



EMPRESA DE SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"  
GERENCIA GENERAL

**MEMORANDO N° 265-2022-ESLIMP/GG**

A : LIC. ADM. FRANK LUGI GOMEZ ATOCHE  
RESPONSABLE DEL PORTAL DE TRANSPARENCIA

DE : ING. KATHIA FUERTES ESPINOZA  
GERENTE GENERAL

ASUNTO : PUBLICACION DE ACTO RESOLUTIVO

REFERENCIA : RESOLUCION GERENCIAL 015-016-2022-ESLIMP/GG

FECHA : Callao, 29 de Abril del 2022



Mediante el presente me dirijo a Usted para saludarle cordialmente y a la vez remitirle adjunto a la presente las Resoluciones N°015-2022-ESLIMP/GG y N°016-2022-ESLIMP/GG de fecha 21 de abril del 2022 de:

- Absolución de los cargos imputados a la trabajadora Sra. HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA establecidos en la Resolución de gerencia de Recursos Humanos N°003-2021-ESLIMP/GRH la cual establecía que había incurrido en la comisión de la infracción tipificada en el primer párrafo del Literal p) del artículo 74° del Reglamento Interno del Trabajo (RIT).
- Absolución de los cargos imputados a la trabajadora Sra. PONCE RIVAS RITA CONSUELO establecidos en la Resolución de gerencia de Recursos Humanos N°004-2021-ESLIMP/GRH la cual establecía que había incurrido en la comisión de la infracción tipificada en el primer párrafo del Literal p) del artículo 74° del Reglamento Interno del Trabajo (RIT).

Lo que remito a su despacho para su respectiva publicación en el Portal de transparencia. Sin otro particular quedo de Usted.

Atentamente,

  
EMPRESA DE SERVICIOS DE LIMPIEZA  
MUNICIPAL PÚBLICA DEL CALLAO  
KATHIA FUERTES ESPINOZA  
GERENTE GENERAL (e)



EMPRESA DE SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

GERENCIA GENERAL  
RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL Nº 015-2022-ESLIMP/GG

Callao, 21 de abril de 2022

**LA GERENTE GENERAL QUIEN SE CONSTITUYE COMO ORGANO SANCIONADOR DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA EMPRESA DE SERVICIO DE LIMPIEZA MUNICIPAL PÚBLICA DEL CALLAO – ESLIMP CALLAO S.A.**

**VISTOS:**

El Informe de Precalificación Nº 008-2021-ST/ESLIMP, la Resolución Gerencia de Recursos Humanos Nº 003-2021-ESLIMP/GRH, el Descargo de la Investigada HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA de fecha 09/07/2021, la Resolución Gerencia de Recursos Humanos Nº 007-2021-ESLIMP/GRH, el Escrito de la investigada HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA de fecha 21/07/2021;

**CONSIDERANDO:**

Que, la Empresa de Servicio de Limpieza Municipal Pública del Callao – ESLIMP CALLAO S.A., fue creada mediante acuerdo de Consejo Nº 052-87/MPC de fecha 20 de noviembre del año 1987, teniendo por objeto dedicarse a la recolección, transporte, disposición final de residuos sólidos en la Provincia Constitucional del Callao. También brinda servicios públicos de limpieza, así como la preservación del medio ambiente, y defensa de la ecología tratamiento de aguas y actividades afines;

Que, ESLIMP CALLAO S.A., es una entidad de derecho privado para efectos de su régimen laboral y personería jurídica, regulada por la Ley Nº 26887 Ley General de Sociedades y por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 "Ley de Productividad y Competitividad Laboral";

Que, el numeral 8 del artículo 1 del Título Preliminar del Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, ley del Procedimiento Administrativo General establece que, para los fines de la Ley, se entenderá por "entidad" o "entidades" de la administración pública a las personas jurídicas bajo el régimen privado que prestan servicios públicos o ejercen función administrativa, en virtud de concesión, delegación o autorización del Estado, conforme a la normativa de la materia. Los procedimientos que tramitan las personas jurídicas mencionadas en el párrafo anterior se rigen por lo dispuesto en la presente Ley, en lo que fuera aplicable de acuerdo a su naturaleza privada;

Que, el Reglamento Interno de Trabajo de ESLIMP CALLAO S.A. establece en su artículo 67° lo siguiente: "*Se considera falta disciplinaria a toda acción u omisión que contravenga las obligaciones y prohibiciones que contravengan el marco normativo laboral, disposiciones institucionales, así como las que contravengan a las del presente Reglamento cometida por parte del servidor civil administrativo y operativo de ESLIMP CALLAO SA*";

Que, asimismo dicha norma establece en su artículo 68° lo siguiente: "*A fin de garantizar el orden, la disciplina, se establece las siguientes medidas disciplinarias: a) Amonestación Verbal o Escrita; b) Suspensión sin goce de remuneración desde un (1) día hasta doce (12) meses; c) Destitución y/o Despido*";

Que, la misma norma establece en su artículo 71° lo siguiente: "*La sanción de destitución y/o despido será impuesta siguiendo el procedimiento administrativo disciplinario regulada en la Ley del Servicio Civil, aprobada mediante Ley Nº 30057, y en su Reglamento, aprobado a través del Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM*";

Que, la Ley Nº 30057 Ley de Servicio Civil, establece un régimen disciplinario propio señalando las faltas y estableciendo el régimen de sanciones y procedimiento sancionador, así como la prescripción, medidas cautelares, correctivas y el registro de sanciones. El reglamento expande la regulación de este marco disciplinario;





EMPRESA DE SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

## GERENCIA GENERAL

Que, el Título V de la Ley del Servicio Civil regula el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador aplicable a los servidores civiles, entendiéndose como tales, a los trabajadores sujetos al régimen laboral previsto en los Decretos Legislativos N°s. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y 1057, Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

