

Lima, 06 ABO, 2019

Vistos:

El Expediente N° 005-2019-ST-B y el Informe N° 015-2019-ST del 06 de agosto de 2019, a través del cual la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario de EMILIMA S.A., recomendó que se declare el no ha lugar a iniciar procedimiento administrativo disciplinario en contra de la entonces Gerente de Asuntos Legales, señora Kaliushka Zherisse Martínez Miraval;

CONSIDERANDO:

Que, EMILIMA S.A., fue creada por Acuerdo de Concejo N° 106 del 22.05.1986, como persona jurídica de derecho privado, bajo la forma de sociedad anónima, encargada de planificar, proyectar, financiar y ejecutar programas de habilitaciones urbanas progresivas y de urbanizaciones de tipo popular, así como de las recaudaciones, rentas y cualquier otra actividad inmobiliaria que la Municipalidad le encomiende;

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- SERVICIO CIVIL/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 provean 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 (SAGRHH), cuya rectoría corresponde a SERVICIO CIVIL, 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



General y otras establecidas en las normas que regulan los sistemas administrativos del Estado.”;

Que, mediante Informe N° 6-2019-JLL del 11 de febrero de 2019, el señor Jorge Luis Máximo López Lavado, informó a la entonces Gerente de Asuntos Legales, señora Katiushka Zherisse Martínez Miraval, que el Primer Juzgado de Paz letrado del Callao ordenó la remisión de los actuados del proceso iniciado en salvaguarda de los intereses de EMILIA S.A., contra los señores Eduardo Gamarra Pinglo y Andrea Chahuaylla Sotomayor, a la jurisdicción de los Juzgados de Paz Letrado de Lima, por carecer de competencia para avocarse a ejercer función jurisdiccional sobre tales actuados; en consecuencia, los comprobantes de pago por concepto de derecho de notificación judicial dentro de la jurisdicción de la Corte de Justicia del Callao que fueron adquiridos no podrán ser utilizados;

Que, con Memorando N° 037-2019-EMILIMA-GAL del 12 de febrero de 2019, a la entonces Gerente de Asuntos Legales, señora Katiushka Zherisse Martínez Miraval, remitió la citada información a la Gerencia de Administración y Finanzas; quien a través del Memorando N° 042-2019-EMILIMA-GAF del 14 de febrero de 2019, solicitó a la citada Gerente precisar las acciones que se requiere realizar con dichos comprobantes y los motivos por los cuales se realizaron acciones judiciales ante un juzgado incompetente;

Que, mediante el Informe N° 7-2019-JLL/GAL del 20 de febrero de 2019, el señor Jorge Luis Máximo López Lavado, informó que la remisión de tales comprobantes obedece a un mandato judicial y que el mismo se efectuó amparado en el artículo 14° del Código Procesal Civil, a pesar de no encontrarse sustentado en el supuesto de hecho referido a “disposición legal en contrario” que regula dicho artículo;

Que, con Memorando N° 044-2019-EMILIMA-GAL del 20 de febrero de 2019, a la entonces Gerente de Asuntos Legales, señora Katiushka Zherisse Martínez Miraval, remitió la citada información a la Gerencia de Administración y Finanzas; quien trasladó todos los actuados a la Sub Gerencia de Recursos Humanos a través de un proveído que precisa “Investigar y deslindar”;

Que, mediante Informe N° 163-2019-EMILIMA-GAF/SGRH del 13 de marzo de 2019, la Sub Gerencia de Recursos Humanos, con la conformidad de la Gerencia de Administración y Finanzas, trasladó todos los actuados a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para los fines pertinentes;

Que, con Memorando N° 010-2019-EMILIMA-ST del 11 de julio de 2019, se solicitó a la Gerencia de Administración y Finanzas, se sirva remitir un informe escalafonario o documento similar respecto del señor Jorge Luis Máximo López Lavado y de la señora Katiushka Zherisse Martínez Miraval; lo cual, fue atendido a través del Informe N° 911-2019-EMILIMA-GAF-SGLSG del 16 de julio de 2019 y del Informe N° 380-2019-EMILIMA-GAF/SGRH del 16 de julio de 2019, respectivamente;

Que, a través del Informe N° 14-2019-ST del 06 de agosto de 2019, el abog. Carlos Williams Sánchez Cieza, Secretario Técnico (s) de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario de EMILIMA S.A., recomendó y sustentó



