

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 33-2019-EMILIMA-GG

Lima, 09 JUL. 2019

VISTO:

El Expediente N° 008-2019-ST-E y el Informe N° 007-2019-ST del 03 de julio de 2019, a través del cual la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario de EMILIMA S.A., recomendó que se declare de oficio la prescripción de la acción disciplinaria respecto los hechos contenidos en el Expediente N° 008-2019-ST-D y relacionados al presunto descuento indebido efectuado a la Orden de Servicio 10-2015 del 05 de enero de 2015 en contra de la denunciante, determinándose las causas y/o responsables del mismo;

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión. Aunque la incorporación a este nuevo régimen sería voluntaria para los trabajadores comprendidos en los Decretos Legislativos Nos 276, 728 y 1057, la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 estableció reglas para la aplicación de dicha ley a quienes se encontraran en los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos Nos 276 y 728. Así, en el literal a) se señaló que serían aplicables a estos dos regímenes, a partir del día siguiente de la publicación de la Ley N° 30057, las disposiciones sobre el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Capítulo VI del Título III, referido a los Derechos Colectivos; mientras que las normas sobre la Capacitación y la Evaluación del Desempeño, y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, se aplicarían una vez que entraran en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias;

Que, la Undécima Disposición Transitoria Complementaria del Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el régimen disciplinario y procedimiento sancionador previsto en la citada Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se encuentran vigente desde el 14 de setiembre de 2014;

Que, para los trabajadores de las empresas municipales, la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 precisó que únicamente les sería aplicable, supletoriamente, el artículo III del Título Preliminar de la citada ley, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; así como el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil, y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador;

Que, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el Informe Técnico N° 1010-2015-SERVIR/GPGSC, ha precisado que: "El alcance de la Ley del Servicio Civil respecto a las empresas municipales se limita a su aplicación supletoria en las materias establecidas en el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador". En complemento, en el Informe Técnico N° 1010-2015-SERVIR/GPGSC, aclaró que la supletoriedad: "(...) implica que en todo aquello no previsto por sus normas especiales, se aplica el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y sus normas de desarrollo: Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, la Directiva N° 002-2015- SERVIDOR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil";

Que, a través del Informe Técnico N° 015-2017-SERVIR/GPGSC, se indicó, entre otros que: "(...) las empresas municipales en el marco de un proceso disciplinario deberán observar lo señalado en las normas que regulan el régimen del Decreto Legislativo N° 728 y sus directivas internas que prevean dichas situaciones, así como, para todo lo no previsto en las



mismas se aplicará supletoriamente las normas de la LSC conforme a lo prescrito en la Primera Disposición Complementaria Final de la LSC.". Cabe precisar, que el citado informe concluyó, entre otros, que: "Las Empresas del Estado se rigen por las normas de la Actividad Empresarial del Estado y de los Sistemas Administrativos del Estado, entre ellos el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), cuya rectoría corresponde a SERVIR, teniendo el Tribunal del Servicio Civil asignada la competencia para resolver las controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.";

Que, la supletoriedad solo será posible cuando las normas aplicables no afecten la naturaleza normativa de la norma a suplir, esto es, que la norma supletoria no afecte el ordenamiento de la norma a suplir, debiendo ser congruente con sus principios y las bases de sus disposiciones;

Que, para aplicar supletoriamente alguna disposición de la Ley N° 30057 debe evaluarse la compatibilidad de la regla que se pretende aplicar con aquellas reglas que regulan el régimen disciplinario del Decreto Legislativo N° 728, no solo vinculándose al contenido propio de la ley, sino de aquellas disposiciones que pudiese haber aprobado la Entidad en relación al procedimiento disciplinario;

Que, si el régimen laboral aplicable a los trabajadores de las empresas del Estado es el previsto en el Decreto Legislativo N° 728, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado con el Decreto Supremo N° 003-97-TR, la regla general será que se aplique en materia disciplinaria todas aquellas reglas sustantivas y procedimentales contenidas en dicha norma o su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, lo que incluye el contenido de su artículo 25°, sobre las faltas, y los artículos 30° y 31°, sobre el procedimiento para el despido; y solo en lo no previsto se aplicará la Ley N° 30057;

Que, si bien es cierto que se deben aplicar las reglas del régimen disciplinario del Decreto Legislativo N° 728, téngase presente que aquellas disposiciones configuran presupuestos mínimos para garantizar los derechos de los trabajadores, razón por la cual, la Entidad está en la posibilidad de regular un procedimiento que sea más beneficioso para los intereses de ellos. Así, lo ha entendido también SERVIR, al indicar en el Informe Técnico N° 1010-2015- SERVIR/GPGSC, que: "(...) las normas específicas que regulen el régimen disciplinario de los trabajadores de las empresas del Estado deben contener como mínimo las garantías previstas en el TUO del Decreto Legislativo N° 728, y las desarrolladas en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, pudiendo dichas organizaciones establecer medidas adicionales que garanticen el respeto por el debido proceso y derecho de defensa (por ejemplo, prever comisiones)";