Que, el Reglamento define la responsabilidad administrativa disciplinaria como aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción de ser el caso;

Que, se entiende este procedimiento como aquel empleado por la entidad pública, que se instaura contra el servidor civil que incurre en una presunta falta de carácter disciplinario en el ejercicio de sus funciones y produce la sanción de amonestación escrita, suspensión sin goce de remuneraciones o destitución, en lo que corresponda:

### PRIMERO: IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR Y PUESTO DESEMPEÑADO

- ✓ **NOMBRES** : HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA
- ✓ **CARGO** : AYUDANTE DE LA GERENCIA DE OPERACIONES
  
- ✓ **REGIMEN LABORAL** : D.Leg. N° 728
- ✓ **SITUACION LABORAL** : CON VÍNCULO LABORAL VIGENTE

### SEGUNDO: LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO Y LA DESCRIPCION DE LOS HECHOS IDENTIFICADOS.

- 2.1 Que, mediante Memorándum N° 655-2020-ESLIMP/GO de fecha 02/03/2020, la Gerencia de Operaciones, solicita a la Gerencia de Recursos Humanos comunique la situación de la trabajadora (y otros) bajo la modalidad del D.Leg. N° 728, HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA, toda vez que esta no se encuentra en el despacho de las diferentes actividades que realiza la Gerencia de Operaciones.
- 2.2 Que, mediante Informe N° 487-2020-ESLIMP/GO del 01/12/2020, la Gerencia de Operaciones solicito a la Gerencia de Recursos Humanos la situación actual de los dirigentes del Sindicato de Trabajadores de ESLIMP CALLAO S.A., entre ellas la señora HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA toda vez que no se encontraría en el despacho diario de la Gerencia de Operaciones.
- 2.3 Que, en el referido informe, la Gerencia de Operación señala que la trabajadora HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA, no figura en los despachos de la Gerencia de Operaciones. Además, la Gerente de Operaciones en mención señala que desde que asumió el cargo (12/06/2019) hasta la actualidad, esta no se ha presentado a la Gerencia de Operaciones a suscribir el despacho diario.
- 2.4 Que, mediante Memorándum N° 113-2021-ESLIMP/GO de fecha 19/01/2021, la Gerencia de Operaciones advierte que la trabajadora HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA, no figura en ningún despacho diario de la Gerencia de Operaciones, desde que la referida Gerente asumió el cargo (12/06/2019).
- 2.5 Que, mediante Carta S/N de fecha 26/01/2021, el Secretario General del Sindicato de Trabajadores de ESLIMP CALLAO, José Alfredo Morales Cóndor, solicita licencia sindical para la señora HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA, Secretaria de Economía del referido sindicato desde el 01 al 28/02/2021.





EMPRESA DE SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

### GERENCIA GENERAL

- 2.6 Que, mediante Carta N° 022-2021-ESLIMP/ORH DEL 28/01/2021 la Oficina de Recursos Humanos, vía notarial realizó llamado de atención a la trabajadora HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA, del porqué no estaba suscribiendo el despacho diario en la Gerencia de Operaciones.
- 2.7 Que, la Oficina de Recurso Humanos, mediante Carta N° 033-2021-ESLIMP/ORH de fecha 02/02/2021, denegó la solicitud de licencia sindical para la señora HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA.
- 2.8 Que, mediante Informe N° 122-2021-ESLIMP/ORH DEL 02/02/2021, la Oficina de Recursos Humanos puso a disposición de la Gerencia de Administración y Finanzas para que esta a su vez inste a la Gerencia de Operaciones, a fin de que se le asigne horario y turno –de trabajo a la señora HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA.
- 2.9 Que, mediante Memorándum N° 275-2021-ESLIMP/GO de fecha 05/02/2021, en atención al informe N° 122-2021-ESLIMP/ORH de fecha 02/02/2021, la Gerencia de Operaciones informa que la trabajadora HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA no se ha presentado a dicha Gerencia para asignarle su horario y actividad a realizar.
- 2.10 Que, mediante Carta S/N de fecha 25/03/2021, el Secretario General del Sindicato de Trabajadores de ESLIMP CALLAO, José Alfredo Morales Córdor, solicita licencia sindical para la señora HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA, Secretaria de Economía del referido sindicato desde el 01 al 31 de marzo de 2021.
- 2.11 Que, mediante Carta N° 080-2021-ESLIMP/ORH de fecha 1/03/2021, la Oficina de Recurso Humanos denegó la solicitud de licencia sindical para la señora HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA.
- 2.12 Que, mediante Carta S/N de fecha 25/03/2021, el Secretario General del Sindicato de Trabajadores de ESLIMP CALLAO, José Alfredo Morales Córdor, solicita licencia sindical para la señora HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA, Secretaria de Economía del referido sindicato desde el 01 al 30/04/2021.
- 2.13 Que, mediante Carta N° 092-2021-ESLIMP/ORH de fecha 29/03/2021, la Oficina de Recurso Humanos denegó la solicitud de licencia sindical para la señora HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA.
- 2.14 Que, mediante Carta S/N de fecha 28/04/2021, el Secretario General del Sindicato de Trabajadores de ESLIMP CALLAO, José Alfredo Morales Córdor, solicita licencia sindical para la señora HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA, Secretaria de Economía del referido sindicato desde el 01 al 31/05/2021.
- 2.15 Que, mediante Carta N° 118-2021-ESLIMP/ORH de fecha 29/04/2021, la Oficina de Recurso Humanos denegó la solicitud de licencia sindical para la señora HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA.
- 2.16 Que, mediante Memorándum N° 098-2021-ESLIMP/GRH la Gerencia de Recursos Humanos remite los actuados a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, a fin de realizar las investigaciones correspondientes sobre la presunta falta disciplinaria cometida por la trabajadora HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA.
- 2.17 Mediante Informe de Precalificación N° 008-2021-ST/ESLIMP, emitido por la Secretaría Técnica del PAD, recomendó: Iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra la trabajadora HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA, debido a que habría incurrido en la comisión de la infracción tipificada en el primer párrafo del literal p) del artículo 74° del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) – ESLIMP CALLAO S.A., concordante con el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, por el hecho, de no haberse presentado a suscribir el despacho





EMPRESA DE SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

## GERENCIA GENERAL

diario en la Gerencia de Operaciones en un periodo de 120 días calendarios (01 de febrero al 31 de mayo de 2021) de manera consecutiva, no habiendo justificando sus inasistencias.

