación del principio de legalidad y el principio de tipicidad, de las faltas de carácter disciplinario, de este modo el artículo 25° **DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR TEXTO UNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL** ha regulado un listado de faltas que se encuentran tipificadas como faltas grave, y que pueden ser sancionadas con destitución.
- 2.4. De los actuados, se colige que el servidor JORGE KABUL CEVALLOS CUEVA, habría incurrido en falta de carácter disciplinaria, por ausentarse injustificadamente por 07 días de forma no consecutivas durante el mes de diciembre del 2024 y adicionalmente 17 días de faltas no consecutivas durante julio a noviembre de 2024, con ambas infracciones haciendo a un total de 24 días de ausencias injustificadas en un periodo de 180 días calendarios y a la fecha de la presente resolución el servidor presenta más ausencias injustificadas de su centro de labores.
- 2.5. 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.” Teniendo en cuenta que, el Reglamento Interno de Trabajo – RIT, ha sido notificado válidamente y oportunamente al trabajador.

- 2.6. Sobre este último, resulta oportuno señalar que realizando de esta falta de carácter disciplinario, se advierte que las inasistencias pasibles de sanción serán aquellas que denoten una conducta por parte del servidor tendiente a incumplir las obligaciones laborales, es decir, para que la falta en mención se configure, se requiere que el servidor por su propia voluntad determine ausentarse de su centro de labores sin justificación alguna, esto es, sin una motivación objetiva y de acuerdo a los parámetros legales establecidos.
- 2.7. Sobre esta falta, 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, o más de quince días en un periodo de ciento ochenta 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.”*** Este último no ha sido probado por el trabajador en las dos oportunidades que se le brindó para presentar su descargo.
- 2.8. En ese contexto, este Órgano resolutor estima que los criterios antes expuestos serán orientadores para determinar la forma de aplicación del DECRETO SUPLENTO 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., de manera que cuando el servidor no se presenta a trabajar a lo largo del día laboral, sin que medie una causa justificada, sea por un caso fortuito o fuerza mayor, o cualquier otro motivo objetivo, se incurrirá en esta tipicidad, pues lo que se sanciona es la voluntad del servidor de no asistir a laborar de forma deliberada. Asimismo, no se aprecia en vuestros descargos presentados medios probatorios que sustenten y/o evidencien las razones objetivas por las que no asistió a laboral.

#### DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE DETERMINAN LA COMISIÓN DE LA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SUSTENTA LA FALTA.

De los hechos denunciados, de los documentos y demás pruebas de cargo y descargos obrantes en autos, se advierte que:

- 2.9. Que, con CARTA N°018-2024-RR.HH-GAF-EPS EMAPAT SA., de fecha 31 de diciembre de 2024, presentado el 08 de enero de 2025, el Jefe de Recursos Humanos solicita a la secretaria técnica la evaluación para el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el



servidor Jorge Kabul Cevallos Cueva, por el presunto abandono de trabajo.

- 2.10. Que, con INFORME N° 0962-2024-DLCPYA-GAF-EPS EMAPAT S.A., de fecha 12 de agosto del año 2024, el jefe de logística informa al administrador de la EPS, la falta a su puesto de vigilancia del servidor Jorge Kabul Cevallos Cueva, del día domingo 11 de agosto de 2024.
- 2.11. Que, con MEMORANDO N°816-2024-GC-EPS EMAPAT S.A., 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; en donde la Gerencia Comercial, comunica al Gerente de Administración y Finanzas **INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS** de servidores entre ellos el mencionado (por más de 04 días no consecutivos); asimismo solicitan tomar acciones sobre dicho personal. Documento que fue proveído al Departamento de Recursos Humanos, y recepcionado en fecha 02.01.2025.
- 2.12. Que, con MEMORANDO N°824-2024-GC-EPS EMAPAT S.A., 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; en donde la Gerencia Comercial, comunica al Gerente de Administración y Finanzas **INASISTENCIA INJUSTIFICADA** del mencionado por un día (viernes 27.12.2024); asimismo solicitan tomar acciones correspondientes sobre dicho personal. Dicho documento fue proveído al Departamento de Recursos Humanos, y recepcionado en fecha 02.01.2025.
- 2.13. La secretaria técnica, solicita a Recursos Humanos el récord de asistencia del reloj biométrico de la institución del servidor de los periodos julio – diciembre del 2024, a través de la CARTA N°01-2025-ST-PAD-EMAPAT SA/YAO, en fecha 08 de enero de 2025; el mismo que fue respondido en fecha 10 de enero del 2025.
- 2.14. La secretaria técnica, durante la etapa de investigación, curso CARTA N°03-2025-ST-PAD-EPS EMAPAT SA/YAO, en fecha 13.01.2025, al Departamento de Tecnología de la Información y Comunicaciones, en donde se solicitó la copia de la video vigilancia de las fechas que se ausento injustificadamente el servidor; para determinar la presunta falta administrativa, a fin de recomendar el inicio del procedimiento administrativo disciplinario o declarar el no a lugar. Dicha respuesta fue alcanzada a esta secretaria técnica el 14.01.2025.

