

Resolución Gerencial

N°-024-2021-GG/EPS.S.C.S.A.

La Merced, 18 de Marzo 2021

VISTO:

La CARTA NOTARIAL DE IMPUTACION DE FALTA DISCIPLINARIA del 22 de Diciembre del 2020, mediante el cual se le traslada la imputación de falta disciplinaria; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento "SELVA CENTRAL" S.A., se encuentra constituida como Empresa Pública de Derecho Privado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1280 - LEY MARCO DE LA GESTIÓN Y PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N°- 19-2017-VIVIENDA.

Que, mediante INFORME N°-103-2020-EPSS "SC" S.A. del 18 de Setiembre del 2020, ingresada por tramite documentario mediante EXPEDIENTE N°-1582, del 25 de Setiembre del 2020, presentada por el Jefe de la Unidad Operativa Oxapampa – E. David Soria Valdivia, señala que *"(...) Al ingreso del día 17 de Setiembre del trabajador operacional Edgar Galván Flores se presentó al ingreso de las oficinas en horas de la mañana aproximadamente 07:18 a.m. donde se puede evidenciar en las imágenes de las cámaras de seguridad externa de la Unidad Operativa. El trabajador hace su ingreso y registra su ingreso ante el reloj biométrico de la Unidad operativa como se muestra en las imágenes aproximadamente a las 07:19 minutos según horario de las cámaras de seguridad de exterior. Posterior a esto el técnico se retira de las instalaciones a las 07:21 como se puede evidenciar según las imágenes, así mismo conversando con los trabajadores que tuvieron un contacto con la mención que el trabajador se encontraba balbuceando en un aparente estado de ebriedad. Donde les comenta que "YA MARQUE Y ME VOY"*". Asimismo señala, que *"esta actitud que deja las instalaciones de la unidad operativa desde que llega hasta que se va ha transcurrido 03 minutos como se puede evidenciar de la primera imagen de las cámaras de seguridad que el reloj marca 07:19:36 y cuando se retira 07:21:40. Al llamar a su teléfono personal del trabajador este se encontraba apagado. Finalmente se realizó la constatación policial por el motivo que el trabajador se encontraba con indumentaria de la empresa (casco, casaca chaleco) los cuales tienen el logotipo de la institución. Con el fin de deslindar cualquier responsabilidad que pudiera ocurrir a este trabajador."* Asimismo, se adjunta al documento de la referencia la CONSTATAción POLICIAL de fecha 17 de Setiembre del 2020, que señala: *"OCURRENCIA POLICIAL – EN LA CIUDAD DE OXAPAMPA SIENDO LAS 08:39 HORAS DEL DÍA 17SET2020, SE PRESENTO A ESTA CS PNP LA PERSONA DE EMILIO DAVID SORIA VALDIVIA (40) ENCARGADO DE LA UNIDAD OPERATIVA DE OXAPAMPA (...) SOLICITANDO UNA CONSTATAción POLICIAL SOBRE UNA PERSONA QUE EMPLEA EN EL SERVICIO DE SANEAMIENTO EPS SELVA CENTRAL S.A. DE OXAPAMPA, PRESUNTAMENTE HABRÍA LLEGADO EBRIO A LA EMPRESA, UBICADO A 100 M. APROX. DE LA CARRETERA PRINCIPAL MARGEN DERECHO (REF JR. LOECHLE) POR LO QUE EL SUSCRITO SE SUSTITUYO ASÍ LUGAR A FIN DE CONSTATAR LO ANTES MENCIONADO. 01.- ASIMISMO LLEGADOS AL LUGAR ESPECÍFICAMENTE A 100 M APROX DE LA CARRETERA PRINCIPAL MARGEN DERECHO (REF JR LOCHLE) SE HALLA A LA EMPRESA DE SANEAMIENTO EPS SELVA CENTRAL, DONDE AL INGRESAR A ELLO EL RECURRENTE MUESTRA UN VIDEO*



E.P.S. Selva Central S.A.

Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento 00274

SELVA CENTRAL S.A.