- 2.18 Mediante Resolución de Gerencia de Recursos Humanos N° 003-2021-ESLIMP/GRH de fecha 30/06/2021, se da inicio al procedimiento administrativo disciplinario contra la trabajadora HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA, debido a que habría incurrido en la comisión de la infracción tipificada en el primer párrafo del literal p) del artículo 74° del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) – ESLIMP CALLAO S.A., concordante con el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, por el hecho, de no haberse presentado a suscribir el despacho diario en la Gerencia de Operaciones en un periodo de 120 días calendarios de manera consecutiva, no habiendo justificando sus inasistencias; estableciéndose como posible sanción la de Despido, de acuerdo a lo regulado en el artículo 71° del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) – ESLIMP CALLAO S.A., en concordancia con el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.
- 2.19 Mediante Resolución de Gerencia de Recursos Humanos N° 007-2021-ESLIMP/GRH de fecha 9/07/2021, se dispone dictar medida cautelar a la trabajadora HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA, procediendo con exonerarla de la obligación de asistir al centro de trabajo, conforme al segundo párrafo del artículo 80° del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) – ESLIMP CALLAO S.A., concordante con el literal b) del artículo 108° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057

### TERCERO: NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

De los hechos transcritos, si se lograra acreditar la presunta comisión de la falta tipificada en el primer párrafo del literal p) del artículo 74° del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) – ESLIMP CALLAO S.A., concordante con el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, la trabajadora investigada habría vulnerado el siguiente dispositivo legal:

➤ **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE ESLIMP CALLAO S.A.**

*Artículo 22° Los colaboradores de la Empresa, deben orientar su conducta, conocimiento, capacidad y experiencia a optimizar la eficiencia de sus servicios en el ámbito de sus funciones. En consecuencia, son obligaciones de todo colaborador las siguientes:*

- a) *Conocer y cumplir las normas contenidas en este Reglamento y con lo establecido en las respectivas leyes laborales.*

*Artículo 23° Todos los colaboradores de la empresa deben concurrir, diaria y puntualmente a su centro de trabajo observando los horarios establecidos, registrando personalmente su ingreso y salida mediante los sistemas establecidos para tal efecto. Asimismo, deben presentarse en su puesto de trabajo inmediatamente después de haber registrado su ingreso.*

*Artículo 30° Cada colaborador tienen la obligación de concurrir puntualmente a sus labores de acuerdo al horario establecido. Así como de registrar su asistencia, entrada y salida personalmente al centro de trabajo en el respectivo reloj biométrico y registro facial o su equivalente.*

### CUARTO: ANALISIS DE LOS DOCUMENTOS Y EN GENERAL DE LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE SIRVEN DE SUSTENTO PARA LA DECISION

- 4.1 En base a la documentación que obra en el presente expediente, así como de los descargos realizados por la trabajadora investigada, a fin de poder analizar y pronunciarse sobre la presente causa, resulta necesario traer a colación el derecho a la libertad sindical.
- 4.2 La libertad sindical ha sido considerada en diversos tratados internacionales de derechos humanos de ámbito mundial y americano como un derecho fundamental del cual es titular todo ciudadano.





EMPRESA DE SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

## GERENCIA GENERAL

- 4.3 La Organización Internacional del Trabajo – OIT ha desarrollado extensamente el contenido de este derecho a través de diversos convenios y recomendaciones. Asimismo, en la 86ª Conferencia Internacional del Trabajo, donde se aprobó la "Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento", esta Organización consagró al derecho a la libertad sindical como un derecho fundamental del trabajo, lo que trae como consecuencia que todo Estado miembro de la OIT, por el solo hecho de permanecer en ella, adquiere el compromiso de promover y hacer realidad el derecho a la libertad sindical.
- 4.4 Por su parte, nuestra Constitución Política de 1993, a través de su artículo 28º reconoce el derecho a la libertad sindical de los trabajadores señalando que el Estado garantiza el ejercicio del mismo. Asimismo, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de nuestra Carta Magna dispone que los derechos reconocidos en ella deben ser interpretados conforme a la Declaración Universal de Derechos Humanos y a los tratados y acuerdos internacionales ratificados por nuestro país, lo que supone que a fin de determinar el contenido y los alcances del derecho a la libertad sindical debemos acudir a los documentos internacionales ratificados por el Perú que desarrollen el contenido de este derecho.
- 4.5 Dentro de nuestro ordenamiento jurídico, el Tribunal Constitucional<sup>1</sup> ha delimitado el contenido esencial del derecho a la libertad sindical señalando que este derecho constitucional tiene un **aspecto orgánico y otro funcional**. De acuerdo a lo dispuesto por el tratadista nacional Villavicencio Ríos<sup>2</sup>, el aspecto orgánico o estático consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales y, el aspecto funcional o dinámico supone la actuación del sujeto colectivo dirigida a promover y tutelar los intereses económicos y sociales de los trabajadores.
- 4.6 Ahora bien, **la libertad sindical individual**, comprende el conjunto de derechos del que son titulares los trabajadores individualmente considerados. La libertad sindical individual puede dividirse en dos planos: **la libertad sindical individual positiva y la libertad sindical individual negativa**. La primera está constituida por todos los derechos que poseen los trabajadores para constituir y afiliarse a las organizaciones que consideren convenientes, sin autorización previa de ninguna autoridad o de su empleador, así como el desarrollo de la actividad sindical. En tal sentido, la libertad sindical individual positiva contiene los derechos a la libre constitución de organizaciones sindicales y el derecho de libre afiliación. La segunda consiste en el derecho de los trabajadores a no ser obligados a afiliarse a una organización sindical, es decir que los trabajadores tienen derecho a elegir, libre y voluntariamente, si desean afiliarse, no afiliarse o desafiliarse a un sindicato, no pudiendo estar condicionada su decisión por la amenaza de perder su empleo o sufrir cualquier tipo de represalia durante la relación laboral.
- 4.7 Por su parte la **libertad sindical colectiva**, contiene el derecho de los sindicatos ya fundados a realizar libremente las funciones que constitucionalmente les vienen atribuidas en la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores. En virtud a esta definición, podemos señalar que las organizaciones sindicales son titulares de los derechos de libertad de reglamentación, libertad de gestión (interna y externa) y libertad de federación.
- 4.8 Habiendo desarrollado ello, corresponde centrarnos en el aspecto funcional o dinámico, así como en la libertad sindical colectiva, lo que en suma desarrolla las actividades propias que ejecutan las personas afiliadas a un sindicato, así como las que ejecutan los representantes de una organización sindical para la defensa de los intereses de sus integrantes que la conforman. De esta manera resulta evidente que en un primer momento no se ha realizado un análisis exhaustivo y de lo que implica este derecho fundamental a la libertad sindical, puesto que obra en autos y tal como lo ha señalado la trabajadora investigada, la siguiente documentación: Carta



