



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

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

000358

CHANCHAMAYO - OXAPAMPA - SATIPO

Resolución Gerencial

N°-035-2021-GG/EPS.S.C.S.A.

La Merced, 21 de Julio de 2021

VISTO:

La CARTA S/N. de fecha 13 de Julio del 2021 (EXP. N°-1817 del 13 de Julio del 2021 hora 9:07 a.m.) Presentada por el trabajador RONALD RAUL HUAMÁN ANAYA y el INFORME N°-081-2021-ALE-BACP/EPSSCSA del 21 de Julio del 2021, del Abog. Beeder Alvaro Coronel Peña, Asesor Legal Externo; 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 CARTA S/N del 13 de Julio del 2021 (EXPEDIENTE N°-1817-2021 horas 9.07 a.m.) del 13 de Julio del 2021, presentada por RONALD RAUL HUAMAN ANAYA identificado con DNI N°-20590651, solicitando lo siguiente: *"(...) que teniendo problemas familiares urgentes que resolver, por el cual tuve que viajar urgentemente fuera de la ciudad, por tal razón me veo en la imperiosa necesidad de solicitarle licencia sin goce de haber por el espacio de 01 (un) año a partir de la fecha, esto en base al acuerdo del Convenio Colectivo que tenemos suscrito con la empresa. En caso logre solicitar mis asuntos familiares antes del tiempo solicitado le estaré comunicando para mi reincorporación en caso Ud. lo amerite."*

Que, el artículo 52° del Reglamento Interno de Trabajo aprobado con Resolución de Gerencia General N°-30-2007-GG/EPSSCSA, establece que las licencias por otros asuntos personales (que no sean por razones de matrimonio civil o religioso del trabajador) se concederán hasta por 90 días, en un periodo de un año calendario y que entre una y otra licencia deberá transcurrir por lo menos 6 meses de trabajo efectivo. Este tipo de licencia se otorgará por escrito por la Gerencia General y sin goce de haber.

Que, por Convenio Colectivo del 17 de Abril del 2017, suscrita entre la EPS SELVA CENTRAL S.A. con el SUTRAP para el periodo 2017, en su PUNTO N° 5 se estableció: *"La empresa conviene en otorgar al personal empleado y Obrero; Licencia sin goce de haber hasta por 01 año al personal empleado y obrero que tengan vínculo laboral no menor de 03 años ininterrumpidos, por motivos familiares, de estudios o personal. Solicitando con 30 días de anticipación"*.

Que, mediante el INFORME N°-081-2021-ALE-BACP/EPSSCSA del 21 de Julio del 2021, del Abog. Beeder Alvaro Coronel Peña, Asesor Legal Externo, informa que el día 20 de Julio del 2021, el trabajador RONALD RAUL HUAMÁN ANAYA ha sido sentenciado a pena efectiva y se encuentra internado en el Establecimiento Penal de La Merced Chanchamayo, señalando: *"Habiendo efectuado SEGUIMIENTO DEL EXPEDIENTE N°-00723-2020-91-3401-JR-PE-02, del JUZGADO UNIPERSONAL SEDE LA MERCED, el trabajador RONALD RAUL HUAMÁN ANAYA fue sentenciado a 11 MESES DE PENA PRIVATIVA DE LIBERTAD EFECTIVA por el delito de contra la vida el cuerpo y la salud en la modalidad de lesiones en su figura típica de AGRESIONES EN CONTRA DE LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR en agravio de Lucila Huamán Garibay, por haberse acogido a la conclusión anticipada de juicio oral. Con oficio N°-723-2021-JPUCHYO-CSJSC/HASS.mrt del 12 de Julio del 2021, el Juez del Juzgado Penal Unipersonal de La Merced Chanchamayo – HERBER ANDERSON SALDAÑA SAAVEDRA, ordeno a la Policía el traslado del sentenciado RONALD RAUL HUAMAN ANAYA al Establecimiento Penitenciario La Merced. Asimismo se tiene información que*



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

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

CHANCHAMAYO - OXAPAMPA - SATIPO

mediante OFICIO N°-352-2021-INPE/20-413-JRP remitido por el Director del Establecimiento Penitenciario de Chanchamayo, comunica que RONALD RAUL HUAMAN ANAYA ha ingresado al Establecimiento Penitenciario el 12 de Julio del 2021. Además se tiene información que se ha CONCEDIDO el recuso de apelación con efecto suspensivo interpuesto por RONALD RAUL HUAMÁN ANAYA contra la sentencia s/n. emitida mediante RESOLUCIÓN N°-04 de fecha 12 de Julio del 2021, (...).

Que, el Universo de las relaciones de trabajo privadas existen situaciones que, por motivos ajenos al vínculo laboral cotidiano, generan que entidades empleadora cuenten con trabajadores que no pueden tener una ocupación efectiva en determinado momento; sin embargo, lo normal es que las obligaciones surgidas con ocasión del contrato de trabajo se desarrollen de manera duradera y constante. A pesar de esta máxima, nuestra legislación tutela una serie de supuestos en los cuales este cumulo de obligaciones se suspende momentáneamente. El Decreto Legislativo 728 en su artículo 47° define los efectos aludidos determinando: *“Se suspende el contrato cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneraciones sin contraprestaciones efectiva de labores”*. Cruz Villalón, afirma: *“La suspensión supone la interrupción temporal de los efectos de la relación laboral motivada por la concurrencia de una determinada causa obstativa de su normal desenvolvimiento. En realidad lo que se suspenden son las prestaciones principales reciprocas de ambas partes de trabajar y abonar el salario (art. 45.2 ET), en tanto que previven el resto de los derechos y deberes de la relación laboral”*¹ Por su parte, Montoya Melgar, afirma que: *“La suspensión del contrato de trabajo se opone a la extinción, en el tanto la suspensión lo que busca es la preservación de la relación de trabajo”*²

El sustento constitucional de la suspensión de labores se encuentra, como ya ha sido adelantado, en el principio de continuidad laboral. En función al referido principio, se desprende la existencia de una vocación de conservación en el tiempo en la relación existente entre empleador y trabajador por un periodo indeterminado³. La tendencia actual del Derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral, desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos.