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 de fecha 28.12.2018, se aprobó la Directiva N° 004-2018-EMILIMA-GAF – Directiva que regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario de EMILIMA S.A., con la finalidad de establecer las normas que regirán el mencionado procedimiento, a aplicarse a los trabajadores y ex trabajadores de EMILIMA S.A. que cometan o hayan cometido faltas y/o conductas que constituyan infracción a las obligaciones laborales, administrativas o éticas que les corresponda cumplir con el ejercicio de sus funciones, según los instrumentos de gestión y disposiciones legales vigentes;

Que, la citada Resolución de Gerencia General N° 145-2018-EMILIMA-GG, 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 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 encuentran 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

que se declare el archivo al procedimiento administrativo disciplinario que podría iniciarse a la señora Katiushka Zherisse Martinez Miraval;

Que, 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 numeral IX. VIGENCIA, estableció lo siguiente: "La presente Directiva entrará en vigencia al día siguiente de su aprobación mediante Resolución de General y deberá ser publica en la Página Web Institucional";

Que, de la revisión de los actuados administrativos obrantes en el presente caso se puede constatar que la señora Katiushka Zherisse Martinez Miraval, entonces Gerente de Asuntos Legales, permitió la utilización de diez aranceles judiciales por derecho de notificación judicial ante el Primer Juzgado de Paz letrado del Callao, por parte del señor Jorge Luis Máximo López Lavado a efectos de iniciar acciones judiciales en salvaguarda de los interés de EMILIMA S.A. contra los señores Eduardo Gamarra Pinglo y Andrea Chahuaylla Sotomayor, a pesar que dicho juzgado carezca de competencias para avocarse a ejercer función jurisdiccional sobre tales actuados;

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, el numeral 5 del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, establece que todo servidor público debe actuar conforme al deber de Uso Adecuado de los Bienes del Estado, según el cual, todo servidor: "Debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.";



Que, el literal e) del artículo 20° del Reglamento de Organización y Funciones de EMILIMA S.A., establece como una de las funciones de la Gerencia de Asuntos Legales: "Representar y ejercer la defensa legal de EMILIMA S.A. en la vía judicial y arbitral, ante los tribunales arbitrales y órganos judiciales, centros de conciliación, Ministerio Público, Policía Nacional y otros de similar naturaleza en los procesos en los que la empresa sea parte;"

Que, de los hechos señalados precedentemente, se advierte que la señora Katiushka Zherisse Martinez Miraval, entonces Gerente de Asuntos Legales, habría presuntamente infringido el deber de Uso Adecuado de los Bienes del Estado, regulado



en el numeral 5 del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública;

Que, del análisis del caso, los hechos materia de análisis se encontraría bajo el ámbito de aplicación 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, por ende, se ha de considerar la aplicación de las sanciones previstas en dicha Directiva;

Que, 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 6.7.1. del numeral VI. DISPOSICIONES GENERALES, señala las sanciones aplicables, las cuales son las siguientes:

6.7.1. Clases de Sanciones

Son sanciones disciplinarias las siguientes:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
- c) Despido.

Para el caso de extrabajadores de EMILISA S.A. la máxima sanción a imponérselos corresponde a la inhabilitación hasta por cinco (05) años, de conformidad a lo establecido en el artículo 102° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil."

Que, a fin de recomendar la sanción a imponer, previamente se deberá observar lo previsto en el inciso 6.7.2. del numeral VI. DISPOSICIONES GENERALES de la citada Directiva, el cual señala los criterios para la determinación de la sanción, por cuanto la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida, y que la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción;

Que, respecto a lo indicado en el párrafo precedente a fin de recomendar la sanción pertinente se ha desarrollado el siguiente análisis:

N°	CRITERIO	ANÁLISIS
1	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	No se evidencia, puesto que la decisión del órgano jurisdiccional no afecta el ejercicio del derecho de acción por parte de la Entidad.
2	Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se evidencia.
3	El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que cometa la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus	En el presente caso el personal investigado se encontraba ejerciendo las funciones de Gerente de Asuntos Legales.

	funciones en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.	
4.	Las circunstancias en que se comete la infracción.	Se evidencia que el personal investigado tenía conocimiento que se encontraban realizando acciones judiciales en salvaguarda de los interés de EMILIA S.A. contra los señores Eduardo Gamarra Pinglo y Andrea Chahuaylla Sotomayor.
5.	La concurrencia de varias faltas.	No se evidencia.
6.	La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se evidencia.