<sup>1</sup> En el Numeral 8) de la Sentencia del Tribunal Constitucional del 11 de julio de 2002 recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC, publicada en el diario oficial "El Peruano", el 11 de septiembre de 2002

<sup>2</sup> VILLAVICENCIO Ríos, Alfredo. La libertad sindical en el Perú. OIT Documento de Trabajo N° 114, Lima, 1999, P. 27



EMPRESA DE SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

## GERENCIA GENERAL

S/N de fecha 26/01/2021, Carta S/N de fecha 25/03/2021, Carta S/N de fecha 25/03/2021, Carta S/N de fecha 28/04/2021, a través de las cuales el Secretario General del Sindicato de ESLIMP CALLAO, solicita licencia sindical a favor de la trabajadora investigada para los periodos de febrero, marzo, abril y mayo del año 2021 respectivamente, con la finalidad de que la misma desarrolle actividades sindicales propias para la defensa de sus afiliados.

- 4.9 Aunado a ello, al momento de aperturarse el procedimiento administrativo disciplinario a la trabajadora investigada, no ha sido tomada en consideración el convenio colectivo celebrado en el año 2006 entre dicho sindicato y la empresa, la cual en una de sus cláusulas estableció otorgar licencia sindical a sus representantes con carácter permanente para ejercer actividades sindicales. De esta manera podemos apreciar en el presente caso que la trabajadora investigada acreditaría a través de las cartas cursadas a la entidad solicitándose licencia sindical para los periodos de febrero, marzo, abril y mayo del año 2021, que la misma no incurrió en faltas injustificadas al centro de trabajo (120 días calendarios), situación por la que se encuentra siendo investigada, demostrándose todo lo contrario que ha cumplido con lo dispuesto en el citado convenio colectivo. Tratar de impedir y/o desconocer el libre ejercicio de la sindicalización, la misma que tiene arraigo constitucional y amparo Internacional, resultaría perjudicial tanto para los que ejercen la representación del sindicato, como para sus representados, al verse vulnerados y/o afectados en la defensa de sus intereses colectivos referentes al ámbito laboral, así como en la relación directa que se genera con el empleador. Es así que el impedimento del ejercicio de las actividades sindicales hacia un representante del sindicato afectaría implícitamente los derechos de un colectivo de trabajadores.
- 4.10 En base a lo señalado por la trabajadora investigada en sus descargos correspondientes, así como del análisis, evaluación realizada y de acuerdo a lo desarrollado precedentemente, ello ha generado convicción a este órgano Sancionador por lo que corresponde amparar sus fundamentos. En consecuencia, ha logrado desvirtuar los hechos atribuidos en su contra, por lo que corresponde amparar sus fundamentos, con lo cual queda desacreditada la falta cometida, no habiéndose logrado configurarse las inasistencias injustificadas imputadas en su contra.
- 4.11 Punto aparte merece hacer mención que la Ley SERVIR, si resulta aplicable a los obreros de las empresas municipales bajo el régimen del D.Leg. N° 728, de acuerdo a lo siguiente:
- La Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, estipula:  
  
*"Primera. Trabajadores, servidores, obreros, entidades y carreras no comprendidos en la presente Ley. No están comprendidos en la presente Ley los trabajadores de las empresas del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023, ni los servidores sujetos a carreras especiales.*  
(...)  
*Las carreras especiales, los trabajadores de empresas del Estado, los servidores sujetos a carreras especiales, las personas designadas para ejercer una función pública determinada o un encargo específico, ya sea a dedicación exclusiva o parcial, remunerado o no, se rigen supletoriamente por 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, establecidos en la presente Ley.*
  - En complemento a ello, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil perteneciente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través del Informe Técnico N° 001853-2021-SERVIR-GPGSC, ha concluido lo siguiente:  
  
(...)