Que, mediante Resolución de Gerencia General N° 145-2018-EMILIMA-GG, se aprobó la Directiva N° 004-2018-EMILIMA-GAF, "Directiva que regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. – EMILIMA S.A.", en su inciso 9.1 del numeral IX. VIGENCIA, estableció lo siguiente: "La presente Directiva entrará en vigencia al día siguiente de su aprobación mediante Resolución de Gerencia General y deberá ser publicada en la Página Web Institucional"; lo cual, debe ser concordado con el inciso 8.2 del numeral VIII. DISPOSICIONES FINALES, que dispone: "Sobre las Comisiones Ad-Hoc conformadas por Resolución de Gerencia General relacionadas a asuntos disciplinarios, que están designadas con anterioridad a la aprobación de la presente directiva, y se encuentren trabajando actualmente para la determinación de posibles responsabilidades, estas deberán culminar su labor según lo haya resuelto el documento que las designó. En cuanto a las Comisiones que no hayan iniciado sus funciones según lo señalado, estas deberán ceñirse a la presente directiva, por lo que deberán solicitar su disolución, a fin de que los procedimientos disciplinarios de EMILIMA S.A., se acojan a las disposiciones de la presente directiva.";

Que, el inciso 6.4.1 de la Directiva N° 004-2018-EMILIMA-GAF, "Directiva que regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. – EMILIMA S.A.", aprobada por Resolución de Gerencia General N° 145-2018-EMILIMA-GG, las autoridades competentes para el procedimiento administrativo disciplinario son las siguientes:



- a) El representante del órgano o unidad orgánica de la que depende o dependía el presunto infractor.
- b) El Subgerente de Recursos Humanos o quien haga sus veces.
- c) El Gerente General.
- d) El Tribunal del Servicio Civil.

Que, la referida Directiva en su inciso 6.6 del numeral VI. DISPOSICIONES GENERALES, establece que: "Constituyen faltas disciplinarias las establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de EMILIMA S.A., así como aquellas otras contenidas en el Decreto Legislativo N° 728, la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley de Procedimiento Administrativo General y otras establecidas en las normas que regulan los sistemas administrativos del Estado.";

Que, mediante Escrito S/N y S/F recibido el 04 de marzo de 2019, la señora Ana María Paredes Arcos, en adelante denunciante, denunció, entre otros, presuntos descuentos indebidos por parte del señor Carlos Enrique Velásquez Fernández, Sub Gerente de Contabilidad;

Que, a través de la Carta N° 001-2019-EMILIMA-ST y Carta N° 001-2019-EMILIMA-ST, ambas del 24 de junio de 2019, se solicitó a la denunciante pueda remitir el material probatorio que obrara en su poder y se informó sobre el estado de su denuncia, respectivamente;

Que, con Escrito S/N del 01 de julio de 2019, la denunciante ofreció, entre otros, medios probatorios concernientes a los descuentos indebidos;

Que, con Memorando N° 001-2019-EMILIMA-ST y Memorando N° 002-2019-EMILIMA-ST, ambos del 24 de junio de 2019, se solicitó a la Gerencia de Administración y Finanzas se sirva remitir: (i) el detalle de los periodos que brindo servicios la denunciante, las órdenes de servicios en virtud de las cuales brindó servicios y se precise si se le aplicó penalidad alguna, precisando sus motivos; y, (ii) un informe escalafonario o documento similar del señor Carlos Enrique Velásquez Fernández, Sub Gerente de Contabilidad;

Que, mediante el Informe N° 839-2019-EMILIMA-GAF-SGLSG, la Sub Gerencia de Logística y Servicios Generales, con aprobación de la Gerencia de Administración y Finanzas, atiende lo solicitado con Memorando N° 001-2019-EMILIMA-ST;

Que, mediante el Informe N° 349-2019-EMILIMA-GAF-SGRH, la Sub Gerencia de Recursos Humanos, con aprobación de la Gerencia de Administración y Finanzas, atiende lo solicitado con Memorando N° 002-2019-EMILIMA-ST;

Que, para que la presunta falta administrativa reportada sea pasible de responsabilidad administrativa de carácter disciplinaria, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el inciso 6.1.4. del numeral VI. DISPOSICIONES GENERALES, de la Directiva N° 004-2018-EMILIMA-GAF, "Directiva que regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. – EMILIMA S.A.", aprobada por la Resolución de Gerencia General N° 145-2018-EMILIMA-GG, la cual define la falta disciplinaria de la forma siguiente: "Es aquella trasgresión o infracción de cualquier disposición interna o externa a la empresa que establezca obligaciones y/o prohibiciones para el trabajador o extrabajador; así como toda acción u omisión voluntaria o no, que contravenga las mismas.";

Que, de la revisión de los actuados administrativos obrante en el presente caso se puede constatar que de la comparación del documento denominado como ANEXO 1 con el documento denominado REPORTES DE PAGOS DE LA SRA. ANA MARIA PAREDES ARCOS, ambos acompañantes del Informe N° 839-2019-EMILIMA-GAF-SGLSG, se puede advertir que en el año 2015 se realizaron descuentos a la señora Ana María Paredes Arcos, según el siguiente detalle:



Nº	ANEXO 01	REPORTES DE PAGOS DE LA SRA. ANA MARIA PAREDES ARCOS
01	Orden de Servicio 10-2015 del 05.01.2015, por un valor de S/ 1933.33.	Orden de Servicio 10-2015 del 05.01.2015, pagada por un valor de S/ 1933.33, observando que se efectuó un descuento por un día por ausencia no justificada.