Que, no se ha podido advertir supuestos que eximan de responsabilidad administrativa disciplinaria tal como lo establece 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 6.7.3. del numeral VI. DISPOSICIONES GENERALES, por lo que, no corresponde aplicar ninguno de dichos supuestos;

Que, de acuerdo a las precitadas normas, la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de determinadas condiciones, entre ellas, el grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente; y las circunstancias en que se comete la infracción;

Que, teniendo en cuenta los criterios para la determinación de la sanción, esta Secretaría Técnica recomienda que la presunta falta atribuida a la señora Katiushka Zherisse Martínez Miraval, entonces Gerente de Asuntos Legales, sería pasible de suspensión sin goce de remuneraciones hasta doce (12) meses, correspondiendo a la autoridad competente la determinación de la cantidad de días, de acuerdo a las investigaciones realizadas en la etapa instructiva del procedimiento administrativo disciplinario;

Que, de conformidad con lo establecido en el inciso 6.4.2 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 Resolución de Gerencia General N° 145-2018-EMILIMA-GG, se tiene que, para el caso de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, el órgano instructor corresponde al Representante del Órgano o Unidad Orgánica, de la que depende o dependía el infractor, y en el presente caso, resultaría a este despacho actuar como tal; asimismo, el órgano sancionador y quien oficializa la sanción, correspondería a la Sub Gerencia de Recursos Humanos o quien haga sus veces;



Que, según lo señalado en el inciso 1.2 del numeral 1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; establece entre otros que el servidor civil tiene, entre otros, derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario;

Que, de otro lado, según el inciso 7.2 del numeral VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS, 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, señala que la fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria; dicha fase se inicia con la notificación al servidor de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, brindándole un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable;

Que al momento de la comisión de los hechos de pasible de una supuesta responsabilidad administrativa de carácter disciplinaria materia del presente informe, la señora Katiushka Zherisse Martínez Miraval, se encontraba ocupando el cargo Gerente de Asuntos Legales en la modalidad de encargatura; tal cual se desprende del Informe N° 6-2019-JLL del 11 de febrero de 2018, del Memorando N° 037-2019-EMILIMA-GAL del 12 de febrero de 2019, del Memorando N° 042-2019-EMILIMA-GAF del 14 de febrero de 2019, del Informe N° 7 2019-JLL/GAL del 20 de febrero de 2019 y del Memorando N° 44-2019-EMILIMA-GAL del 20 de febrero de 2019;

Que, el literal c) del artículo 20° del Reglamento de Organización y Funciones de EMILIMA S.A., establece como una de las funciones de la Gerencia de Asuntos Legales: "Representar y ejercer la defensa legal de EMILIMA S.A en la vía judicial y arbitral, ante los tribunales arbitrales y órganos judiciales, centros de conciliación, Ministerio Público, Policía Nacional y otros de similar naturaleza en los procesos en los que la empresa sea parte;"

Que, el señor Jorge Luis Máximo López Lavado, presta servicios bajo la modalidad de locación de servicios como especialista en asuntos legales a la Gerencia de Asuntos Legales, del 05 de enero de 2015 hasta la fecha, según lo informado por el Informe N° 911-2019-EMILIMA-GAF-SGLSC; siendo que el anexo 1 remitido con el citado documento precisa que las funciones del referido señor son, entre otras, la revisión y evaluación de los expedientes judiciales en material civil patrimonial, civil y penal de la Oficial de Asuntos Legales, actualmente Gerencia de Asuntos Legales;

Que, la persona responsable de revisar y evaluar los expedientes judiciales a cargo de EMILIMA S.A., y en consecuencia de ello determinar las acciones a efectuar en el marco de los mismos correspondía al señor Jorge Luis Máximo López Lavado, quien presta servicios bajo la modalidad de locación de servicios como especialista en asuntos legales a la Gerencia de Asuntos Legales; correspondiendo a la señora Katiushka Zherisse Martínez Miraval, entonces Gerente de Asuntos Legales, representar y ejercer la defensa legal de EMILIMA S.A., en virtud a la revisión y



evaluación efectuada por el citado especialista, ello en aplicación del principio de confianza;

