



Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento

SELVA CENTRAL S.A.

CHANCHAMAYO - OXAPAMPA - SATIPO

Resolución Gerencial

N°-024-2022-GG/EPS.S.S.C. S.A.

La Merced, 10 de Febrero de 2022.

VISTO:

La solicitud - "descargo" (EXP. N°-183 del 24 de Enero del 2022) presentado por EDGAR JUAN GALVÁN FLORES, y la CARTA N°-057-2022-GG/EPSSC.SA. del 10 de Febrero del 2022.



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, con fecha 17 de Enero del 2022, mediante CARTA N°-015-2022-GG/EPSSCSA se ha notificado la RESOLUCIÓN GERENCIAL N°-005-2022-GG/EPSSCSA de fecha 06 de Enero del 2022 y asimismo en la misma fecha mediante CARTA N°-015-2022-GG/EPSSCSA se ha notificado la RESOLUCIÓN GERENCIAL N°-007-2022-GG/EPSSCSA de fecha 06 de Enero del 2022.

I. DE LA ACUMULACIÓN DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

El artículo 160° del D.S. N° 004-2019-JUS *Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General-Ley N°-27444*, prescribe: **"La autoridad responsable de la instrucción, por propia iniciativa o a instancia de los administrados, dispone mediante resolución irrecurrible la acumulación de los procedimientos en trámite que guarden conexión."**, en igual sentido el Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria al presente procedimiento, establece respecto a la acumulación de procesos lo siguiente: **"Artículo 83°.-En un proceso pueden haber más de una pretensión, o más de dos personas. La primera es una acumulación objetiva y la segunda una acumulación subjetiva. La acumulación objetiva y la subjetiva pueden ser originarias o sucesivas, según se propongan en la demanda o después de iniciado el proceso, respectivamente."**, **"Artículo 84°.-Hay conexidad cuando se presentan elementos comunes entre distintas pretensiones o, por lo menos, elementos afines en ellas."** Conforme a la normatividad citada, pueden acumularse procedimientos administrativos disciplinarios cuando exista conexión entre ellos por el administrado o por la materia pretendida, lo cual se conoce como acumulación objetiva (cuando se acumulan pretensiones de un mismo administrado) y acumulación subjetiva (cuando se acumulan pretensiones de diferentes administrados pero que versan sobre la misma materia), ello con el objeto de emitir un solo pronunciamiento, evitando repetir actuaciones o resoluciones contradictorias.

De la revisión de los actuados se advierte que mediante RESOLUCIÓN GERENCIAL N°-005-2022-GG/EPSSCSA de fecha 06 de Enero del 2022, se dispuso el inicio del **procedimiento administrativo disciplinario** contra el trabajador EDGAR JUAN GALVÁN



FLORES por la presunta falta disciplinaria prevista en el artículo 66° inciso 3 del Reglamento Interno del Trabajo, cometidas el día 09 de Diciembre del 2021 y mediante RESOLUCIÓN GERENCIAL N°-007-2022-GG/EPSSSCSA de fecha 06 de Enero del 2022 se dispuso el inicio del **procedimiento administrativo disciplinario** contra el trabajador EDGAR JUAN GALVÁN FLORES por la presunta falta disciplinaria prevista en el literal h) "las ausencias injustificadas" artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°-728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado con Decreto Supremo N°-003-97-TR, cometidas los días 08 de Febrero del 2021, 28 de Mayo del 2021, 27 de Agosto del 2021, 01 de Setiembre del 2021 y 07 de Setiembre del 2021. Así como la infracción al artículo 37° del Decreto Supremo N°-001-96-TR. Como puede verse en ambos procedimientos están vinculadas al trabajador EDGAR JUAN GALVÁN FLORES, como puede advertirse, existe conexidad por tratarse pretensiones contra el mismo administrado; por lo que, de conformidad con el artículo 160° del D.S. N° 004-2019-JUS "Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General-Ley N°-27444", **procede la acumulación de los citados procedimientos administrativos.**