Que, con fecha 04 de junio 2008, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano", el Decreto Legislativo N° 1017, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Contrataciones del Estado, la cual dispone en su literal i) del artículo 3° , dispone que las contrataciones cuyos montos sean iguales o inferiores a tres Unidades Impositivas Tributarias, se encuentran exceptuadas de las reglas para las contrataciones estatales; motivo por el cual, las reglas aplicables a dicha contratación se debió regir por lo dispuesto en sus respectivas Órdenes de Servicios y por ende cualquier afectación al pago del servicio que podría haber brindado la denunciante se debió amparar en la aplicación de una penalidad debidamente establecida en la correspondiente Orden de Servicio, y no en ausencias injustificadas, que en puridad constituiría un descuento indebido y una desnaturalización de dicha contratación civil; máxime si nos encontramos en el marco de una contratación de naturaleza civil y no laboral;

Que, con la Resolución de Gerencia General N° 145-2018-EMILIMA-GG, se aprobó la Directiva N° 004-2018-EMILIMA-GAF, "Directiva que regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. – EMILIMA S.A.", en su inciso 9.1 del numeral IX. VIGENCIA, estableció que: "Constituyen faltas disciplinarias las establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de EMILIMA S.A., así como aquellas otras contenidas en el Decreto Legislativo N° 728, la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley de Procedimiento Administrativo General y otras establecidas en las normas que regulan los sistemas administrativos del Estado.";

Que, el numeral 7 del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, establece que todo servidor público debe actuar conforme al principio de Justicia y Equidad, según el cual, todo servidor: "Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.";

Que, el señor Carlos Enrique Velásquez Fernández, Sub Gerente de Contabilidad, habría presuntamente infringido el Principio de Justicia y Equidad, regulado en el numeral 7 del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, puesto que habría aplicado descuentos indebidos respecto de la Orden de Servicio 10-2015 del 05 de enero de 2015 en contra de la denunciante en su calidad de prestadora de servicios de la Entidad;

Que, la Resolución de Gerencia General N° 145-2018-EMILIMA-GG, se aprobó la Directiva N° 004-2018-EMILIMA-GAF, "Directiva que regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. – EMILIMA S.A.", en su inciso 9.1 del numeral IX. VIGENCIA, estableció que: "Constituyen faltas disciplinarias las establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de EMILIMA S.A., así como aquellas otras contenidas en el Decreto Legislativo N° 728, la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley de Procedimiento Administrativo General y otras establecidas en las normas que regulan los sistemas administrativos del Estado.";

Que, la Directiva N° 004-2018-EMILIMA-GAF, "Directiva que regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. – EMILIMA S.A.", aprobada por la Resolución de Gerencia General N° 145-2018-EMILIMA-GG, en su inciso 6.8. del numeral VI. DISPOSICIONES GENERALES, señala que: "La facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el PAD prescribe a los tres (03) años calendario de cometida la falta, salvo que, durante ese periodo, el/la Subgerente de Recursos Humanos hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción



operará un (01) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre que no hubiera transcurrido el plazo anterior de (03) años.”;

Que, de acuerdo a lo establecido en el precedente administrativo de observancia obligatoria emitido por el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de la Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, se determinó que: “26. (...) mientras no hubiera prescrito la potestad disciplinaria por haber transcurrido tres (3) años desde la comisión de la falta, las entidades contarán con un (1) año para iniciar procedimiento administrativo disciplinario si conocieran de la falta dentro del periodo de los tres (3) años (...). 27. Así, a manera de ejemplo, si los hechos fueron cometidos el 15 de marzo de 2015, la potestad disciplinaria prescribirá a los tres (3) años de cometida la falta, es decir, el 15 de marzo de 2018. Pero, si la Oficina de Recursos Humanos tomara conocimiento de la falta dentro de aquél periodo, la potestad disciplinaria ya no prescribirá al cumplirse los tres (3) años de cometida la falta, sino en el plazo de un (1) año de producida la toma de conocimiento de la misma (...).”;

Que, de las disposiciones normativas citadas se advierte que la competencia para iniciar Procedimientos Administrativos Disciplinarios por parte de EMILIMA S.A., en contra de los servidores o exservidores decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y un (1) año desde que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces hubiera tomado conocimiento, si se conociera de la falta dentro del período de los tres (3) años;

Que, las citadas disposiciones normativas establecen que si el plazo para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, hubiera prescrito, corresponde a la Secretaria Técnica elevar el expediente a la Gerencia General, a fin que se emita el acto administrativo que lo declare prescrito y se disponga el inicio de las acciones de responsabilidad que permitan identificar las causas de la inacción administrativa;

Que, la Directiva N° 004-2018-EMILIMA-GAF, “Directiva que regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. – EMILIMA S.A.”, aprobada por la Resolución de Gerencia General N° 145-2018-EMILIMA-GG, en su inciso 6.8. del numeral VI. DISPOSICIONES GENERALES, señala que: “(...) Corresponde al Secretario Técnico elevar el expediente a la Gerencia General, en los casos que haya prescrito el plazo iniciar el PAD. La prescripción será declarada por el/la Gerente General, de oficio o a pedido de parte, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa correspondiente que se iniciará para identificar las causas de la inacción administrativa.”;

Que, el presunto descuento indebido efectuado a la Orden de Servicio 10-2015 del 05 de enero de 2015 en contra de la denunciante, aconteció el 30 de enero de 2015, según se advierte del documento denominado REPORTE DE PAGOS DE LA SRA. ANA MARIA PAREDES ARCOS;