Que, el Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas mediante el inciso 6.20 de la Resolución N° 0169-2017-CG/TSRA-SEGUNDA SALA, ha señalado con relación al principio de confianza lo siguiente: “Sobre el particular, resulta conveniente señalar que el principio de confianza, aterrizado en el marco de una estructura organizacional compleja como lo son las Entidades del sector público, opera en el marco del principio de distribución de funciones, en el cual se fundamenta la actuación de un servidor conforme al deber estipulado por las normas, confiando a su vez, en que otros servidores actuaran reglamentariamente, operando así la presunción de que todo administrado actúa bajo el cabal cumplimiento de funciones.”;

Que, la Sala Penal Permanente de la Corte Suprema de Justicia, mediante los fundamentos 4.46 y 4.47 de la Casación N° 23-2016, ha señalado que: “(...) cada integrante de la organización tiene una esfera de competencias propia, por la cual es garante. Toda organización tiene reglas, normativa interna que busca regular las acciones y funciones de cada trabajador, las cuales delimitan el espectro de derecho y de deberes de todos los funcionarios (...) Cabe mencionar que el principio de confianza encuentra ciertos límites, por ejemplo, cuando una persona sobre quien se tiene una ascendencia funcional no tiene la capacidad para cumplir de manera responsable un rol designado. Asimismo, el principio de confianza se restringe cuando existe un deber de garante que impone la obligación de verificar el trabajo realizado. Por último, no se puede invocar el principio de confianza cuando se evidencia la falta de idoneidad de la persona en que se confiaba.”;

Que, si bien la señora Katiushka Zherisse Martínez Miraval, entonces Gerente de Asuntos Legales, contaba con la función representar y ejercer la defensa legal de EMILIMA S.A., cabe precisar que dicha función debía ser ejercida de conformidad con la revisión, evaluación y determinación de acciones a realizar respecto de los expedientes judiciales a cargo de EMILIMA S.A. por parte del señor Jorge Luis Máximo López Lavado en virtud a los servicios prestados como especialista en asuntos legales; el cual además efectuó dichas acciones en su calidad de apoderado de la Entidad, tal cual se desprende del Memorando N° 44-2019-EMILIMA-CAL del 20 de febrero de 2019;

Que, mediante el Informe N° 7-2019-JLL/GAL del 20 de febrero de 2019, el señor Jorge Máximo López Lavado, ha precisado que el pronunciamiento judicial de incompetencia se sustentó en el artículo 14° del Código Procesal Civil, según el cual: “Cuando se demanda a una persona natural, es competente el juez del lugar de su domicilio, salvo disposición legal en contrario.”, subsumiendo dicha norma en el hecho que el Laudo Arbitral materia de ejecución dispuso que los jueces y tribunales del Distrito Judicial de Lima son los encargados de la ejecución del mismo, lo cual, en esencia no constituye una disposición legal en contrario conforme lo prescribe el citado articulado; motivo por el cual, carecería de sustento jurídico alguno la mencionada decisión jurisdiccional;

Que, en estricta aplicación del principio de confianza, se puede evidenciar que la señora Katiushka Zherisse Martínez Miraval, entonces Gerente de Asuntos Legales, no habría incurrido en responsabilidad administrativa de carácter disciplinaria;



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 Primero: Declarar no ha lugar a iniciar procedimiento administrativo disciplinario en contra de la señora **Katiushka Zherisse Martínez Miraval**, respecto de los hechos correspondientes al Expediente N° 005-2019-ST-A, y se ha sido emitido de conformidad con lo previsto en los incisos 6.5.2 y 7.2.1 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.

Artículo Segundo: Encargar, a la Gerencia de Gestión de la Información y Atención al Ciudadano la notificación de la presente Resolución a la servidora antes mencionada.

Regístrese y comuníquese y cúmplase.



MARITZA JOHANNA MANTURANO CASTRO
GERENTE GENERAL
EMILIMA S.A.

EMILIMA S.A.
GERENCIA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO
DOCUMENTOS RECIBIDOS
06 AGO. 2019
HORA: 10:41
REC. N°: 3085

INFORME N° 015-2019-ST

A : **MARITZA MANTURANO CASTRO**
Gerente General

Asunto : Informe de precalificación sobre presunta falta disciplinaria de la señora **KATIUSHKA ZHERISSE MARTÍNEZ MIRAVAL**, Sub Gerente de Asuntos Jurídicos de la Gerencia de Asuntos Legales.