CHANCHAMAYO - OXAPAMPA - SATIPO

GRABADO POR LAS CÁMARAS DE VIDEOVIGILANCIA EN UNA LAPTOP, COLOR NEGRO MARCA LENOVO, CON HORAS 07:19 APROX. EL INGRESO DE UN EMPLEADO CON BOTAS NEGRA, CASCO AZUL Y UN CHALECO CON LAS INSCRIPCIONES DE "ENTIDAD PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO EPS SELVA CENTRAL" CON APARENTEMENTE ESTADO DE EBRIEDAD, POR LO QUE EL SOLICITANTE LO IDENTIFICA COMO EDGAR GALVÁN FLORES Y A HORAS 07:21 GRABA SU HUELLA DACTILAR DE INGRESO DEL MISMO MODO SE RETIRA DE LA EMPRESA LA MISMA PERSONA, ANTES DESCRITA Y MENCIONADA, SE DEJA CONSTANCIA QUE EL RECURRENTE REFIERE QUE EDGAR GALVÁN FLORES HABRÍA EL DÍA DE LA FECHA LLEGADO A LA EMPRESA EN APARENTE ESTADO DE EBRIEDAD Y QUE NO SERIA LA PRIMERA VEZ (...) "

Que, mediante INFORME N°-133-2020-EPSS"SC"S.A./UOO del 23 de Noviembre del 2020, del Sr. E. David Soria Valdivia – Jefe de la Unidad operativa, remite el Memorando Multiple N°-016-20/UOO/EPSS"SC"S.A. de fecha 05 de Octubre del 2020, mediante el cual se le comunica y notifica al trabajador EDGAR GALVÁN FLORES, que su persona será responsable del reparto de recibos por dos días, sin embargo el día 06 de Noviembre del 2020, no cumplió con su obligación de efectuar reporto de recibos el día 06 de Noviembre y espero hasta el día lunes 09 de Noviembre del 2020 a horas de la tarde para comunicar a raíz de los reclamos de los usuarios por la falta de entrega, conforme se advierte del MEMORANDO N°-025-20/UOO/EPSS"SC" S.A., del Jefe de la Unidad Operativa Oxapampa – Sr. David Soria Valdivia. "

Que, el derecho de defensa en los procedimientos disciplinarios seguidos en el Régimen Laboral de la Actividad Privada – DL N°-728, el derecho a la defensa, se enmarca dentro del derecho de los administrados a exponer sus argumentos. Sobre el particular, debe considerarse que conforme al numeral 14) del Artículo 139° de la Constitución Política del Perú, nadie puede ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso y, que el Tribunal Constitucional ha señalado al respecto que "(...)...el debido proceso y los derechos que conforman su contenido esencial están garantizados no sólo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo, siendo el derecho de defensa parte del derecho del debido proceso, el cual "(...) se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés)".

Que, respetando el derecho de defensa, se le impuso las faltas grave y se procedió a entregársele la carta de imputación de falta disciplinaria, mediante el cual se le otorgó el plazo de cinco días hábiles para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulo, mediante CARTA NOTARIAL DE IMPUTACION DE FALTA DISCIPLINARIA DEL 22 DE Diciembre del 2020, respetando lo previsto en el artículo 31° primer párrafo, del Decreto Supremo N°-003-97-TR, que indica: "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.". El mismo que se le fue entregado de manera personal el 28 de Diciembre del 2020, sin haber embargo el trabajador no ha efectuado su descargo hasta la fecha.

Que, del análisis de los hechos imputados, **RESPECTO DEL PRIMER HECHO** La presunta falta disciplinaria está prevista en el Artículo 66° inciso 3) del REGLAMENTO INTERNO DEL

000273



Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento **SELVA CENTRAL S.A.** CHANCHAMAYO - OXAPAMPA - SATIPO

TRABAJO aprobado mediante Resolución de Gerencia General N°-030-2007-GG/EPSSCS.A. del 27 de Junio del 2007, que señala: **"ARTÍCULO 66° - ACTOS QUE JUSTIFICAN MEDIDAS DISCIPLINARIAS - A continuación y solo con carácter enunciativo y no limitativo, se enumeran algunas de las causas que justifican la imposición de una medida disciplinaria: 3.- Ausentarse del trabajo sin autorización.**