Que, los hechos contenidos en el Expediente N° 008-2019-ST-D y relacionados al presunto descuento indebido efectuado a la Orden de Servicio 10-2015 del 05 de enero de 2015 en contra de la denunciante, habría prescrito con fecha 30 de enero de 2018, considerando que la Sub Gerencia de Recursos Humanos tomó conocimiento de dichos hechos con fecha 05 de marzo de 2019, a través de la denuncia efectuada mediante Escrito S/N y S/F recibido el 04 de marzo de 2019;

Que, corresponde determinar quien fue la persona o motivos responsables de que los hechos contenidos en el Expediente N° 008-2019-ST-D y relacionados al presunto descuento indebido efectuado a la Orden de Servicio 10-2015 del 05 de enero de 2015 en contra de la denunciante, hayan prescrito, y, a su vez, determinar si existió algún motivo que justifique que haya operado la referida prescripción;

Que, estando a las atribuciones conferidas en los Estatutos Sociales de EMILIMA S.A., en el Reglamento de Organización y Funciones de la empresa, en la Directiva N° 004-2018-EMILIMA-GAF, “Directiva que regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. – EMILIMA S.A.”, así como las normativas internas de EMILIMA S.A.;



SE RESUELVE:

Artículo 1.- Declarar de oficio la prescripción de la acción administrativa disciplinaria respecto de los hechos imputados en contra del servidor **CARLOS ENRIQUE VELÁSQUEZ FERNÁNDEZ** contenidos en el Expediente N° 008-2019-ST-D y relacionados al presunto descuento indebido efectuado a la Orden de Servicio 10-2015 del 05 de enero de 2015.

Artículo 2.- Notificar copia de la presente Resolución y antecedentes a la persona indicada en el artículo 1°.

Artículo 3.- Remitir todo lo actuado a la Sub Gerencia de Recursos Humanos a efectos que a través de Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario de EMILIMA S.A., realice el deslinde de la responsabilidad administrativa de quienes permitieron la prescripción materia de autos.

Regístrese y comuníquese.



MARITZA JOHANNA MANTURANO CASTRO
GERENTE GENERAL
EMILIMA S.A.

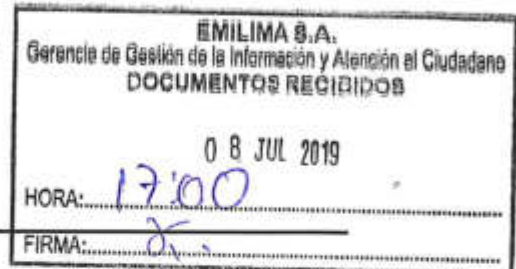
INFORME N° 007-2019-ST

A : **MARITZA MANTURANO CASTRO**
Gerente General

Asunto : Informe de precalificación sobre presunta falta disciplinaria del señor **CARLOS ENRIQUE VELÁSQUEZ FERNÁNDEZ**, Sub Gerente de Contabilidad de la Gerencia de Administración y Finanzas.

Referencia : a) Escrito S/N y S/F recibido el 04.03.2019
b) Expediente N° 008-2019-ST-E

Fecha : Lima, 03 de julio de 2019



Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación al asunto de la referencia, a fin de señalar lo siguiente:

I. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU REGLAMENTO

1.1 Mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión. Aunque la incorporación a este nuevo régimen sería voluntaria para los trabajadores comprendidos en los Decretos Legislativos Nos 276, 728 y 1057, la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 estableció reglas para la aplicación de dicha ley a quienes se encontraran en los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos Nos 276 y 728. Así, en el literal a) se señaló que serían aplicables a estos dos regímenes, a partir del día siguiente de la publicación de la Ley N° 30057, las disposiciones sobre el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Capítulo VI del Título III, referido a los Derechos Colectivos; mientras que las normas sobre la Capacitación y la Evaluación del Desempeño, y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, se aplicarían una vez que entraran en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias.

1.2 En complemento, se puede advertir que la Undécima Disposición Transitoria Complementaria del Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el régimen disciplinario y procedimiento sancionador previsto en la citada Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se encuentran vigente desde el 14 de setiembre de 2014.



1.3 En cuanto a los trabajadores de las empresas municipales, la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 precisó que únicamente les sería aplicable, supletoriamente, el artículo III del Título Preliminar de la citada ley, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; así como el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil, y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador.

1.4 Sobre esto último, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el Informe Técnico N° 1010-2015-SERVIR/GPGSC, ha precisado que: *"El alcance de la Ley del Servicio Civil respecto a las empresas municipales se limita a su aplicación supletoria en las materias establecidas en el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador"*. En complemento, en el Informe Técnico N° 1010-2015-SERVIR/GPGSC, aclaró que la supletoriedad: *"(...) implica que en todo aquello no previsto por sus normas especiales, se aplica el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y sus normas de desarrollo: Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, la Directiva N° 002-2015- SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil"*.