Referencia : a) Informe N° 163-2019-EMILIMA-GAF/SGRH
b) Expediente N° 005-2019-ST-B

Fecha : Lima, 06 de agosto de 2019

EMILIMA S.A.
Gerencia de Gestión de la Información y Atención al Ciudadano
DOCUMENTOS RECIBIDOS
06 AGO 2019
HORA: 12:41
FIRM: [Firma]

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

1. 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 25º, sobre las faltas, y los artículos 30º y 31º, 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 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 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

La señora **KATIUSHKA ZHERISSE MARTÍNEZ MIRAVAL**, contratada bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y su reglamento, en su calidad de Sub Gerente de Asuntos Jurídicos de la Gerencia de Asuntos Legales, del 05 de mayo de 2005 hasta la fecha, según lo informado por el Informe de Trayectoria Laboral N° 009-2019-SGRH adjunto al Informe N° 380-2019-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 Informe N° 6-2019-JLL del 11 de febrero de 2019, el señor Jorge Luis Máximo López Lavado, informó a la entonces Gerente de Asuntos Legales, señora Katiushka Zherisse Martínez

Miraval, que el Primer Juzgado de Paz letrado del Callao ordenó la remisión de los actuados del proceso iniciado en salvaguarda de los intereses de EMILIA S.A., contra los señores Eduardo Gamarra Pinglo y Andrea Chahuaylla Sotomayor, a la jurisdicción de los Juzgados de Paz Letrado de Lima, por carecer de competencia para avocarse a ejercer función jurisdiccional sobre tales actuados; en consecuencia, los comprobantes de pago por concepto de derecho de notificación judicial dentro de la jurisdicción de la Corte de Justicia del Callao que fueron adquiridos no podrán ser utilizados.

- 3.2 En dicho escenario, con Memorando N° 037-2019-EMILIMA-GAL del 12 de febrero de 2019, a la entonces Gerente de Asuntos Legales, señora Katiushka Zherisse Martínez Miraval, remitió la citada información a la Gerencia de Administración y Finanzas; quien a través del Memorando N° 042-2019-EMILIMA-GAF del 14 de febrero de 2019, solicitó a la citada Gerente precisar las acciones que se requiere realizar con dichos comprobantes y los motivos por los cuales se realizaron acciones judiciales ante un juzgado incompetente.
- 3.3 Por tales motivos, mediante el Informe N° 7-2019-JLL/GAL del 20 de febrero de 2019, el señor Jorge Luis Máximo López Lavado, informó que la remisión de tales comprobantes obedece a un mandato judicial y que el mismo se efectuó amparado en el artículo 14° del Código Procesal Civil, a pesar de no encontrarse sustentado en el supuesto de hecho referido a "disposición legal en contrario" que regula dicho artículo.
- 3.4 En consecuencia, con Memorando N° 044-2019-EMILIMA-GAL del 20 de febrero de 2019, a la entonces Gerente de Asuntos Legales, señora Katiushka Zherisse Martínez Miraval, remitió la citada información a la Gerencia de Administración y Finanzas; quien trasladó todos los actuados a la Sub Gerencia de Recursos Humanos a través de un proveído que precisa "Investigar y deslinde".
- 3.5 Siendo ello así, mediante Informe N° 163-2019-EMILIMA-GAF/SGRH del 13 de marzo de 2019, la Sub Gerencia de Recursos Humanos, con la conformidad de la Gerencia de Administración y Finanzas, trasladó todos los actuados a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para los fines pertinentes.
- 3.6 Finalmente, con Memorando N° 010-2019-EMILIMA-ST del 11 de julio de 2019, se solicitó a la Gerencia de Administración y Finanzas, se sirva remitir un informe escalafonario o documento similar respecto del señor Jorge Luis Máximo López Lavado y de la señora Katiushka Zherisse Martínez Miraval; lo cual, fue atendido a través del Informe N° 911-2019-EMILIMA-GAF-SGLSG del 16 de julio de 2019 y del Informe N° 380-2019-EMILIMA-GAF/SGRH del 16 de julio de 2019, respectivamente.