II. **ANÁLISIS FACTICO JURÍDICO;**

2.1. **DE LA RESOLUCIÓN GERENCIAL N°-005-2022-GG/EPSSC.S.A del 06 de Enero del 2022.**

Que, mediante INFORME N°-196-2020-EPSS "SC" S.A. del 14 de Diciembre del 2021, ingresada por tramite documentario mediante EXPEDIENTE N°-3455, del 14 de Diciembre del 2021, presentada por el Jefe de la Unidad Operativa Oxapampa - E. David Soria Valdivia. Señala lo siguiente: "(...) 1.- El sr. Edgar Galván Flores ingresa a la entidad según se tiene el registro de las cámaras hace el ingreso marca el reloj biométrico y pasa la revisión de signos vitales y saturación de manera normal ingreso. Posteriormente el Sr. Se retira de las instalaciones antes de recibir las ordenes de trabajo para ese día se tenía programado. Como se evidencia. 2. Cabe precisar que después de eso mi persona lo llamo a su celular personal para pedir que informara del porque se retiró, sin embargo, el sr. Hace mención que no va a retornar y que se le descontara. Dando el plazo suficiente para su reincorporación que fue la alternativa que le di y no tenga más problemas con su actuar. 3. En vista que se tenía el ingreso registrado en el reloj biométrico y ninguna papeleta firmada de permiso o algo similar, procedí a realizar un acta de Constatación con el personal de la Unidad operativa que hasta las 05:30 de la tarde no se tenía retorno del sr. Galván a la entidad y mucho menos a los trabajos de campo que se tenía programado para ese día. 4. Este actuar del Sr. Edgar Galván Flores no es la primera vez ya tuvo un antecedentes similar en setiembre del 2020 y por el mismo fue sancionado. 5. Finalmente se hace mención que ese día estaban descargando parte de los accesorios del banco de medidores por ese motivo se tiene en imágenes personal extraño a la entidad y un vehículo pesado al ingreso de las instalaciones. (...)"

Que, el INFORME N°-193-2021-EPSS"SC"S.A./U00 del 09 de Diciembre 2021, del Sr. MARLON D. ARCE LÁZARO - Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Unidad Operativa de Oxapampa de la EPS SELVA CENTRAL S.A.. Señala: "(...) ANTECEDENTES: Que, el día de hoy 09 de Diciembre del presente año se suscitó un caso de abandono laboral con el sr. Edgar Galván Flores (...). ANÁLISIS: El día de hoy jueves 09 der Diciembre a las 08:00 am



aproximadamente el sr. Edgar Galván Flores se presentó a la Empresa registrando su asistencia en el reloj Biométrico, seguidamente se procedió a realizar la toma de temperatura, saturación y ritmo cardiaco a cada uno de los trabajadores de la unidad operativa, según se establece en el protocolo de la entidad, sin embargo después de haberle tomado al sr. Edgar Galván Flores, decidió retirarse sin dar razón alguna. Se esperó al Sr. Edgar Galván Flores hasta culminar el presente informe y no retornaba siendo las 09:30 am. (...)



Que, del ACTA DE CONSTATAción de fecha 09 de Diciembre del 2021, a horas 5:35 pm, suscritas por Jefe de la Unidad Operativa – Emilio David Soria Valdivia, el Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo el Sr. Marlon Arce Lazaro, el responsable del proceso de Producción José Luis Vallez Pilco, la Responsable de Recaudación de la Srta. Karina Qquente Zelada y la Responsable de Atención al cliente la Srta. Yorcka Villena Zehnder, señalan: ***(...) el sr. Edgar Galván Flores, después de haber pasado por el control al ingreso de temperatura, saturación y ritmo cardiaco paso a retirarse sin comunicación (...) se esperó hasta las 5:30 horas en la que termina las actividades laborales en la Unidad el señor no se presentó (...)***