#### **SOBRE LA JORNADA LABORAL**

- 2.15. Que mediante 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 artículo 5 menciona que; *"la jornada ordinaria de trabajo para el personal en general que labora en la empresa es de ocho (08) horas diarias y cuarentiocho (48) horas semanales."* Esta descripción, detalla que el servidor contaba con una jornada laboral ya establecido y de obligatorio cumplimiento.

#### **SOBRE LA INASISTENCIA INJUSTIFICADA A SU CENTRO DE LABORES.**

- 2.16. Conforme se ha realizado las investigaciones respectivas, tomando en cuenta los medios probatorios que obran en el expediente y el análisis respectivo, esta Órgano concluye que, en un periodo de 30 días calendarios evaluado en el mes de diciembre – 2024, **se tiene un resultado de 07 días no consecutivos de ausencias injustificadas (martes 10, viernes 13,**

**sábado 14, sábado 21, lunes 23, viernes 27 y martes 31 de diciembre de 2024), por parte del servidor Jorge Kabul Cevallos Cueva.**

- 2.17. Asimismo, posterior a la verificación de la veracidad de los documentos mencionados en el numeral 2.11 así como el récord de asistencia detallado en el numeral 2.14; se ha verificado que el servidor Jorge Kabul Cevallos Cueva, se ausento sin justificación alguna por **17 días no consecutivos de julio a noviembre** según las siguientes fechas: **“viernes 26 de julio, 02 de agosto, domingo 11 de agosto, miércoles 14 de agosto, lunes 19 de agosto, miércoles 21 de agosto, jueves 22 de agosto, miércoles 28 de agosto, martes 10 de setiembre, miércoles 9 de octubre, jueves 10 de octubre, jueves 17 de octubre, martes 22 de octubre, sábado 26 de octubre, viernes 8 de noviembre, jueves 21 de noviembre y sábado 23 de noviembre del año 2024”.**

- Tómese en cuenta el comportamiento deliberado del trabajador durante el **mes de agosto del año 2024 presenta un total de 07 días de ausencias no consecutivas en un periodo de 30 días calendarios**, con el cual infringe las normas establecidas en el RIT de la EPS EMAPAT SA., y el DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR TEXTO UNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, al ausentarse reiteradamente sin que medie justificación alguna.



- 2.18. Por lo que, superó en los meses de agosto y diciembre del año 2024, los cinco días no consecutivos en un periodo de treinta días calendario, y más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario pues durante el informe oral realizada por el mismo, no se evidencia objetivamente la razón por la que dejo de asistir a su centro de labores; quien realizaba trabajos en campo en su calidad de obrero – ostentando el cargo de inspector de campo del Departamento de Facturación y Cobranzas, siendo sus funciones programadas, según el INFORME N°056 Y 058-2024-DFYC-GC-EPS EMAPAT SA./IFSS, como son; **“Cortes del servicio de agua potable, reaperturas del servicio de agua potable, seguimiento de las mismas y otros”.** El papel que desempeñaba el servidor mencionado es de suma relevancia, ya que sus actividades son mecanismos para presionar a los usuarios en cumplir con sus pagos a tiempo y de este modo la entidad recaude sus fondos en tiempo real, con la finalidad de no perjudicar los gastos proyectados propios de la EPS EMSAPAT SA.
- 2.19. En ese sentido, el servidor Jorge Kabul Cevallos Cueva, se ausento injustificadamente a la sede central de la EPS EMAPAT S.A., donde se desempeñaba como INSPECTOR DE CAMPO en el departamento de Facturación y Cobranzas de la EPS EMAPAT S.A., haciendo un total de 24 días no consecutivos en un periodo de 180 días calendarios, superándose los plazos establecidos en la norma tales como: En dos oportunidades **mes de agosto y mes de diciembre de 2024 registra más de cinco días no consecutivos en un periodo de 30 días calendarios**, y más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario (julio a noviembre-2024); LO CUAL DETERMINA QUE LA CONDUCTA DESCRITA CONSTITUYE LA COMISIÓN DE UNA FALTA GRAVE DE CARÁCTER DISCIPLINARIA, tipificada en el literal h) del artículo 25° del DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR TEXTO UNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL concordante con el literal h) del artículo 77 del reglamento Interno de la trabajo de la EPS EMAPAT S.A., que describe; **“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 (...)*

