

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 072-2025-GG-EPS EMAPAT S.A.

Puerto Maldonado, 28 de abril de 2025

VISTO:

Informe Final de Instrucción N° 002-2025-PAD-EPS EMAPAT S.A., de fecha 21 de abril de 2025, notificado válidamente al servidor a través de la CARTA N°090 -2025-GG-EPS EMAPAT S.A., en fecha 22 de abril de 2025.

CONSIDERANDO:

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

- 1.1. Mediante Informe Final de Instrucción N° 002-2025-OIPAD-EPS EMAPAT SA., alcanzada al Órgano sancionador en fecha 21 de abril de 2025, presentado por el Órgano Instructor, en donde concluye que el administrado KEITH AGUSTIN SALLO FLORES, ha incurrido presuntamente en falta disciplinaria de ausencias injustificadas de forma no consecutivas de 06 días en tres periodos de 30 días calendarios y 19 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° 090-2025-GG-EPS EMAPAT SA., de fecha 22 de abril de 2025, se corre traslado del Informe Final N°002-2025-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 22 de abril de 2025.
- 1.3. El servidor no presento ninguna solicitud, respecto al pedido de informe oral.

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

IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA.

- 2.1. Al servidor KEITH AGUSTIN SALLO FLORES, en su condición de Gasfitero del Departamento de Mantenimiento y Distribución y Control de Perdidas – Obrero Estable de la EPS EMAPAT SA., **EN FORMA VOLUNTARIA Y CONSCIENTE DEJO DE PRESTAR SERVICIOS (no cumplió con asistir a su centro de trabajo e hizo abandono)** sin expresión de causa, sin justificación alguna en las siguientes fechas: día viernes 19.01.2024, lunes 29.01.2024, lunes 05.01.2024, sábado 02.03.2024, martes 26.03.2024, sábado 30.03.2024, lunes 01.04.2024, lunes 08.04.2024, lunes 15.04.2024, viernes 26.04.2024, sábado 27.04.2024, sábado 15.06.2024, martes 25.06.2024, lunes 08.07.2024, jueves 11.07.2024, martes 23.07.2024, jueves 25.07.2024 y viernes 26.07.2024, martes 20.08.2024, lunes 02.09.2024, miércoles 04.09.2024, sábado 21.09.2024, martes 08.10.2024, lunes 28.10.2024, martes 12.11.2024, lunes 18.11.2024, lunes 09.12.2024, lunes 16.12.2024, sábado 21.12.2024,



lunes 23.12.2024, viernes 27.12.2024 y sábado 28.12.2024, sábado 25.01.2025, lunes 27.01.2025, martes 28.01.2025, lunes 03.01.2025, lunes 10 .01.2025 y martes 11.02.2025.

NORMA JURIDICA VULNERADA.

En el caso concreto, se ha vulnerado las siguientes normas:

- 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, 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 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.

- c. Es preciso indicar, lo previsto en el artículo 37° del Decreto Supremo N°001-96-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, en lo que respecta que, para que no se configure el abandono de trabajo, **toda ausencia al centro de labores deberá ser puesta en conocimiento del empleador, exponiendo las razones que la motivaron, dentro del término del tercer día de producida, más el término de la distancia.** El plazo se contará por días hábiles, entendiéndose como tales las labores en el respectivo centro de trabajo.

- d. Ello concordante a lo establecido en el artículo 13° del Reglamento Interno de Trabajo de la EPS EMAPAT SA., 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.**



- 2.2. De lo actuado, se colige que el servidor KEITH AGUSTIN SALLO FLORES, habría incurrido en falta administrativa de carácter disciplinaria, por ausentarse injustificadamente de forma no consecutivas; de acuerdo al siguiente cuadro:

N°	PERIODO EVALUADO DEL 19.01.2024 AL 11.02.2025	ABANDONO E INASISTENCIAS DE TRABAJO
1	Del viernes 19 de enero al 25 de junio del 2024 (180 días calendarios)	13 días no consecutivos
2	Del sábado 30 de marzo al 27 de abril del 2024 (periodo de 30 días calendarios)	06 días no consecutivos
3	Del lunes 08 de julio al sábado 28 de diciembre de 2024 (180 días calendarios)	19 días no consecutivos
4	Del lunes 09 al sábado 28 de diciembre del 2024 (30 días calendarios)	06 días no consecutivos
5	Del sábado 25 de enero al martes 11 de febrero del año 2025 (30 días calendarios)	06 días no consecutivos

- 2.3. Estos hechos se han 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 servidor tenía pleno conocimiento del Reglamento Interno de Trabajo – RIT, habiendo sido notificado válidamente y oportunamente al trabajador conforme obra en los anexos como medio de prueba dentro del presente expediente.

- 2.4. 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 su descargo respectivo presentado a través de la CARTA N° 01-2025-KSF-EPS EMAPAT SA., en fecha 02 de abril de 2025.

- 2.5. En ese contexto, este Órgano sancionador, estima que, los criterios antes expuestos serán orientadores para determinar la forma de aplicación 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., 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 el descargo presentado en fecha 02 de abril de 2025 medios probatorios que sustenten y/o evidencien las razones objetivas por las que no asistió y/o abandono a su centro laboral.