EMPRESA DE SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

## GERENCIA GENERAL

### III. Conclusiones:

3.1 En virtud de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se establece que los trabajadores de las empresas del estado no están comprendidos en el ámbito de dicha ley; no obstante, se indica que los mismos se rigen supletoriamente por los Principios de la Ley del Servicio Civil, la Organización del Servicio Civil, el Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador de la Ley del Servicio Civil.

3.2 Los servidores de las empresas municipales se sujetan al régimen disciplinario y procedimiento sancionador contemplado en el TUO de la LPCL y en sus respectivos instrumentos de desarrollo como reglamentos internos de trabajo, directivas, etc., de modo tal que únicamente para lo no previsto en el referido bloque normativo de la actividad privada, se podrán aplicar de manera supletoria las disposiciones sobre régimen disciplinario contemplado en la LSC y sus normas de desarrollo.

4.12 Con relación a la medida cautelar impuesta a la trabajadora investigada de no asistir al centro de trabajo, a través de la Resolución de Gerencia de Recursos Humanos N° 007-2021-ESLIMP/GRH. Se debe manifestar que de acuerdo a lo acotado en líneas precedentes que en lo no previsto o desarrollado por el T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, resulta aplicable lo normado a través del Reglamento Interno de Trabajo de ESLIMP CALLAO S.A., en ella se encuentra desarrollada la figura de la medida cautelar, es por ello que se le impuso en su oportunidad dicha medida en el desarrollo de la apertura del procedimiento administrativo disciplinario. Ahora bien, también resulta aplicable las normas de desarrollo de la Ley SERVIR, en virtud a ello la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, establece en su numeral 12.4 que la medida cautelar no es impugnabile. Sin embargo, en mérito de que la investigada ha logrado desvirtuar los hechos atribuidos en su contra, correspondería aplicar lo señalado en el último párrafo del artículo 80° del Reglamento Interno de Trabajo de ESLIMP CALLAO S.A., la misma que establece lo siguiente: "Las medidas caducan de pleno derecho cuando se emite la resolución que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario en la instancia que impuso la medida (...)".

4.13 Por lo cual este Órgano Sancionador luego de haber realizado las investigaciones del caso, analizado los documentos y examinado las pruebas, y al no haberse logrado acreditar la existencia de la comisión de la falta tipificada en el primer párrafo del literal p) del artículo 74° del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) – ESLIMP CALLAO S.A., concordante con el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil "Inasistencias Injustificadas" por parte de la trabajadora HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA, por lo que no corresponde establecer ningún tipo de sanción y absolver a la trabajadora del procedimiento administrativo disciplinario instaurado en su contra a través de la Resolución Gerencia de Recursos Humanos N° 003-2021-ESLIMP/GRH, puesto que la trabajadora se encontraba ejerciendo su derecho a la licencia sindical. Consecuentemente se debe declarar el ARCHIVO del presente procedimiento.

### QUINTO: DECISION DE ARCHIVO

De acuerdo a las funciones establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones de ESLIMP CALLAO S.A., modificado por Acta de Sesión de Directorio N° 08-2021-PDE, así como a lo desarrollado y expuesto, este Órgano Sancionador del PAD, debe disponer el archivo del presente proceso administrativo disciplinario.

Que, estando a lo antes expuesto, teniendo en cuenta lo señalado por Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS y en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del





EMPRESA DE SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

## GERENCIA GENERAL

Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR;

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.- ABSOLVER** a la trabajadora HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA, al no existir suficientes elementos de convicción de los cargos imputados establecidos en la Resolución de Gerencia de Recursos Humanos N° 003-2021-ESLIMP/GRH de fecha 30 de junio de 2021, la cual establecía que habría incurrido en la comisión de la infracción tipificada en el primer párrafo del literal p) del artículo 74° del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) – ESLIMP CALLAO S.A. "Ausencias Injustificadas", concordante con el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

**ARTICULO SEGUNDO: DECLARAR NO HA LUGAR A IMPONER LA SANCION ADMINISTRATIVA DE DESPIDO** en contra de la trabajadora HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA, ante la inexistencia de la comisión de falta tipificada en literal p) del artículo 74° del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) – ESLIMP CALLAO S.A. "Ausencias Injustificadas", concordante con el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

**ARTICULO TERCERO: DISPÓNGANSE** en consecuencia, el archivamiento del presente procedimiento administrativo disciplinario.

**ARTICULO CUARTO: DECLARAR LA CADUCIDAD DE PLENO DERECHO** de la medida cautelar impuesta a la trabajadora HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA de no asistir al centro de trabajo, a través de la Resolución de Gerencia de Recursos Humanos N° 007-2021-ESLIMP/GRH, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 80° del Reglamento Interno de Trabajo de ESLIMP CALLAO S.A., concordante con el numeral 96.4 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil. En consecuencia, dispóngase que la trabajadora HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA retorne a sus actividades diarias de trabajo en el área correspondiente.

**ARTICULO QUINTO: NOTIFIQUESE** la presente resolución a la trabajadora HUARCAYA VALDIVIA PILAR DALILA, en su respectiva dirección domiciliaria consignadas en su legajo, por corresponder a su derecho y para los fines de ley; asimismo, a la Gerencia de Recursos Humanos y a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios para su cumplimiento y fines pertinentes.

**ARTICULO SEXTO: DEVOLVER** el expediente a la Gerencia de Recursos Humanos, a fin de que sea remitido a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario para su conocimiento, archivo y custodia del mismo.