1.5 Igualmente, a través del Informe Técnico N° 015-2017-SERVIR/GPGSC, se indicó, entre otros que: *"(...) las empresas municipales en el marco de un proceso disciplinario deberán observar lo señalado en las normas que regulan el régimen del Decreto Legislativo N° 728 y sus directivas internas que prevean dichas situaciones, así como, para todo lo no previsto en las mismas se aplicará supletoriamente las normas de la LSC conforme a lo prescrito en la Primera Disposición Complementaria Final de la LSC."* Cabe precisar, que el citado informe concluyó, entre otros, que: *"Las Empresas del Estado se rigen por las normas de la Actividad Empresarial del Estados y de los Sistemas Administrativos del Estados, entre ellos el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), cuya rectoría corresponde a SERVIR, teniendo el Tribunal del Servicio Civil asignada la competencia para resolver las controversias individuales que se susciten al interior del Sistema."*.

1.6 Es pertinente indicar que, la supletoriedad solo será posible cuando las normas aplicables no afecten la naturaleza normativa de la norma a suplir, esto es, que la norma supletoria no afecte el ordenamiento de la norma a suplir, debiendo ser congruente con sus principios y las bases de sus disposiciones.

1.7 Por ello, para aplicar supletoriamente alguna disposición de la Ley N° 30057 debe evaluarse la compatibilidad de la regla que se pretende aplicar con aquellas reglas que regulan el régimen disciplinario del Decreto Legislativo N° 728, no solo vinculándose al contenido propio de la ley, sino de aquellas disposiciones que pudiese haber aprobado la Entidad en relación al procedimiento disciplinario.

1.8 De modo tal que, si el régimen laboral aplicable a los trabajadores de las empresas del Estado es el previsto en el Decreto Legislativo N° 728, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado con el Decreto Supremo N° 003-97-TR, la regla general será que se aplique en materia disciplinaria todas aquellas reglas sustantivas y procedimentales contenidas en dicha norma o su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, lo que incluye el contenido de su artículo 25°, sobre las faltas, y los artículos 30° y 31°, sobre el procedimiento para el despido; y solo en lo no previsto se aplicará la Ley N° 30057.

1.9 Ahora, si bien es cierto que se deben aplicar las reglas del régimen disciplinario del Decreto Legislativo N° 728, téngase presente que aquellas disposiciones configuran presupuestos mínimos para garantizar los derechos de los trabajadores, razón por la cual, la Entidad está en la posibilidad de regular un procedimiento que sea más beneficioso para los intereses de ellos. Así, lo ha entendido también SERVIR, al indicar en el Informe Técnico N° 1010-2015-SERVIR/GPGSC, que: "(...) *las normas específicas que regulen el régimen disciplinario de los trabajadores de las empresas del Estado deben contener como mínimo las garantías previstas en el TUO del Decreto Legislativo N° 728, y las desarrolladas en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, pudiendo dichas organizaciones establecer medidas adicionales que garanticen el respeto por el debido proceso y derecho de defensa (por ejemplo, prever comisiones)*".

1.10 Siendo ello así y de conformidad con lo establecido en el inciso 6.4.1 de la Directiva N° 004-2018-EMILIMA-GAF, "Directiva que regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. – EMILIMA S.A.", aprobada por Resolución de Gerencia General N° 145-2018-EMILIMA-GG, las autoridades competentes para el procedimiento administrativo disciplinario son las siguientes:

- a) El representante del órgano o unidad orgánica de la que depende o dependía el presunto infractor.
- b) El Subgerente de Recursos Humanos o quien haga sus veces.
- c) El Gerente General.
- d) El Tribunal del Servicio Civil.

1.11 Considerando lo señalado precedentemente, se ha de tener en cuenta que mediante Resolución de Gerencia General N° 145-2018-EMILIMA-GG, se aprobó la Directiva N° 004-2018-EMILIMA-GAF, "Directiva que regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. – EMILIMA S.A.", en su inciso 9.1 del numerada IX. VIGENCIA, estableció lo siguiente: "*La presente Directiva entrará en vigencia al día siguiente de su aprobación mediante Resolución de Gerencia General y deberá ser publica en la Página Web Institucional*"; lo cual, debe ser concordado con el inciso 8.2 del numeral VIII. DISPOSICIONES FINALES, que dispone: "*Sobre las Comisiones Ad-Hoc conformadas por Resolución de Gerencia General relacionadas a asuntos disciplinarios, que están designadas con anterioridad a la aprobación de*



la presente directiva, y se encuentren trabajando actualmente para la determinación de posibles responsabilidades, estas deberán culminar su labor según lo haya resuelto el documento que las designó. En cuanto a las Comisiones que no hayan iniciado sus funciones según lo señalado, estas deberán ceñirse a la presente directiva, por lo que deberán solicitar su disolución, a fin de que los procedimientos disciplinarios de EMILIMA S.A., se acojan a las disposiciones de la presente directiva.”.

1.12 Tal es así, que la referida Directiva en su inciso 6.6 del numeral VI. DISPOSICIONES GENERALES, establece que: “Constituyen faltas disciplinarias las establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de EMILIMA S.A., así como aquellas otras contenidas en el Decreto Legislativo N° 728, la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley de Procedimiento Administrativo General y otras establecidas en las normas que regulan los sistemas administrativos del Estado.”.



1.13 En dicho sentido, las disposiciones previstas en la Directiva N° 004-2018-EMILIMA-GAF, “Directiva que regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. – EMILIMA S.A.”, aprobada por Resolución de Gerencia General N° 145-2018-EMILIMA-GG, así como, las referentes al régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con la Versión Actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, establecen que esta Secretaría Técnica tiene, entre otras funciones, tramitar las denuncias contra los servidores o ex servidores de la entidad, y emitir el informe que contiene los resultados de las investigaciones realizadas, sustentando el inicio del procedimiento administrativo disciplinario o el archivamiento de la denuncia.

II. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR Y EL PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA

El señor **CARLOS ENRIQUE VELÁSQUEZ FERNÁNDEZ**, contratado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y su reglamento, en su calidad de Sub Gerente de Contabilidad de la Gerencia de Administración y Finanzas, del 17 de diciembre de 2007 hasta la fecha, según lo informado por el Informe de Trayectoria Laboral N° 001-2019-SGRH adjunto al Informe N° 349-2019-EMILIMA-GAF/SGRH.

III. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA PRESUNTA FALTA, ASÍ COMO LOS HECHOS IDENTIFICADOS PRODUCTO DE LAS INVESTIGACIONES REALIZADAS Y LOS MEDIOS PROBATORIOS OBTENIDOS

3.1 Sobre el particular, es de señalarse que mediante Escrito S/N y S/F recibido el 04 de marzo de 2019, la señora Ana María Paredes Arcos, en adelante denunciante, denunció, entre otros, presuntos descuentos indebidos por parte

del señor **Carlos Enrique Velásquez Fernández**, Sub Gerente de Contabilidad. Cabe precisar, que el referido documento fue derivado a esta Secretaría Técnica a través del Informe N° 149-2019-EMILIMA-GAF/SGRH e Informe N° 150-2019-EMILIMA-GAF/SGRH.

- 3.2 En dicho escenario, corresponde precisar que con fecha 12 de junio de 2019, se resolvió, entre otros, designar al abogado Cristian Carlos Cáceres Sifuentes, como Secretario Técnico de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario de EMILIMA S.A., en adición a sus funciones.
- 3.3 Por tales motivos, a través de la Carta N° 001-2019-EMILIMA-ST y Carta N° 002-2019-EMILIMA-ST, ambas del 24 de junio de 2019, se solicitó a la denunciante pueda remitir el material probatorio que obrara en su poder y se informó sobre el estado de su denuncia, respectivamente.
- 3.4 En consecuencia, con Escrito S/N del 01 de julio de 2019, la denunciante ofreció, entre otros, medios probatorios concernientes a los descuentos indebidos.
- 3.5 Del mismo modo, con Memorando N° 001-2019-EMILIMA-ST y Memorando N° 002-2019-EMILIMA-ST, ambos del 24 de junio de 2019, se solicitó a la Gerencia de Administración y Finanzas se sirva remitir: (i) el detalle de los períodos que brindó servicios la denunciante, las órdenes de servicios en virtud de las cuales brindó servicios y se precise si se le aplicó penalidad alguna, precisando sus motivos; y, (ii) un informe escalafonario o documento similar del señor **Carlos Enrique Velásquez Fernández**, Sub Gerente de Contabilidad.
- 3.6 En dicho escenario, mediante el Informe N° 839-2019-EMILIMA-GAF-SGLSG, la Sub Gerencia de Logística y Servicios Generales, con aprobación de la Gerencia de Administración y Finanzas, atiende lo solicitado con Memorando N° 001-2019-EMILIMA-ST.
- 3.7 Finalmente, mediante el Informe N° 349-2019-EMILIMA-GAF-SGRH, la Sub Gerencia de Recursos Humanos, con aprobación de la Gerencia de Administración y Finanzas, atiende lo solicitado con Memorando N° 002-2019-EMILIMA-ST.



IV. NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

- 4.1 Sobre este aspecto, a efectos de determinar la normativa aplicable resulta pertinente señalar que la Resolución de Gerencia General N° 145-2018-EMILIMA-GG, se aprobó la Directiva N° 004-2018-EMILIMA-GAF, "Directiva que regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. – EMILIMA S.A.", en su inciso 9.1 del numerada IX. VIGENCIA, estableció lo siguiente: *"La presente Directiva entrará en vigencia al día siguiente de su aprobación mediante Resolución de Gerencia y deberá ser publicada en la Página Web Institucional"*.

4.2 En dicho contexto, se ha de considerar que, de la revisión de los actuados administrativos obrante en el presente caso se puede constatar la realización de aparentes descuentos realizados a la señora Ana María Paredes Arcos.

4.3 Así tenemos que, la Resolución de Gerencia General N° 145-2018-EMILIMA-GG, se aprobó la Directiva N° 004-2018-EMILIMA-GAF, "Directiva que regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. – EMILIMA S.A.", en su inciso 9.1 del numerada IX. VIGENCIA, estableció que: *"Constituyen faltas disciplinarias las establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de EMILIMA S.A., así como aquellas otras contenidas en el Decreto Legislativo N° 728, la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley de Procedimiento Administrativo General y otras establecidas en las normas que regulan los sistemas administrativos del Estado."*

4.4 Siendo ello así, es de señalar que el numeral 7 del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, establece que todo servidor público debe actuar conforme al principio de Justicia y Equidad, según el cual, todo servidor: *"Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general."*



4.5 En dicho contexto, de los hechos señalados precedentemente, se advierte que el señor **Carlos Enrique Velásquez Fernández**, Sub Gerente de Contabilidad, habría presuntamente infringido el Principio de Justicia y Equidad, regulado en el numeral 7 del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

V. FUNDAMENTACION DE LAS RAZONES POR LAS CUALES SE RECOMIENDA EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

5.1 Considerando la información y documentación obrante en el expediente administrativo, corresponde determinar si la conducta del señor **Carlos Enrique Velásquez Fernández**, Sub Gerente de Contabilidad, habría implicado la comisión de una presunta falta disciplinaria que ameritaría el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario.