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 numeral 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 obrantes en el presente caso se puede constatar que la señora **Katiushka Zherisse Martínez Miraval**, entonces Gerente de Asuntos Legales, permitió la utilización de diez aranceles judiciales por derecho de notificación judicial ante el Primer Juzgado de Paz letrado del Callao, por parte del señor Jorge Luis Máximo López Lavado a efectos de iniciar acciones judiciales en salvaguarda de los intereses de EMILIMA S.A. contra los señores Eduardo Gamarra Pinglo y Andrea Chahuaylla Sotomayor, a pesar que dicho juzgado carezca de competencias para avocarse a ejercer función jurisdiccional sobre tales actuados.
- 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 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."*
- 4.4 Siendo ello así, es de señalar que el numeral 5 del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, establece que todo servidor público debe actuar conforme al deber de Uso Adecuado de los Bienes del Estado, según el cual, todo servidor: *"Debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados."*
- 4.5 En dicho contexto, se advierte que el literal e) del artículo 20° del Reglamento de Organización y Funciones de EMILIMA S.A., establece como una de las funciones de la Gerencia de Asuntos Legales: *"Representar y ejercer la defensa legal de EMILIMA S.A. en la vía judicial y arbitral, ante los tribunales arbitrales y órganos judiciales, centros de conciliación, Ministerio Público, Policía Nacional y otros de similar naturaleza en los procesos en los que la empresa sea parte;"*.



- 4.6 Es así que, de los hechos señalados precedentemente, se advierte que la señora **Katiushka Zherisse Martínez Miraval**, entonces Gerente de Asuntos Legales, habría presuntamente infringido el deber de Uso Adecuado de los Bienes del Estado, regulado en el numeral 5 del artículo 7º de la Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

V. LA POSIBLE SANCION A LA PRESUNTA FALTA IMPUTADA

- 5.1 Del análisis del caso, los hechos materia de análisis se encontraría bajo el ámbito de aplicación de la Directiva Nº 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 Nº 145-2018-EMILIMA-GG, por ende, se ha de considerar la aplicación de las sanciones previstas en dicha Directiva.
- 5.2 En ese contexto, según la Directiva Nº 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 Nº 145-2018-EMILIMA-GG, en su inciso 6.7.1. del numeral VI. DISPOSICIONES GENERALES, señala las sanciones aplicables, las cuales son las siguientes:



6.7.1. Clases de Sanciones

Son sanciones disciplinarias las siguientes:

- a) Amonestación escrita.*
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.*
- c) Despido.*

Para el caso de extrabajadores de EMILISA S.A. la máxima sanción a imponérselos corresponde a la inhabilitación hasta por cinco (05) años, de conformidad a lo establecido en el artículo 102º del Reglamento de la Ley del Servicio Civil."

- 5.3 Asimismo, a fin de recomendar la sanción a imponer, previamente se deberá observar lo previsto en el inciso 6.7.2. del numeral VI. DISPOSICIONES GENERALES de la citada Directiva, el cual señala los criterios para la determinación de la sanción, por cuanto la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida, y que la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción.
- 5.4 Respecto a lo indicado en el párrafo precedente a fin de recomendar la sanción pertinente se ha desarrollado el siguiente análisis:

Nº	CRITERIO	ANÁLISIS
----	----------	----------



1	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	No se evidencia, puesto que la decisión del órgano jurisdiccional no afecta el ejercicio del derecho de acción por parte de la Entidad.
2	Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se evidencia.
3	El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que cometa la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus funciones en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.	En el presente caso el personal investigado se encontraba ejerciendo las funciones de Gerente de Asuntos Legales.
4	Las circunstancias en que se comete la infracción.	Se evidencia que el personal investigado tenía conocimiento que se encontraban realizando acciones judiciales en salvaguarda de los interés de EMILIMA S.A. contra los señores Eduardo Gamarra Pinglo y Andrea Chahuaylla Sotomayor.
5	La concurrencia de varias faltas.	No se evidencia.
6	La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se evidencia.

- 5.5 De otro lado, no se ha podido advertir supuestos que eximan de responsabilidad administrativa disciplinaria tal como lo establece 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 6.7.3. del numeral VI. DISPOSICIONES GENERALES, por lo que, no corresponde aplicar ninguno de dichos supuestos.
- 5.6 Es así que, de acuerdo a las precitadas normas, la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de determinadas condiciones, entre ellas, el grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente; y las circunstancias en que se comete la infracción.
- 5.7 En ese sentido, teniendo en cuenta los criterios para la determinación de la sanción, esta Secretaría Técnica recomienda que la presunta falta atribuida a la señora **Katiushka Zherisse Martínez Miraval**, entonces Gerente de Asuntos

Legales, sería pasible de suspensión sin goce de remuneraciones hasta doce (12) meses, correspondiendo a la autoridad competente la determinación de la cantidad de días, de acuerdo a las investigaciones realizadas en la etapa instructiva del procedimiento administrativo disciplinario.