Que, habiéndosele efectuado el traslado de la imputación y pese a tomar conocimiento, el trabajador no ha efectuado su despacho, es decir si es cierto o no, o en su caso señalar si obedece a algún acto justificatorio, sin embargo, opto por guardar silencio. De otro lado con la CONSTATAción POLICIAL que se le efectuó a la cámara de videovigilancia de la EPS SELVA CENTRAL UNIDAD OPERATIVA OXAPAMPA, se advierte que el trabajador ingresa 07:19:36 am y se retira a las 07:21:40 y según el jefe de la Unidad Operativa advierte este hecho del marcado de su ingreso a las 07:21 am., conforme al reporte del reloj biométrico que se adjuntó, advirtiéndose de forma clara que el trabajador hace abandono del centro de trabajo, sin autorización alguna del Jefe de la Unidad Operativa Oxapampa. Acreditándose de esta forma la falta disciplinaria prevista en el Reglamento Interno de Trabajo.



Que, **RESPECTO DEL SEGUNDO HECHO** - La presunta falta disciplinaria está prevista en el Artículo 66° inciso 1) del REGLAMENTO INTERNO DEL TRABAJO aprobado mediante Resolución de Gerencia General N°-030-2007-GG/EPSSCS.A. del 27 de Junio del 2007, señala: **"ARTÍCULO 66° - ACTOS QUE JUSTIFICAN MEDIDAS DISCIPLINARIAS - A continuación, y solo con carácter enunciativo y no limitativo, se enumeran algunas de las causas que justifican la imposición de una medida disciplinaria: 1.- mantener el trabajo atrasado.**

Que, mediante Memorando Múltiple N°-016-20/UOO/EPSS"SC"S.A. de fecha 05 de Octubre del 2020, el Jefe de la Unidad Operativa Oxapampa, **le comunica y notifica al trabajador EDGAR GALVÁN FLORES, que será responsable del reparto de recibos por dos días**, sin embargo no cumplió con su obligación de efectuar reporte de recibos el día 06 de Noviembre y espero hasta el día lunes 09 de Noviembre del 2020 a horas de la tarde para comunicar a raíz de los reclamos de los usuarios por la falta de entrega, **este hecho se tiene acreditado con el MEMORANDO N°-025-20/UOO/EPSS"SC" S.A. de fecha 10 de Noviembre del 2020**, del Jefe de la Unidad Operativa Oxapampa - Sr. David Soria Valdivia, quien advierte de dicho incumplimiento de obligaciones. Asimismo se tiene acreditado con el INFORME N°-123-2020-EPSS"SC"S.A./UOO, del 13 de Noviembre del 2020, presentado por el trabajador EDGAR JUAN GALVÁN FLORES, quien señala: **"(...) mi persona mediante el Memorando N°-016-2020/UOO/EPSS"SC" S.A. realiza el reparto los recibos de las siguientes direcciones que a continuación menciono: Jr. Lima; Jr. Mayser; Psj. Bronchu; Jr. Preissing; Jr. Schutze; Jr. Buttgembach; Jr. Bolognesi; Jr. Heindinger; Jr. Tomas Schaus y Ash 7 de Junio. (...) También cabe mencionar que los días de reparto son muy pocos y no me abastezco con la cantidad de recibo que se me ha dispuesto. Asimismo se ha llamado a cada dueño a preguntar a que nombre sale su recibo, pero muchos no son los dueños y son inquilinos. De tal manera no saben los nombres de usuarios de cada recibo. Finalmente, he tenido muchas dificultades y no me siento en la capacidad de realizar esas labores con tanta presión en pocos días, soy una persona que aprende lento. El reparto de recibos se culminó el día miércoles 11 de Noviembre del 2020."** Acreditándose de esta forma la falta disciplinaria prevista en el Reglamento Interno de Trabajo



Que, el Artículo 9° del Decreto Supremo N°-003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral, regula el tema de la subordinación, indicando que, "Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para



E.P.S. Selva Central S.A.

Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento 00272

SELVA CENTRAL S.A.

CHANCHAMAYO - OXAPAMPA - SATIPO

normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y **sancionar disciplinariamente, dentro límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.**

Que, en ese sentido, el accionar del trabajador se encuentra tipificado en la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, prevista en el inciso 1) y 3) del artículo 66 del Reglamento Interno de Trabajo aprobado mediante Resolución de Gerencia General N° 030-2007-GG/EPSSCS.A. del 27 de Junio del 2007. La falta grave, en relación a las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas¹. Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa de despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque. Para que se configure la falta grave, debe provenir de una actividad personal del trabajador, cometida por éste y que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral entre el empleador y el trabajador.