3. SANCIÓN A IMPONER

- 3.1. Tomando en cuenta lo establecido **en el 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.

(....).

- 3.2. De conformidad con lo dispuesto por los artículos 87° y 91° 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 KEITH AGUSTIN SALLO FLORES.
- 3.3. Es conveniente tomar en cuenta el principio de razonabilidad establecido en el numeral 1.4. del artículo 4° del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General establece lo 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."



- 3.4. 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."
- 3.5. Además, el Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General Ley N° 27444, en su artículo 248° 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.**"
- 3.6. 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.** – las inasistencias y ausencias injustificadas en diferentes periodos de 30 y 180 días calendarios por parte del servidor KEITH AGUSTIN SALLO FLORES, quien estaba a cargo de realizar instalaciones nuevas de agua y desagüe en diferentes puntos de la ciudad de Puerto Maldonado, ha afectado los intereses generales y el bien jurídico protegido por el Estado, el cual constituye en brindar el servicio de agua potable adecuado de calidad, continuo y eficiente, el mismo que constituye esencial para la vida a todo ciudadano que lo requiera, siendo este un derecho fundamental y reconocido en la Carta Magna; considerándose el objetivo principal por lo cual se sostiene la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Tambopata – EPS EMAPAT S.A., y poder extenderse a más sectores. Asimismo, con las constantes inasistencias y/o ausencias por parte del servidor, el mismo que realiza funciones de: 1. Instalación nueva del servicio de agua potable, 2. Instalación del servicio de desagüe en los distintos puntos de la ciudad de Puerto Maldonado; repercute en toda una cadena de trámites y metas a cumplir durante el mes, tanto en la imagen empresarial frente a nuestros usuarios, en la recaudación en tiempo real, así como en la actualización de la base de datos en el sistema de usuarios de la Entidad; 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 SA., 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 en su totalidad. Pero se deja claro que el servidor ostentaba el cargo de gasfitero y por ende es especialista en sus funciones tales como: instalaciones de agua y desagüe.
- d). **Las circunstancias en que se comete la infracción.** – No se evidencia esta condición.
- 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 constantemente transgrediendo los límites que la norma que nos regula lo establece, esto es, no justificar sus inasistencias en varias fechas 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.** Se tiene en el legajo personal del servidor cuatro memorandos de llamada de atención por inasistencia a su centro laboral sin justificación alguna, lo cual configuran faltas administrativas de carácter disciplinario suscitadas durante los meses de febrero, abril, mayo y agosto del año 2023; habiendo sido formalizado a través de los siguientes documentos: MEMORANDO N° 225-2023-RR.HH-GAF-EPS EMAPAT SA., MEMORANDO N° 139-2023-RR.HH-GAF-EPS EMAPAT SA., MEMORANDO N° 126-2023-RR.HH-GAF-EPS EMAPAT SA., MEMORANDO N° 081-2023-RR.HH-GAF-EPS EMAPAT SA. Tales llamadas de atención no fueron impugnadas por parte del servidor.
- h). **La continuidad en la comisión de la falta.** – si se considera esta condición debido a que el servidor incurrió en una pluralidad de hechos repetidos y acumulados en el tiempo (2024 - 2025), esto es no haber tenido interés en justificar o subsanar, aunque sea extemporáneamente, sus inasistencias a su centro de trabajo por 06 y 07 días en un periodo de 30 días calendarios y por 19 días en un periodo de 180 días calendarios, pese a tener pleno conocimiento del RIT conforme se describen y resaltan en el siguiente cuadro:



N°	PERIODO EVALUADO DEL 19.01.2024 AL 11.02.2025 (Las fechas exactas de los periodos se encuentran detalladas en el numeral 2.1 – identificación de la falta del presente documento)	ABANDONO E INASISTENCIAS DE TRABAJO
1	Del viernes 19 de enero al 25 de junio del 2024 (180 días calendarios)	13 días no consecutivos
2	Del sábado 30 de marzo al 27 de abril del 2024 (periodo de 30 días calendarios)	06 días no consecutivos
3	Del lunes 08 de julio al sábado 28 de diciembre de 2024 (180 días calendarios)	19 días no consecutivos
4	Del lunes 09 al sábado 28 de diciembre del 2024 (30 días calendarios)	06 días no consecutivos
5	Del sábado 25 de enero al martes 11 de febrero del año 2025 (30 días calendarios)	07 días no consecutivos



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

3.7. En ese sentido, por las consideraciones que sustenta la presente resolución, en particular, así como lo señalado en el Informe de Precalificación y el Informe Final del Órgano Instructor, siendo que la falta cometida reviste de gravedad por la magnitud de las ausencias en su centro de labores, que equivale a 06 y 07 días no consecutivos en tres periodos diferentes de 30 días calendarios, y 19 días en un periodo de 180 días calendarios; por lo que corresponde imponer la sanción de **DESTITUCIÓN**.

4. **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.

5. **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 este proceso tiene 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.”***

6. **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.

7. **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 KEITH AGUSTIN SALLO FLORES identificado con DNI N° 70780811, en el cargo de gasfitero 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 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 **KEITH AGUSTIN SALLO FLORES** 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 **KEITH AGUSTIN SALLO FLORES**, 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 secretaria técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario de la EPS EMAPAT S.A., el expediente N° 004-2025-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



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

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