VI. IDENTIFICACION DEL ORGANO INSTRUCTOR COMPETENTE PARA DISPONER EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

6.1 De conformidad con lo establecido en el inciso 6.4.2 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 Resolución de Gerencia General N° 145-2018-EMILIMA-GG, se tiene que, para el caso de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, el órgano instructor corresponde al Representante del Órgano o Unidad Orgánica, de la que depende o dependía el infractor, y en el presente caso, resultaría ser su despacho actuar como tal; asimismo, el órgano sancionador y quien oficializa la sanción, correspondería a la Sub Gerencia de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

6.2 Siendo ello así, tenemos que según lo señalado en el inciso 1.2 del numeral 1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; establece entre otros que el servidor civil tiene, entre otros, derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.

6.3 De otro lado, según el inciso 7.2 del numeral VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS, 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, señala que la fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria; dicha fase se inicia con la notificación al servidor de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, brindándole un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable.

VII. DE SER EL CASO PROPUESTA DE MEDIDA CAUTELAR. DEBE TENERSE EN CUENTA LA GRAVEDAD DE LA PRESUNTA FALTA ASI COMO LA AFECTACION QUE ESTA GENERA AL INTERES GENERAL

Esta Secretaría Técnica es de la opinión que no correspondería imponer medida cautelar alguna.



VIII. FUNDAMENTACIÓN DE LAS RAZONES POR LAS CUALES SE RECOMIENDA DECLARAR EL ARCHIVO AL INICIO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

8.1 Sobre el particular, debe resaltarse que al momento de la comisión de los hechos de pasible de una supuesta responsabilidad administrativa de carácter disciplinaria materia del presente informe, la señora **Katiushka Zherisse Martínez Miraval**, se encontraba ocupando el cargo Gerente de Asuntos Legales en la modalidad de encargatura; tal cual se desprende del Informe N° 6-2019-JLL del 11 de febrero de 2018, del Memorando N° 037-2019-EMILIMA-GAL del 12 de febrero de 2019, del Memorando N° 042-2019-EMILIMA-GAF del 14 de febrero de 2019, del Informe N° 7-2019-JLL/GAL del 20 de febrero de 2019 y del Memorando N° 44-2019-EMILIMA-GAL del 20 de febrero de 2019.



8.2 Siendo ello así, tenemos que el literal e) del artículo 20° del Reglamento de Organización y Funciones de EMILIMA S.A., establece como una de las funciones de la Gerencia de Asuntos Legales: *“Representar y ejercer la defensa legal de EMILIMA S.A en la vía judicial y arbitral, ante los tribunales arbitrales y órganos judiciales, centros de conciliación, Ministerio Público, Policía Nacional y otros de similar naturaleza en los procesos en los que la empresa sea parte;”*.

8.3 Asimismo, se advierte que el señor Jorge Luis Máximo López Lavado, presta servicios bajo la modalidad de locación de servicios como especialista en asuntos legales a la Gerencia de Asuntos Legales, del 05 de enero de 2015 hasta la fecha, según lo informado por el Informe N° 911-2019-EMILIMA-GAF-SGLSG; siendo que el anexo 1 remitido con el citado documento precisa que las funciones del referido señor son, entre otras, la revisión y evaluación de los expedientes judiciales en material civil patrimonial, civil y penal de la Oficial de Asuntos Legales, actualmente Gerencia de Asuntos Legales.

8.4 De tal forma, se puede advertir que la persona responsable de revisar y evaluar los expedientes judiciales a cargo de EMILIMA S.A., y en consecuencia de ello determinar las acciones a efectuar en el marco de los mismos correspondía al señor Jorge Luis Máximo López Lavado, quien presta servicios bajo la modalidad de locación de servicios como especialista en asuntos legales a la Gerencia de Asuntos Legales; correspondiendo a la señora Katiushka Zherisse Martínez Miraval, entonces Gerente de Asuntos Legales, representar y ejercer la defensa legal de EMILIMA S.A., en virtud a la revisión y evaluación efectuada por el citado especialista, ello en aplicación del principio de confianza.