Que, al respecto, es de considerarse que el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 00206-2013-PA/TC, ha señalado: "(...) los derechos que componen el debido proceso no sólo se deben aplicar en los procesos judiciales, sino también en los procedimientos administrativos, en los procedimientos corporativos privados y en general, en cualquier proceso o procedimiento en el cual materialmente se discutan o restrinjan derechos. Uno de estos derechos es el derecho de defensa, y como un derecho que garantiza su —ejercicio al interior de un procedimiento sancionador, el derecho a la comunicación previa de la infracción (...) En efecto, de acuerdo a las sentencias emitidas en los Expedientes 0067-1993-AA/TC, 0083-2000-AA/TC, 1612-2003-AA/TC, 1489-2004-AA/TC, 5215-2007-PA/TC, entre otras, en el seno de un procedimiento disciplinario privado es necesario "[notificar] previamente a los [implicados] acerca de las faltas que se les imputan, a fin de que ejerzan su defensa. [Así, deben] comunicarles por escrito los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarles un plazo prudencial a efectos de que — mediante la expresión de los descargos correspondientes— puedan ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa";

El Tribunal Constitucional en la Sentencia de fecha veintiocho de octubre de dos mil diez, recaída en el expediente número 00606-2010-PA/TC, ha señalado en el fundamento cuarto lo siguiente: "c. El resultado de una sanción en el procedimiento de despido no sólo debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario, sino, además, de que sea acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad. d. Los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer la sanción de despido se aplicarán teniendo presente la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador, entre otros aspectos." El principio de razonabilidad se entiende como aquel criterio intimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho, el cual se expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones se tomen en ese contexto, respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias; es decir, que debe hallarse una relación razonable entre los medios empleados y la finalidad

¹ Blancas Bustamante, Carlos, "El despido en el derecho laboral Peruano", Jurista Editores. Tercera Edición, p. 193



E.P.S. Selva Central S.A.

Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento **SELVA CENTRAL S.A.**

CHANCHAMAYO - OXAPAMPA - SATIPO

perseguida, a fin de justificar un tratamiento diferente, a efectos de no dejar de lado la razón de la sanción disciplinaria. Por lo que en el presente caso, el trabajador ha expresado documentadamente que ha incumplido sus obligaciones al AUSENTARSE DEL TRABAJO SIN AUTORIZACIÓN. Por lo que en aplicación al principio de proporcionalidad y razonabilidad, debe imponerse la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones.

De conformidad con las facultades previstas en el Estatuto de la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento "SELVA CENTRAL" S.A.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- imponer la sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES, POR 10 DÍAS, al señor EDGAR JUAN GALVÁN FLORES servidor bajo el régimen laboral de la actividad privada -D.L. N°-728, quien presto servicios como PERSONAL OPERATIVO DE LA UNIDAD OPERATIVA OXAPAMPA, por los hechos expuestos en la presente resolución, los mismos que se encuentran tipificados en el inciso 1) (mantener el trabajo atrasado) y 3) (ausentarse del trabajo sin autorización) del artículo 66 del Reglamento Interno del Trabajo aprobado mediante Resolución de Gerencia General N°-030-2007-GG/EPSSCS.A. del 27 de Junio del 2007. Debiendo de computarse desde el 22 de Marzo del 2021 y vencerá el 31 de Marzo del 2021, debiendo reincorporarse a su centro laboral a partir del 01 de Abril del 2021.

ARTICULO SEGUNDO.- DISPONER que la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos, notifique con la presente resolución, al trabajador EDGAR JUAN GALVÁN FLORES.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER la anotación de la sanción en el legajo personal de trabajador EDGAR JUAN GALVÁN FLORES.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

E.P.S. SELVA CENTRAL S.A.
CHANCHAMAYO - OXAPAMPA - SATIPO
LIC. A.M. CARLOS IVAN ALFARO VALDERRAMA
GERENTE GENERAL E.P.S. SELVA CENTRAL S.A. 2021