**REGÍSTRESE COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
EMPRESA DE SERVICIOS DE LIMPIEZA  
MUNICIPAL PÚBLICA DEL CALLAO  
KATHIA FUERTES ESPINOZA  
GERENTE GENERAL, (e)



EMPRESA DE SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

**GERENCIA GENERAL**  
**RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 016-2022-ESLIMP/GG**

Callao, 21 de abril de 2022

**LA GERENTE GENERAL QUIEN SE CONSTITUYE COMO ORGANO SANCIONADOR DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA EMPRESA DE SERVICIO DE LIMPIEZA MUNICIPAL PÚBLICA DEL CALLAO – ESLIMP CALLAO S.A.**

**VISTOS:**

El Informe de Precalificación N° 009-2021-ST/ESLIMP, la Resolución Gerencia de Recursos Humanos N° 004-2021-ESLIMP/GRH, el Descargo de la Investigada PONCE RIVAS RITA CONSUELO de fecha 09/07/2021, la Resolución Gerencia de Recursos Humanos N° 005-2021-ESLIMP/GRH, el Escrito de la investigada PONCE RIVAS RITA CONSUELO de fecha 21/07/2021;

**CONSIDERANDO:**

Que, la Empresa de Servicio de Limpieza Municipal Pública del Callao – ESLIMP CALLAO S.A., fue creada mediante acuerdo de Consejo N° 052-87/MPC de fecha 20 de noviembre del año 1987, teniendo por objeto dedicarse a la recolección, transporte, disposición final de residuos sólidos en la Provincia Constitucional del Callao. También brinda servicios públicos de limpieza, así como la preservación del medio ambiente, y defensa de la ecología tratamiento de aguas y actividades afines;

Que, ESLIMP CALLAO S.A., es una entidad de derecho privado para efectos de su régimen laboral y personería jurídica, regulada por la Ley N° 26887 Ley General de Sociedades y por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 "Ley de Productividad y Competitividad Laboral";

Que, el numeral 8 del artículo 1 del Título Preliminar del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, ley del Procedimiento Administrativo General establece que, para los fines de la Ley, se entenderá por "entidad" o "entidades" de la administración pública a las personas jurídicas bajo el régimen privado que prestan servicios públicos o ejercen función administrativa, en virtud de concesión, delegación o autorización del Estado, conforme a la normativa de la materia. Los procedimientos que tramitan las personas jurídicas mencionadas en el párrafo anterior se rigen por lo dispuesto en la presente Ley, en lo que fuera aplicable de acuerdo a su naturaleza privada;

Que, el Reglamento Interno de Trabajo de ESLIMP CALLAO S.A. establece en su artículo 67° lo siguiente: *"Se considera falta disciplinaria a toda acción u omisión que contravenga las obligaciones y prohibiciones que contravengan el marco normativo laboral, disposiciones institucionales, así como las que contravengan a las del presente Reglamento cometida por parte del servidor civil administrativo y operativo de ESLIMP CALLAO SA";*

Que, asimismo dicha norma establece en su artículo 68° lo siguiente: *"A fin de garantizar el orden, la disciplina, se establece las siguientes medidas disciplinarias: a) Amonestación Verbal o Escrita; b) Suspensión sin goce de remuneración desde un (1) día hasta doce (12) meses; c) Destitución y/o Despido";*

Que, la misma norma establece en su artículo 71° lo siguiente: *"La sanción de destitución y/o despido será impuesta siguiendo el procedimiento administrativo disciplinario regulada en la Ley del Servicio Civil, aprobada mediante Ley N° 30057, y en su Reglamento, aprobado a través del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM";*

Que, la Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil, establece un régimen disciplinario propio señalando las faltas y estableciendo el régimen de sanciones y procedimiento sancionador, así como la prescripción, medidas cautelares, correctivas y el registro de sanciones. El reglamento expande la regulación de este marco disciplinario;





EMPRESA DE SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

## GERENCIA GENERAL

### RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 016-2021-ESLIMP/GG

Callao, 21 de abril de 2022

**LA GERENTE GENERAL QUIEN SE CONSTITUYE COMO ORGANO SANCIONADOR DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA EMPRESA DE SERVICIO DE LIMPIEZA MUNICIPAL PÚBLICA DEL CALLAO – ESLIMP CALLAO S.A.**

#### VISTOS:

El Informe de Precalificación N° 009-2021-ST/ESLIMP, la Resolución Gerencia de Recursos Humanos N° 004-2021-ESLIMP/GRH, el Descargo de la Investigada PONCE RIVAS RITA CONSUELO de fecha 09/07/2021, la Resolución Gerencia de Recursos Humanos N° 005-2021-ESLIMP/GRH, el Escrito de la investigada PONCE RIVAS RITA CONSUELO de fecha 21/07/2021;

#### CONSIDERANDO:

Que, la Empresa de Servicio de Limpieza Municipal Pública del Callao – ESLIMP CALLAO S.A., fue creada mediante acuerdo de Consejo N° 052-87/MPC de fecha 20 de noviembre del año 1987, teniendo por objeto dedicarse a la recolección, transporte, disposición final de residuos sólidos en la Provincia Constitucional del Callao. También brinda servicios públicos de limpieza, así como la preservación del medio ambiente, y defensa de la ecología tratamiento de aguas y actividades afines;

Que, ESLIMP CALLAO S.A., es una entidad de derecho privado para efectos de su régimen laboral y personería jurídica, regulada por la Ley N° 26887 Ley General de Sociedades y por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 "Ley de Productividad y Competitividad Laboral";

Que, el numeral 8 del artículo 1 del Título Preliminar del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, ley del Procedimiento Administrativo General establece que, para los fines de la Ley, se entenderá por "entidad" o "entidades" de la administración pública a las personas jurídicas bajo el régimen privado que prestan servicios públicos o ejercen función administrativa, en virtud de concesión, delegación o autorización del Estado, conforme a la normativa de la materia. Los procedimientos que tramitan las personas jurídicas mencionadas en el párrafo anterior se rigen por lo dispuesto en la presente Ley, en lo que fuera aplicable de acuerdo a su naturaleza privada;