### 3. RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR RESPECTO A LA FALTA QUE SE ESTIMA COMETIDA

3.1. De lo descrito, se ha logrado determinar la no existencia de comunicación alguna que demuestre indicios de que exista justificación de las ausencias al trabajo, generándose así, que, a partir del 26 de julio de 2024, fecha primigenia desde que se suscitaron las ausencias injustificadas hasta la emisión del Informe Final de Instrucción N° 001-2025-OIPAD-EPS EMAPAT S.A., de fecha 14 de marzo del 2025, se considera el total de 24 días acumulados como inasistencias injustificadas.

3.2. En cumplimiento a lo establecido por el artículo 112° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil Ley 30057, se notificó al servidor Jorge Kabul Cevallos Cueva, el Informe del Órgano Instructor y la indicación que tiene expedido su derecho de ejercer su defensa solicitando el uso de la palabra para informar oralmente de considerarlo necesario, en ese sentido, habiendo solicitado el Uso de la palabra, dicho derecho fue ejercido por el propio recurrente en fecha 25 de marzo de 2025, los actuados han quedado expeditos para ser resueltos.

3.3. En atención a las faltas atribuidas al servidor JORGE KABUL CEVALLOS CUEVA, se tiene el descargo ORALIZADO, realizado por el servidor, en fecha 25 de marzo de 2025, a horas 08:00 am hasta las 08:10 am, en la Gerencia General, conforme se transcribe en el ACTA DE DILIGENCIA DE INFORME ORAL PAD N° 01-2025-EXPEDIENTE N°02-2025, el cual se transcribe:

- a) "(...) buenos días con todos yo quería hablar respecto a las faltas que he tenido fueron por un tema de salud e quedado mal desde que tuve un accidente laboral en la cabeza un choque ni siquiera había chocado estaba trabajando sin la moto vino un policía y desde ahí he ido al doctor al seguro la misma señorita Hismenia me acompaña. yo... el resultado de la tomografía fue que tengo acá en el lado derecho una conexión rota y eso no se va regenerar y la secuelas irán apareciendo con el tiempo y recién me están apareciendo las secuelas, es como que yo estoy tranquilo hoy día y en la noche me agarra dolor fuerte, incluso se me ha acumulado sangre que ha ido bajando acá (se señala la parte de la mandíbula) y acá tengo un corte incluso la señorita Hismenia también me ha acompañado, era como un tumorcito que ha ido bajando y acá me han abierto, eso es debido a mi falta no era porque yo quería faltar, las veces que quería hacerme tomografía no había especialistas en el seguro y no me han querido aceptar particular y no es porque yo he querido faltar, muy aparte de eso yo estoy disponible para la Gerencia Comercial y eso lo sabe cualquier Gerente que ha pasado por ahí, incluso sea sábado o domingo el horario que sea siempre estoy disponible... yo lo único que pido es una oportunidad porque soy solo en Puerto Maldonado yo solo vivo no hay papa ni mama y hacerme eso que yo sé que es válido es... me afectaría mucho porque yo dependo de la empresa.. quería pedir una oportunidad.

(...)"

De todo lo expuesto en el párrafo precedente, el administrado no ha acreditado alguna causa justificada sea por un caso fortuito o fuerza mayor o cualquier motivo objetivo, fehaciente y debidamente sustentado de sus 24 días de ausencias injustificada a su centro de trabajo en



el cual en algunas fechas no ha registrado ningún tipo de control biométrico, es decir no registro su ingreso ni salida de su centro de trabajo y en otras fechas registraba únicamente su ingreso para luego abandonar su centro de trabajo sin que medie autorización previa de sus superiores; **POR LO QUE EN FORMA VOLUNTARIA Y CONSCIENTE DEJO DE PRESTAR SUS SERVICIOS EN LAS FECHAS DETALLADAS EN LOS NUMERALES 2.16 Y 2.17 A LA ENTIDAD.**