5.2 Siendo ello así, para que la presunta falta administrativa reportada sea pasible de responsabilidad administrativa de carácter disciplinaria, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el inciso 6.1.4. del numeral VI. DISPOSICIONES GENERALES, de la Directiva N° 004-2018-EMILIMA-GAF, "Directiva que regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. – EMILIMA S.A.", aprobada por la Resolución de Gerencia General N° 145-2018-EMILIMA-GG, la cual define la falta disciplinaria de la forma siguiente: *"Es aquella trasgresión o infracción de cualquier disposición interna o externa a la empresa que establezca obligaciones y/o*

prohibiciones para el trabajador o extrabajador, así como toda acción u omisión voluntaria o no, que contravenga las mismas."

- 5.3 Ahora bien, conforme se ha señalado precedentemente, de la revisión de los actuados administrativos obrante en el presente caso se puede constatar que **de la comparación del documento denominado como ANEXO 1¹ con el documento denominado REPORTES DE PAGOS DE LA SRA. ANA MARIA PAREDES ARCOS², ambos acompañantes del Informe N° 839-2019-EMILIMA-GAF-SGLSG**, se puede advertir que en el año 2015 se realizaron descuentos a la señora Ana María Paredes Arcos, según el siguiente detalle:

N°	ANEXO 01	REPORTES DE PAGOS DE LA SRA. ANA MARIA PAREDES ARCOS
01	Orden de Servicio 10-2015 del 05.01.2015, por un valor de S/ 1933.33.	Orden de Servicio 10-2015 del 05.01.2015, pagada por un valor de S/ 1933.33, observando que se efectuó un descuento por un día por ausencia no justificada.



- 5.4 Al respecto, corresponde precisar que con fecha 04 de junio 2008, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano", el Decreto Legislativo N° 1017, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Contrataciones del Estado, la cual dispone en su literal i) del artículo 3^{o3}, dispone que las contrataciones cuyos montos sean iguales o inferiores a tres Unidades Impositivas Tributarias, se encuentran exceptuadas de las reglas para las contrataciones estatales; motivo por el cual, las reglas aplicables a dicha contratación se debió regir por lo dispuesto en sus respectivas Órdenes de Servicios y por ende cualquier afectación al pago del servicio que podría haber brindado la denunciante se debió amparar en la aplicación de una penalidad debidamente establecida en la correspondiente Orden de Servicio, y no en ausencias injustificadas, que en puridad constituiría un descuento indebido y una desnaturalización de dicha contratación civil; máxime si nos encontramos en el marco de una contratación de naturaleza civil y no laboral.

- 5.5 Así tenemos que, con la Resolución de Gerencia General N° 145-2018-EMILIMA-GG, se aprobó la Directiva N° 004-2018-EMILIMA-GAF, "Directiva que regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. – EMILIMA S.A.", en su inciso 9.1 del numerada IX. VIGENCIA, estableció que: "Constituyen faltas disciplinarias las establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de EMILIMA S.A., así como aquellas otras contenidas en el Decreto Legislativo N° 728, la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley de Procedimiento Administrativo General y otras establecidas en las normas que regulan los sistemas administrativos del Estado."

¹ El cual cuenta con el visto bueno de la Sub Gerencia de Logística y Servicios Generales.

² El cual cuenta con el visto bueno de la Sub Gerencia Contabilidad.

³ El cual ha mantenido su redacción desde su texto original.

5.6 Siendo ello así, es de señalar que el numeral 7 del artículo 6º de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, establece que todo servidor público debe actuar conforme al principio de Justicia y Equidad, según el cual, todo servidor: *“Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.”*.

5.7 En ese sentido, se determina que el señor **Carlos Enrique Velásquez Fernández**, Sub Gerente de Contabilidad, habría presuntamente infringido el Principio de Justicia y Equidad, regulado en el numeral 7 del artículo 6º de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, puesto que habría aplicado descuentos indebidos respecto de la Orden de Servicio 10-2015 del 05 de enero de 2015 en contra de la denunciante en su calidad de prestadora de servicios de la Entidad.

VI. SOBRE LA POSIBILIDAD DE EJERCER LA POTESTAD SANCIONADORA

6.1 Sobre el particular, tenemos que la Resolución de Gerencia General N° 145-2018-EMILIMA-GG, se aprobó la Directiva N° 004-2018-EMILIMA-GAF, “Directiva que regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. – EMILIMA S.A.”, en su inciso 9.1 del numeral IX. VIGENCIA, estableció que: *“Constituyen faltas disciplinarias las establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de EMILIMA S.A., así como aquellas otras contenidas en el Decreto Legislativo N° 728, la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley de Procedimiento Administrativo General y otras establecidas en las normas que regulan los sistemas administrativos del Estado.”*.