El Artículo 66° inciso 3) 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: 3.- Ausentarse del trabajo sin autorización.***

2.2. DE LA RESOLUCIÓN GERENCIAL N°-005-2022-GG/EPSSCS.A del 06 de Enero del 2022.

Que, mediante INFORME N°-124-2021-EPSS “SC” S.A. del 13 de Setiembre del 2021, ingresada por tramite documentario mediante EXPEDIENTE N°-2497, del 15 de Setiembre del 2021, presentada por el Jefe de la Unidad Operativa Oxapampa – E. David Soria Valdivia. Señala lo siguiente: ***“(...) Por lo tanto, el técnico Edgar Galván Flores, personal operativo de nuestra unidad viene presentando continuas faltas de asistencia, sin dar cumplimiento a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo por ello se detalla las faltas que dicho empleado viene presentando. Viernes 27 de Agosto no justifico falta; martes 01 de setiembre no justifico falta; y, martes 07 de setiembre no justifico. Asimismo el día viernes 27 de Agosto mediante el MEMORANDO MÚLTIPLE N°-011-21/U00/EPSS”SC”SA. Se pide la asistencia del personal por motivos de inauguración de la planta de tratamiento (PTAP) Oxapampa por parte del Gobernador Regional de Pasco, donde su persona no asistió no firmo dicho documento. Finalmente se hace llegar el presente informe por las continuas faltas que se vienen siendo continuas en un menos de 15 días calendarios. CONCLUSIÓN: De acuerdo a lo revisado el informe emitido por el Jefe de la Unidad Operativa Sr. David Soria Valdivia en referencia al expediente del trabajador Edgar Galván Flores, se puede constar que el trabajador en mención tiene muchas faltas cometidas y frente a los antecedentes amerita ya una segunda sanción disciplinaria por parte de la Gerencia General o en su defecto se solicita opinión legal sobre su situación legal. Se alcanza record de faltas año 2021. (...)***

Que, mediante INFORME N°-N°-0295-2021-DRHH-EPSSCSA del 13 de Octubre del 2021, del Bach/ Cont. ELVIS BAUTISTA NAVARRO - Jefe del departamento de Recursos Humanos, señala: "(...) revisado el informe emitido por el Jefe de la Unidad Operativa - Sr. David Soria Valdivia en referencias al expediente del trabajador EDGARD GALVÁN Flores, se puede constatar que el trabajador en mención tiene muchas faltas cometidas y frente a los antecedentes amerita ya una segunda sanción disciplinaria por parte de la Gerencia General, o en su defecto se solicita opinión legal sobre su situación laboral. Se adjunta record de faltas año 2021.



FALTAS - INASISTENCIAS
El 08 de Febrero del 2021
El 28 de Mayo del 2021
El 27 de Agosto del 2021
El 01 de Setiembre del 2021
El 07 de Setiembre del 2021

(...)"

III. **ANÁLISIS FACTICO Y JURÍDICO**

3.1. 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, 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”;

- 3.2. Que, en respeto al derecho a la legítima defensa, se ha efectuado la imputación de cargo y que en el plazo de seis días cumpla con efectuar su descargo en lo que fuera conveniente y es en mérito a ello que mediante La solicitud - “descargo” (EXP. N°-183 del 24 de Enero del 2022) presentado por EDGAR JUAN GALVÁN FLORES, ha presentado su descargo señalando lo siguiente: *“(…) III. SOBRE LOS DESCARGOS: 9.- Que, en aras de emendar la actitud mostrada solicito a la Gerencia General, evaluar una sanción adecuada y no se sancione con el despido, pues el recurrente asume que no fue adecuado el accionar, sin embargo, siempre estuvo comprometido con el trabajo que realizamos, conjuntamente con mis compañeros y que día con día, vengo demostrando que estoy habido al cambio de actitud con responsabilidad y respeto de mi centro de trabajo (…)”*.