#### 4. SANCIÓN A IMPONER

- 4.1. De conformidad con lo dispuesto por los artículos 87º y 91º de la Ley del Servicio Civil, referidos a la determinación y graduación de la sanción, respectivamente el Órgano Instructor procede a realizar la ponderación de los criterios de graduación de la sanción propuesta al cargo imputado al servidor Jorge Kabul Cevallos Cueva.
- 4.2. En conveniente tomar en cuenta el principio de razonabilidad establecido en el numeral 1.4. del artículo 4º del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General establece los siguiente; *"Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido."*
- 4.3. Constituyendo estos últimos presupuestos, la razonabilidad y proporcionalidad, en un límite a la potestad sancionadora del empleador, que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, pues, el Tribunal Constitucional en el fundamento 15 en el Expediente N° 2192-2004- AA/TC, ha señalado que: *"(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)".* Agregando además el fundamento 13 en el Expediente N° 0535-2009-PA/TC, que señala: *"(...) el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional."*
- 4.4. Además, el Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General Ley N° 27444, en su artículo 248º establece que la potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los principios especiales (...) Razonabilidad, el cual expresa lo siguiente: ***"Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción, debiendo observarse los criterios de graduación."***



4.5. En tal sentido, a efectos de determinar la sanción, corresponde evaluar en el presente caso que condiciones prescritas en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, se verifican respecto a la conducta cometida por el servidor.

a). **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.** – la inasistencias injustificadas del servidor Jorge Kabul Cevallos Cueva, ha afectado los intereses generales y el bien jurídico protegido por el Estado, el cual constituye en brindar a los usuarios un servicio de agua potable adecuado de calidad, continuo y eficiente por parte de la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Tambopata – EPS EMAPAT S.A., reconocido este servicio en la Constitución y en la normativa de servicios públicos esenciales. Asimismo, con las constantes inasistencias por parte del trabajador, el mismo que realiza funciones de: 1. Cortes del servicio de agua potable a usuarios con deuda de dos meses acumulados, 2. Reconexión del servicio de agua potable, seguimiento de los mismos y otros; repercute en toda una cadena de trámites y metas a cumplir durante el mes, tanto en la recaudación en tiempo real así como en la actualización de los usuarios con deuda cierta; siendo que tales funciones forman parte de un engranaje de trabajo en forma conjunta en la Institución; y más aún que es de conocimiento pleno de todo trabajador que la EPS EMAPAT S.A., se mantiene con los recursos directamente recaudados – RDR, por lo que resulta ser de interés general para la Entidad que todo su personal trabajen en forma conjunta y eficiente.

b). **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.** No se evidencia esta condición.

c). **El grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.** No se evidencia esta condición.

d). **Las circunstancias en que se comete la infracción.** – El servidor Jorge Kabul Cevallos Cueva, se ausentó de su centro de labores de forma no consecutivas, sin que medie comunicación alguna por cualquier medio a su jefe Inmediato; conducta deliberada cometida estando vigente su contrato indeterminado con el Empresa Prestadora de Servicio de Saneamiento Empresa Municipal de agua Potable y Alcantarillado de Tambopata – EPS EMAPAT SA.

e). **La concurrencia de varias faltas.** – No se advierte esta condición. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el hecho detectado reviste de gravedad, sobre el efecto de su inasistencia, esto es, no justificar sus inasistencias a su centro de labores en la Entidad, de forma oportuna.

f). **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.** No se evidencia esta condición.

g). **La reincidencia en la comisión de la falta.** No se evidencia esta condición.



h). **La continuidad en la comisión de la falta.** – El servidor incurrió en la misma infracción de continuar en la comisión de la falta de carácter GRAVE de forma no continuado, esto es no haber tenido interés en justificar o subsanar, aunque sea extemporáneamente, sus inasistencias a su centro de trabajo por 24 días en un periodo de 180 días calendarios en las siguientes fechas: **“viernes 26 de julio, 02 de agosto, domingo 11 de agosto, miércoles 14 de agosto, lunes 19 de agosto, miércoles 21 de agosto, jueves 22 de agosto, miércoles 28 de agosto, martes 10 de setiembre, miércoles 9 de octubre, jueves 10 de octubre, jueves 17 de octubre, martes 22 de octubre, sábado 26 de octubre, viernes 8 de noviembre, jueves 21 de noviembre, sábado 23 de noviembre del año 2024, martes 10, viernes 13, sábado 14, sábado 21, lunes 23, viernes 27 y martes 31 de diciembre de 2024.**

i). **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.** No se evidencia esta condición.

En ese sentido, por las consideraciones que sustenta la presente resolución, en particular, lo señalado en el Informe de Precalificación y el Informe Final del Órgano Instructor, así como que la falta cometida reviste de gravedad por la magnitud de las ausencias de su centro de labores, que equivale a 24 días no consecutivos, por lo que corresponde imponer la medida disciplinaria de **DESTITUCIÓN**, bajo la observancia del artículo 25° **DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR TEXTO UNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL** concordante con el artículo 77° del Reglamento Interno de Trabajo de la EPS EMAPAT SA.