En el régimen laboral de la actividad privada, el artículo 11° de Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°-003-97-TR (en adelante LPCL) ha determinado las ocasiones en las que, pese a que la relación laboral se encuentra vigente, el trabajador no prestara efectivamente sus servicios, generándose así una suspensión del vínculo de trabajo. El precepto normativo mencionado dispone lo siguiente: *“Artículo 11°.- Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores”*.

El artículo 12° de la LPCL señala que son causas de suspensión del contrato de trabajo las siguientes : **a)** La invalidez temporal, **b)** La enfermedad y el accidente comprobados; **c)** La maternidad durante el descanso pre y postnatal; **d)** El descanso vacacional; **e)** La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio; **f)** El permiso y licencia para el desempeño de cargos sindicales; **g)** La sanción disciplinaria; **h)** El ejercicio del derecho de huelga; **i)** La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de libertad; **j)** La

¹ Cruz Villalón Jesús, Compendio de Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Tecnos, Madrid, España, 2009, pp, 342.

² Montoya Melgar Alfredo, Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos S.A., Vigésima Octava Edición, Madrid España, 2007, pp, 432.

³ Jaime Zavala Costa. “El principio de continuidad en los procedimientos de cese o despido colectivo” en los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro homenaje al profesor Américo Pla Rodríguez (Lima: Grijley, 2009) 344.



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

CHANCHAMAYO - OXAPAMPA - SATIPO

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

inhabilitación administrativa o judicial por el periodo no superior a tres meses; **k)** El permiso o licencia concedidos por el empleador; **l)** El caso fortuito y la fuerza mayor; **ll)** Otros establecidos por norma expresa.

Como puede advertirse de las normas antes citadas, la detención de un trabajador es causal de suspensión del contrato de trabajo y a tenor de lo citado, se colige que procede la suspensión del contrato por tiempo que dure el proceso en que se defina en definitiva su situación procesal, es decir hasta que se defina el recurso de apelación o quede firme o consentida la sentencia, indistintamente si el hecho investigado está o no vinculado con la relación laboral o consiste en algo ajeno y distinto a dicha relación, operando temporalmente una suspensión perfecta de la obligación del servidor de prestar servicios y la obligación de la entidad de pagar sus remuneraciones, **mientras dure el proceso penal y quede firme o consentida la sentencia** que el órgano jurisdiccional le impuso. Siendo así y habiéndose informado de la detención del trabajador RONALD RAUL HUAMAN ANAYA, quien se encuentra internado en el Establecimiento Penitenciario Chanchamayo, por habersele sentenciado a once (11) meses de pena privativa de libertad efectiva, recaía en el Expediente N°-00723-2020-91-3401-JR-PE-02, mandato emitido por el Juzgado Penal Unipersonal de La Merced, **proceso que se encuentra con concesorio del recurso de apelación con efecto suspensivo.**

Que, de otro lado, la Ley N°-27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en el numeral 1 del artículo 17° establece: *“La autoridad podrá disponer en el mismo acto administrativo que tenga la eficacia anticipada a su emisión, solo si fuera más favorable a los administrados y siempre que no lesiones derechos fundamentales o intereses de buena fe legalmente protegidos a terceros y que existiera en la fecha a que pretenda retrotraerse la eficacia del acto el supuesto de hecho justificado para su adopción”*, ello implica que el requisito objetivo para la dación de un acto administrativo es que el supuesto de hecho de la norma sea real y existente al momento de la decisión como es el caso, en consecuencia, corresponde a la Gerencia General como máxima autoridad administrativa y como representante Legal de la entidad a su cargo emitir el acto administrativo correspondiente.

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.- Declarar IMPROCEDENTE la solicitud de licencia sin goce de haber, solicitado por el trabajador RONALD RAUL HUAMÁN ANAYA, mediante Expediente N°-1817 del 13 de Julio del 2021, por cuanto no se cumple con los requisitos que exige el Convenio Colectivo del 17 de Abril del 2017, suscrita entre la EPS SELVA CENTRAL S.A. con el SUTRAP para el periodo 2017, en su PUNTO N° 5, conforme a lo expuesto en las consideraciones expuestas.

ARTÍCULO SEGUNDO.- SUSPENDER PROVISIONALMENTE y con efectividad desde el 10 de Julio del 2021 (fecha en que se produjo la detención), el contrato de trabajo del trabajador RONALD RAUL HUAMÁN ANAYA por la causal establecida en el literal i) del artículo 48 del Decreto Legislativo N°-728, concordante con el literal i) del Artículo 12° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°-003-97-TR, **hasta que su sentencia quede firme o consentida y/o ejecutoriada.**

ARTICULO TERCERO.- ENCARGAR, a la Jefatura del Departamento de Recurso Humanos, el cumplimiento de la presente resolución y cumpla con **NOTIFICAR** al trabajador con la citada resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

EPS SELVA CENTRAL S.A.
CHANCHAMAYO - OXAPAMPA - SATIPO
Lic. Adm. CARLOS IVAN ALFARO VALDERRAMA
Gerente General