Es decir el trabajador EDGAR JUAN GALVÁN FLORES - RECONOCE que no fue adecuado su accionar y que con la finalidad de enmendar su accionar se evalué un sanción adecuada y no se sancione con el despido.

- 3.3. En ese sentido, el trabajador reconoce que su accionar no fue el correcto, por lo que ESTA PROBADO que el trabajador EDGAR GALVÁN FLORES se habría ausentado del trabajo el día 09 de Diciembre del 2021, sin autorización expresa de su superior, lo que se acredita que esta conducta se encuentra inmersa en la contravención al Reglamento interno de Trabajo, hechos que se han probado con el INFORME N°-193-2021-EPSS“SC”S.A./U00 del 09 de Diciembre 2021, del Sr. MARLON D. ARCE LÁZARO - Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Unidad Operativa de Oxapampa de la EPS SELVA CENTRAL S.A y con el ACTA DE CONSTATAción de fecha 09 de Diciembre del 2021, a horas 5:35 pm, suscritas por Jefe de la Unidad Operativa - Emilio David Soria Valdivia, el Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo el Sr. Marlon Arce Lazaro, el responsable del proceso de Producción José Luis Vallez Pilco, la Responsable de Recaudación de la Srta. Karina Qquente Zelada y la Responsable de Atención al cliente la Srta. Yorka Villena Zehnder. Contraviniendo el Artículo 66° inciso 3) 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: 3.- Ausentarse del trabajo sin autorización.**

- 3.4. Asimismo el trabajador señala en su descargo que las ausencias injustificadas de los días 08 de Febrero del 2021, 28 de Mayo del 2022, 27 de Agosto del 2021, 01, 07 y 09 de Setiembre del 2021, no cumplen requisitos para falta grave por cuanto no superan los tres días consecutivos o los cinco o quince días dentro de un periodo de 180 días. Sin embargo no las contradice, es decir no señala que estas ausencias hayan sido justificadas, por cuanto lo que se busca es porque no justifico estas ausencias, toda vez que el que el artículo 37° del



Decreto Supremo N°-001-96-TR., prescribe: "Para que no se configure el abandono de trabajo, previsto en el inciso h) del Artículo 58 de la Ley, ***toda ausencia al centro de trabajo, 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 los laborables en el respectivo centro de trabajo". Además que el trabajador ha señalado en su descargo "(...) ***Que, en aras de emendar la actitud mostrada solicito a la Gerencia General, evaluar una sanción adecuada y no se sancione con el despido, pues el recurrente asume que no fue adecuado el accionar, (...)***".

Que, al respecto, se debe tener en cuenta, que por el contrato de trabajo, el trabajador se somete jurídicamente, y se ubica bajo las órdenes de su contratante, su empleador, quién posee la facultad contractual de dirigir, fiscalizar y de sancionar la actividad objeto del proceso, y la obligación principal del trabajador es prestar el servicio para el que se ha contratado y se ha comprometido. En ese sentido, el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°-728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado con Decreto Supremo N°-003-97-TR, se han establecido las infracción por parte del trabajador, que constituyen faltas graves, y en su literal h) se ha establecido expresamente los siguiente: "***h) (...) las ausencias injustificadas***". (sic.).

Que, del enunciado, podemos extraer, que como la principal obligación de todo trabajador es cumplir con la prestación efectiva del servicio, nuestra legislación laboral establece como falta laboral grave las ausencias injustificadas o abandono de trabajo por varios días consecutivos, y *que dependiendo de los días de inasistencia injustificadas, podrán ser sancionadas aplicando los distintos tipos de sanción regulados por nuestra legislación laboral, incluyendo de manera expresa la sanción más drástica, que constituye el despido laboral*.