Que, el Reglamento Interno de Trabajo de ESLIMP CALLAO S.A. establece en su artículo 67° lo siguiente: *"Se considera falta disciplinaria a toda acción u omisión que contravenga las obligaciones y prohibiciones que contravengan el marco normativo laboral, disposiciones institucionales, así como las que contravengan a las del presente Reglamento cometida por parte del servidor civil administrativo y operativo de ESLIMP CALLAO SA";*

Que, asimismo dicha norma establece en su artículo 68° lo siguiente: *"A fin de garantizar el orden, la disciplina, se establece las siguientes medidas disciplinarias: a) Amonestación Verbal o Escrita; b) Suspensión sin goce de remuneración desde un (1) día hasta doce (12) meses; c) Destitución y/o Despido";*

Que, la misma norma establece en su artículo 71° lo siguiente: *"La sanción de destitución y/o despido será impuesta siguiendo el procedimiento administrativo disciplinario regulada en la Ley del Servicio Civil, aprobada mediante Ley N° 30057, y en su Reglamento, aprobado a través del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM";*

Que, la Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil, establece un régimen disciplinario propio señalando las faltas y estableciendo el régimen de sanciones y procedimiento sancionador, así como la prescripción, medidas cautelares, correctivas y el registro de sanciones. El reglamento expande la regulación de este marco disciplinario;





EMPRESA DE SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

**GERENCIA GENERAL**

Que, el Título V de la Ley del Servicio Civil regula el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador aplicable a los servidores civiles, entendiéndose como tales, a los trabajadores sujetos al régimen laboral previsto en los Decretos Legislativos N°s 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y 1057, Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

Que, el Reglamento define la responsabilidad administrativa disciplinaria como aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción de ser el caso;

Que, se entiende este procedimiento como aquel empleado por la entidad pública, que se instaura contra el servidor civil que incurre en una presunta falta de carácter disciplinario en el ejercicio de sus funciones y produce la sanción de amonestación escrita, suspensión sin goce de remuneraciones o destitución, en lo que corresponda:

**PRIMERO: IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR Y PUESTO DESEMPEÑADO**

- ✓ **NOMBRES** : PONCE RIVAS RITA CONSUELO
- ✓ **CARGO** : AYUDANTE DE LA GERENCIA DE OPERACIONES
  
- ✓ **REGIMEN LABORAL** : D.Leg. N° 728
- ✓ **SITUACION LABORAL** : CON VÍNCULO LABORAL VIGENTE

**SEGUNDO: LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO Y LA DESCRIPCION DE LOS HECHOS IDENTIFICADOS.**

- 2.1 Que, mediante Memorándum N° 655-2020-ESLIMP/GO de fecha 02/03/2020, la Gerencia de Operaciones, solicita a la Gerencia de Recursos Humanos comunicar la situación de la trabajadora PONCE RIVAS RITA CONSUELO (y otros), bajo la modalidad del D.Leg. N° 728, toda vez que esta no se encuentra en el despacho de las diferentes actividades que realiza la Gerencia de Operaciones.
- 2.2 Que, mediante Informe N° 487-2020-ESLIMP/GO del 01/12/2020, la Gerencia de Operaciones solicitó a la Gerencia de Recursos Humanos la situación actual de los dirigentes del Sindicato de Trabajadores de ESLIMP CALLAO S.A., entre ellas la señora PONCE RIVAS RITA CONSUELO toda vez que no se encontraría en el despacho diario de la Gerencia de Operaciones.
- 2.3 Que, en el referido informe, la Gerencia de Operación señala que la trabajadora PONCE RIVAS RITA CONSUELO, no figura en los despachos de la Gerencia de Operaciones. Además, la Gerente de Operaciones en mención señala que desde que asumió el cargo (12/06/2019) hasta la actualidad, esta no se ha presentado a la Gerencia de Operaciones a suscribir el despacho diario.
- 2.4 Que, mediante Memorándum N° 113-2021-ESLIMP/GO de fecha 19/01/2021, la Gerencia de Operaciones advierte que la trabajadora PONCE RIVAS RITA CONSUELO, no figura en ningún despacho diario de la Gerencia de Operaciones, desde que la referida Gerente asumió el cargo (12/06/2019).
- 2.5 Que, mediante Carta S/N de fecha 26/01/2021, el Secretario General del Sindicato de Trabajadores de ESLIMP CALLAO, José Alfredo Morales Córdor, solicita licencia sindical para la señora PONCE RIVAS RITA CONSUELO, Secretaria Asistencia Social del referido sindicato desde el 01 al 28/02/2021.