5. **LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS (RECONSIDERACIÓN O APELACIÓN) QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN.**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 117, 118 y 119 del Reglamento General de la LSC, contra la presente resolución procede la presentación de recurso impugnativo de reconsideración o apelación.

6. **EL PLAZO PARA IMPUGNAR.**

Recursos de Reconsideración y/o Apelación interponerse dentro del plazo de quince (15) días hábiles siguientes de haber sido notificada con el acto que se desea impugnar, plazo que se computa desde el día hábil siguiente haber sido notificado.

Resulta necesario, comunicar al proceso el alcance del artículo 116° del Reglamento de la LSC, que señala; **“las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación (...)”**, asimismo la parte final del artículo 117° de la misma norma legal establece que; **“La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado (...)”** e igualmente, la parte final del artículo 119° del precitado cuerpo legal refiere que; **“La Apelación no tiene efecto suspensivo.”**

7. **LA AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.**

En cuanto el recurso de reconsideración según el artículo 118° del Reglamento de la LSC, será presentado ante el Órgano que emitió la sanción, es decir, ante el Gerente General de la EPS EMAPAT S.A., en tanto que el recurso de apelación artículo 119° de la misma norma legal, deberá dirigirse a la



misma autoridad que expidió el acto que se impugna a fin de que elevara lo actuado a la autoridad competente para su resolución en este caso el Tribunal del Servicio Civil.

8. **LA AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVER EL RECURSO DE RECONSIDERACION O APELACION**

En cuanto el recurso de reconsideración será resuelto por el Órgano que emitió la sanción, es decir, deberá ser resuelta por el titular de la entidad de la EPS EMAPAT S.A., en tanto que el recurso de apelación deberá ser resuelto por la autoridad competente para su resolución en este caso por el Tribunal del Servicio Civil.

Que, con las facultades especiales debidamente inscritas en el Asiento N° C00099 de la Partida Electrónica N° 05009516, del Registro de Personas Jurídicas de la Oficina Registral de Madre de Dios, Zona Registral N° X, correspondiente a la "EPS EMAPAT S.A.", estando a las facultades conferidas al Gerente General de dictar y emitir Resoluciones, de acuerdo a los Estatutos de la Empresa Prestadora de Servicios.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** IMPONER la sanción de **DESTITUCIÓN** al servidor **JORGE KABUL CEVALLOS CUEVA**, identificado con DNI N° 48275140, en el cargo de inspector de campo de la EPS EMAPAT S.A., bajo el régimen laboral **Decreto Legislativo N° 728**; por la comisión de falta administrativa grave tipificada en el inciso h) del artículo 25° del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR., concordante con el inciso h) del artículo 77° del Reglamento Interno de Trabajo de la EPS EMAPAT S.A., aprobado mediante Resolución de Gerencia General N° 078-2015-GG-EPS EMAPAT S.A., **acto que surte efecto a partir del día siguiente de notificado la presente resolución**; y la consiguiente inhabilitación por cinco (5) años para el ejercicio de la función pública, conforme a lo regulado en el literal c) del artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y en el artículo 105° de su Reglamento General de responsabilidad administrativa disciplinaria, estando a las razones expuestas en la parte considerativa 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 de inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC, para la inscripción de la sanción en la citada plataforma electrónica dentro del plazo de Ley, asimismo, remitir copia de la presente resolución al Departamento de Recursos Humanos de la EPS EMAPAT S.A., para que lo incluya en el legajo personal del servidor Jorge Kabul Cevallos Cueva y realice la liquidación respectiva.

**ARTÍCULO TERCERO:** ENCARGAR, a la secretaria técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario de la EPS EMAPAT S.A., la notificación de la presente resolución al servidor Jorge Kabul Cevallos



Cueva, dejando a salvo su derecho de interponer los medios impugnatorios que estime conveniente contra el acto de sanción en el plazo señalado por la presente resolución y agréguese a los autos el cargo de notificación.

**ARTÍCULO CUARTO: REMITASE**, a la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario de la EPS EMAPAT S.A., el expediente N° 002-2025-PAD-EPS EMAPAT S.A., para que proceda con el cuidado, custodia y conservación del expediente materia del presente PAD.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE**

Distribución  
O.C.I.  
RR.HH.  
PAD  
Sancionado  
VARR/



E.P.S. EMAPAT S.A.  
Ing. Victor Alberto Renteros Ramirez  
GERENTE GENERAL