Que, el artículo 37° del Decreto Supremo N°-001-96-TR., prescribe: "Para que no se configure el abandono de trabajo, previsto en el inciso h) del Artículo 58 de la Ley, ***toda ausencia al centro de trabajo, 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 los laborables en el respectivo centro de trabajo".

Que, por justificación, se debe entender la existencia de hechos ajenos a la voluntad del trabajador, de manera que no sea culpable, de asistir al trabajo, y los supuestos justificatorios pueden ser: las enfermedades, el accidente, la detención del trabajador, los caso fortuitos o fuerza mayor; por tanto en los casos, en que la ausencia del trabajador a sus labores se encuentren justificados, no constituye por consiguiente falta alguna.

- 3.5.** Que, en el presente caso, se tiene que el trabajador EDGAR GALVÁN FLORES ha inasistido injustificadamente los días 08 de Febrero del 2021, 28 de Mayo del 2021, 27 de Agosto del 2021, 01 de Setiembre del 2021 y 07 de Setiembre del





2021, sin que el actor haya intentado siquiera justificar, las razones por la que no iba a cumplir con la prestación de sus servicios a la que se encuentra comprometido en los referidos días.

IV. DE LOS ANTECEDENTES:

4.1. Que, mediante Resolución Gerencial **N°-24- 2021-GG/EPS.S.C.S.A de fecha 18 de Marzo del 2021, se sanciona al trabajador EDGAR JUAN GALVÁN FLORES con suspensión de sin goce de haber de 10 días.** La misma que deberá de tenerse en cuenta a efecto de emitirse la decisión respectiva.

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. 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."**

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



Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento

SELVA CENTRAL S.A.

CHANCHAMAYO - OXAPAMPA - SATIPO



El principio de razonabilidad se entiende como aquel criterio íntimamente 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 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 aplicación al principio de proporcionalidad y razonabilidad, debe imponerse la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones.

Que, el Gerente General es el máximo representante administrativo de la EPS Selva Central S.A., el mismo que tiene como una de las facultades, emitir los actos resolutiveos y 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.- ACUMULAR los EXPEDIENTE N°-3455, del 14 de Diciembre del 2021 que dio origen a la RESOLUCIÓN GERENCIAL N°-005-2022-GG/EPSSC.S.A. del 06 de Enero del 2022 y el EXPEDIENTE N°-2497, del 15 de Setiembre del 2021, que dio origen a la RESOLUCIÓN GERENCIAL N°-007-2022-GG/EPSSCS.A.A del 06 de Enero del 2022, de conformidad con el artículo 160° del D.S. N° 004-2019-JUS "Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General-Ley N°-27444", en mérito a lo dispuesto en la parte considerativa del presente

ARTÍCULO SEGUNDO.- imponer la sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES, POR 45 DÍAS, al señor EDGAR JUAN GALVÁN FLORES servidor bajo el régimen laboral de la actividad privada -D.L. N°-728, quien presta 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 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; y, en aplicación al artículo 25° literal h) - que ha establecido expresamente: "h) (...) las ausencias injustificadas - del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°-728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado con Decreto Supremo N°-003-97-TR, en contravención al 37° del Decreto Supremo N°-001-96-TR. **Debiendo de computarse desde el 15 de Febrero del 2022 y vencerá el 31 de Marzo del 2021, debiendo reincorporarse a su centro laboral a partir del 01 de Abril del 2022.**

ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFÍQUESE la presente resolución al trabajador a efecto de su inmediata ejecución.

ARTÍCULO CUARTO.- ENCÁRGUESE a la Oficina de Informática la publicación de la presente resolución en el portal institucional en la forma y modo que establece la ley.

Regístrese, comuníquese (publíquese/notifíquese) y cúmplase.

E.P.S. SELVA CENTRAL S.A.
CHANCHAMAYO - OXAPAMPA - SATIPO

Ing. REMIGIO DAVID FERNANDEZ ARELLANO
GERENTE GENERAL