6.2 En ese contexto, según la Directiva N° 004-2018-EMILIMA-GAF, “Directiva que regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. – EMILIMA S.A.”, aprobada por la Resolución de Gerencia General N° 145-2018-EMILIMA-GG, en su inciso 6.8. del numeral VI. DISPOSICIONES GENERALES, señala que: *“La facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el PAD prescribe a los tres (03) años calendario de cometida la falta, salvo que, durante ese periodo, el/la Subgerente de Recursos Humanos hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (01) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre que no hubiera transcurrido el plazo anterior de (03) años.”*.

6.3 Cabe señalar que de acuerdo a lo establecido en el precedente administrativo de observancia obligatoria emitido por el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de la Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, se determinó que:

“26. (...) mientras no hubiera prescrito la potestad disciplinaria por haber transcurrido tres (3) años desde la comisión de la falta, las



entidades contarán con un (1) año para iniciar procedimiento administrativo disciplinario si conocieran de la falta dentro del periodo de los tres (3) años (...).

27. Así, a manera de ejemplo, si los hechos fueron cometidos el 15 de marzo de 2015, la potestad disciplinaria prescribirá a los tres (3) años de cometida la falta, es decir, el 15 de marzo de 2018. Pero, si la Oficina de Recursos Humanos tomara conocimiento de la falta dentro de aquél periodo, la potestad disciplinaria ya no prescribirá al cumplirse los tres (3) años de cometida la falta, sino en el plazo de un (1) año de producida la toma de conocimiento de la misma (...)."

6.4 De las disposiciones normativas citadas se advierte que la competencia para iniciar Procedimientos Administrativos Disciplinarios por parte de EMILIMA S.A., en contra de los servidores o exservidores decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y un (1) año desde que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces hubiera tomado conocimiento, si se conociera de la falta dentro del período de los tres (3) años.

6.5 Del mismo modo, las citadas disposiciones normativas establecen que si el plazo para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, hubiera prescrito, corresponde a la Secretaria Técnica elevar el expediente a la Gerencia General, a fin que se emita el acto administrativo que lo declare prescrito y se disponga el inicio de las acciones de responsabilidad que permitan identificar las causas de la inacción administrativa.



6.6 Tal es así, que la Directiva N° 004-2018-EMILIMA-GAF, "Directiva que regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. – EMILIMA S.A.", aprobada por la Resolución de Gerencia General N° 145-2018-EMILIMA-GG, en su inciso 6.8. del numeral VI. DISPOSICIONES GENERALES, señala que: "(...) *Corresponde al Secretario Técnico elevar el expediente a la Gerencia General, en los casos que haya prescrito el plazo iniciar el PAD. La prescripción será declarada por el/la Gerente General, de oficio o a pedido de parte, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa correspondiente que se iniciará para identificar las causas de la inacción administrativa.*"

6.7 Siendo ello así, corresponde tener en consideración que el presunto descuento indebido efectuado a la Orden de Servicio 10-2015 del 05 de enero de 2015 en contra de la denunciante, aconteció el 30 de enero de 2015, según se advierte del documento denominado REPORTES DE PAGOS DE LA SRA. ANA MARIA PAREDES ARCOS.

6.8 Motivo por el cual, los hechos contenidos en el Expediente N° 008-2019-ST-E y relacionados al presunto descuento indebido efectuado a la Orden de Servicio 10-2015 del 05 de enero de 2015 en contra de la denunciante, habría prescrito con fecha 30 de enero de 2018, considerando que la Sub Gerencia de Recursos

Humanos tomó conocimiento de dichos hechos con fecha 05 de marzo de 2019, a través de la denuncia efectuada mediante Escrito S/N y S/F recibido el 04 de marzo de 2019.

- 6.9 Por último, corresponde determinar quien fue la persona o motivos responsables de que los hechos contenidos en el Expediente N° 008-2019-ST-E y relacionados al presunto descuento indebido efectuado a la Orden de Servicio 10-2015 del 05 de enero de 2015 en contra de la denunciante, hayan prescrito, y, a su vez, determinar si existió algún motivo que justifique que haya operado la referida prescripción.

VII. CONCLUSIÓN

Los hechos contenidos en el Expediente N° 008-2019-ST-E y relacionados al presunto descuento indebido efectuado a la Orden de Servicio 10-2015 del 05 de enero de 2015 en contra de la denunciante, habrían prescrito con fecha 30 de enero de 2018, considerando que la Sub Gerencia de Recursos Humanos tomó conocimiento de dichos hechos con fecha 05 de marzo de 2019, a través de la denuncia efectuada mediante Escrito S/N y S/F recibido el 04 de marzo de 2019.

VIII. RECOMENDACIÓN:

Esta Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, recomienda que se declare de oficio la prescripción de la acción disciplinaria respecto los hechos contenidos en el Expediente N° 008-2019-ST-E y relacionados al presunto descuento indebido efectuado a la Orden de Servicio 10-2015 del 05 de enero de 2015 en contra de la denunciante; y a su vez, se disponga determinar quien fue la persona o motivos responsables de que los referidos hechos hayan prescrito, estableciendo si existió algún motivo que justifique que haya operado la referida prescripción.

En ese sentido, se remite a su despacho el presente informe y copia del **Expediente N° 008-2019-ST-E**, así como un proyecto de resolución y de carta de notificación, para los fines correspondientes.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE EMILIMA
EMILIMA S.A.
GERENCIA GENERAL

08 JUN. 2019

FASE A: GOIAC

PARA: trámites


CRISTIAN CARLOS CACERES SIFUENTES
SECRETARIO TECNICO
EMILIMA S.A.