8.5 En dicho sentido, debe tenerse en cuenta que el Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas mediante el inciso 6.20 de la Resolución N° 0169-2017-CG/TSRA-SEGUNDA SALA, ha señalado con relación al principio de confianza lo siguiente: *“Sobre el particular, resulta conveniente señalar que el principio de confianza, aterrizado en el marco de una estructura organizacional compleja como lo son las Entidades del sector público, opera en el marco del*

principio de distribución de funciones, en el cual se fundamenta la actuación de un servidor conforme al deber estipulado por las normas, confiando a su vez, en que otros servidores actuaran reglamentariamente, operando así la presunción de que todo administrado actúa bajo el cabal cumplimiento de funciones."

8.6 En complemento, la Sala Penal Permanente de la Corte Suprema de Justicia, mediante los fundamentos 4.46 y 4.47 de la Casación N° 23-2016, ha señalado que: "(...) *cada integrante de la organización tiene una esfera de competencias propia, por la cual es garante. Toda organización tiene reglas, normativa interna que busca regular las acciones y funciones de cada trabajador, las cuales delimitan el espectro de derecho y de deberes de todos los funcionarios (...)* Cabe mencionar que el principio de confianza encuentra ciertos límites, por ejemplo, cuando una persona sobre quien se tiene una ascendencia funcional no tiene la capacidad para cumplir de manera responsable un rol designado. Asimismo, el principio de confianza se restringe cuando existe un deber de garante que impone la obligación de verificar el trabajo realizado. Por último, no se puede invocar el principio de confianza cuando se evidencia la falta de idoneidad de la persona en que se confiaba."

8.7 En ese orden de ideas, se puede evidenciar que si bien la señora **Katiushka Zherisse Martínez Miraval**, entonces Gerente de Asuntos Legales, contaba con la función representar y ejercer la defensa legal de EMILIMA S.A., cabe precisar que dicha función debía ser ejercida de conformidad con la revisión, evaluación y determinación de acciones a realizar respecto de los expedientes judiciales a cargo de EMILIMA S.A. por parte del señor Jorge Luis Máximo López Lavado en virtud a los servicios prestados como especialista en asuntos legales; el cual además efectuó dichas acciones en su calidad de apoderado de la Entidad, tal cual se desprende del Memorando N° 44-2019-EMILIMA-GAL del 20 de febrero de 2019.

8.8 A ello, debe agregarse que mediante el Informe N° 7-2019-JLL/GAL del 20 de febrero de 2019, el señor Jorge Máximo López Lavado, ha precisado que el pronunciamiento judicial de incompetencia se sustentó en el artículo 14° del Código Procesal Civil, según el cual: "*Cuando se demanda a una persona natural, es competente el juez del lugar de su domicilio, salvo disposición legal en contrario.*", subsumiendo dicha norma en el hecho que el Laudo Arbitral materia de ejecución dispuso que los jueces y tribunales del Distrito Judicial de Lima son los encargados de la ejecución del mismo, lo cual, en esencia no constituye una disposición legal en contrario conforme lo prescribe el citado articulado; motivo por el cual, carecería de sustento jurídico alguno la mencionada decisión jurisdiccional.

8.9 Por tales motivos y en estricta aplicación del principio de confianza, se puede evidenciar que la señora **Katiushka Zherisse Martínez Miraval**, entonces Gerente de Asuntos Legales, no habría incurrido en responsabilidad administrativa de carácter disciplinaria.



IX. CONCLUSIÓN

En estricta aplicación del principio de confianza, se puede evidenciar que la señora **Katiushka Zherisse Martínez Miraval**, entonces Gerente de Asuntos Legales, no habría incurrido en responsabilidad administrativa de carácter disciplinaria.

X. RECOMENDACIÓN:

Esta Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, recomienda que, el Órgano Instructor declare procedente el archivamiento de los hechos relacionados a la señora **Katiushka Zherisse Martínez Miraval**, entonces Gerente de Asuntos Legales, respecto del caso correspondiente al Expediente N° 005-2019-ST-B, de conformidad con lo previsto en los incisos 6.5.2 y 7.2.1 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.

Atentamente,

CARLOS WILLIAMS SANCHEZ CIEZA
SECRETARIO TÉCNICO (S)
EMILIMA S.A.

MUNICIPALIDAD DE LA CIUDAD DE LIMA EMILIMA S.A. GERENCIA GENERAL
06 AGO. 2019
Por: GG/AC
De: Notificación