EMPRESA DE SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

## GERENCIA GENERAL

- 2.6 Que, mediante Carta N° 025-2021-ESLIMP/ORH DEL 28/01/2021 la Oficina de Recursos Humanos, vía notarial realizo llamado de atención a la trabajadora PONCE RIVAS RITA CONSUELO, del porqué no estaba suscribiendo el despacho diario en la Gerencia de Operaciones.
- 2.7 Que, la Oficina de Recurso Humanos, mediante Carta N° 033-2021-ESLIMP/ORH de fecha 02/02/2021, denegó la solicitud de licencia sindical para la señora PONCE RIVAS RITA CONSUELO.
- 2.8 Que, mediante Informe N° 122-2021-ESLIMP/ORH DEL 02/02/2021, la Oficina de Recursos Humanos puso a disposición de la Gerencia de Administración y Finanzas para que esta a su vez inste a la Gerencia de Operaciones, a fin de que se le asigne horario y turno –de trabajo a la señora PONCE RIVAS RITA CONSUELO.
- 2.9 Que, mediante Memorándum N° 275-2021-ESLIMP/GO de fecha 05/02/2021, en atención al informe N° 122-2021-ESLIMP/ORH de fecha 02/02/2021, la Gerencia de Operaciones informa que la trabajadora PONCE RIVAS RITA CONSUELO no se ha presentado a dicha Gerencia para asignarle su horario y actividad a realizar.
- 2.10 Que, mediante Carta S/N de fecha 25/03/2021, el Secretario General del Sindicato de Trabajadores de ESLIMP CALLAO, José Alfredo Morales Córdor, solicita licencia sindical para la señora PONCE RIVAS RITA CONSUELO, Secretaria de Asistencia Social del referido sindicato desde el 01 al 31 de marzo de 2021.
- 2.11 Que, mediante Carta N° 080-2021-ESLIMP/ORH de fecha 01/03/2021, la Oficina de Recurso Humanos denegó la solicitud de licencia sindical para la señora PONCE RIVAS RITA CONSUELO.
- 2.12 Que, mediante Carta S/N de fecha 25/03/2021, el Secretario General del Sindicato de Trabajadores de ESLIMP CALLAO, José Alfredo Morales Córdor, solicita licencia sindical para la señora PONCE RIVAS RITA CONSUELO, Secretaria de Asistencia Social del referido sindicato desde el 01 al 30 de abril de 2021.
- 2.13 Que, mediante Carta N° 092-2021-ESLIMP/ORH de fecha 29/03/2021, la Oficina de Recurso Humanos denegó la solicitud de licencia sindical para la señora PONCE RIVAS RITA CONSUELO.
- 2.14 Que, mediante Carta S/N de fecha 28/04/2021, el Secretario General del Sindicato de Trabajadores de ESLIMP CALLAO, José Alfredo Morales Córdor, solicita licencia sindical para la señora PONCE RIVAS RITA CONSUELO, Secretaria de Asistencia Social del referido sindicato desde el 01 al 31 de mayo de 2021.
- 2.15 Que, mediante Carta N° 118-2021-ESLIMP/ORH de fecha 29/04/2021, la Oficina de Recurso Humanos denegó la solicitud de licencia sindical para la señora PONCE RIVAS RITA CONSUELO.
- 2.16 Que, mediante Memorándum N° 115-2021-ESLIMP/GRH la Gerencia de Recursos Humanos remite los actuados a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, a fin de realizar las investigaciones correspondientes sobre la presunta falta disciplinaria cometida por la trabajadora PONCE RIVAS RITA CONSUELO.





EMPRESA DE SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

## GERENCIA GENERAL

- 2.17 Mediante Informe de Precalificación N° 009-2021-ST/ESLIMP, emitido por la Secretaría Técnica del PAD, recomendó: Iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra la trabajadora PONCE RIVAS RITA CONSUELO, debido a que habría incurrido en la comisión de la infracción tipificada en el primer párrafo del literal p) del artículo 74° del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) – ESLIMP CALLAO S.A., concordante con el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, por el hecho, de no haberse presentado a suscribir el despacho diario en la Gerencia de Operaciones en un periodo de 120 días calendarios (01 de febrero al 31 de mayo de 2021) de manera consecutiva, no habiendo justificando sus inasistencias.
- 2.18 Mediante Resolución de Gerencia de Recursos Humanos N° 004-2021-ESLIMP/GRH de fecha 30 de junio de 2021, se da inicio al procedimiento administrativo disciplinario contra la trabajadora PONCE RIVAS RITA CONSUELO, debido a que habría incurrido en la comisión de la infracción tipificada en el primer párrafo del literal p) del artículo 74° del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) – ESLIMP CALLAO S.A., concordante con el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, por el hecho, de no haberse presentado a suscribir el despacho diario en la Gerencia de Operaciones en un periodo de 120 días calendarios de manera consecutiva, no habiendo justificando sus inasistencias. Estableciéndose como posible sanción la de Despido, de acuerdo a lo regulado en el artículo 71° del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) – ESLIMP CALLAO S.A., en concordancia con el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.
- 2.19 Mediante Resolución de Gerencia de Recursos Humanos N° 005-2021-ESLIMP/GRH de fecha 09 de julio de 2021, se dispone dictar medida cautelar a la trabajadora PONCE RIVAS RITA CONSUELO, procediendo con exonerarla de la obligación de asistir al centro de trabajo, conforme al segundo párrafo del artículo 80° del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) – ESLIMP CALLAO S.A., concordante con el literal b) del artículo 108° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057.

### TERCERO: NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

De los hechos transcritos, si se lograra acreditar la presunta comisión de la falta tipificada en el primer párrafo del literal p) del artículo 74° del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) – ESLIMP CALLAO S.A., concordante con el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, la trabajadora investigada habría vulnerado el siguiente dispositivo legal:

➤ **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE ESLIMP CALLAO S.A.**

*Artículo 22° Los colaboradores de la Empresa, deben orientar su conducta, conocimiento, capacidad y experiencia a optimizar la eficiencia de sus servicios en el ámbito de sus funciones. En consecuencia, son obligaciones de todo colaborador las siguientes:*

- a) *Conocer y cumplir las normas contenidas en este Reglamento y con lo establecido en las respectivas leyes labores*

*Artículo 23° Todos los colaboradores de la empresa deben concurrir, diaria y puntualmente a su centro de trabajo observando los horarios establecidos, registrando personalmente su ingreso y salida mediante los sistemas establecidos para tal efecto. Asimismo, deben presentarse en su puesto de trabajo inmediatamente después de haber registrado su ingreso.*

*Artículo 30° Cada colaborador tienen la obligación de concurrir puntualmente a sus labores de acuerdo al horario establecido. Así como de registrar su asistencia, entrada y salida personalmente al centro de trabajo en el respectivo reloj biométrico y registro facial o su equivalente.*





EMPRESA DE SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

## GERENCIA GENERAL

### CUARTO: ANALISIS DE LOS DOCUMENTOS Y EN GENERAL DE LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE SIRVEN DE SUSTENTO PARA LA DECISION

- 4.1 En base a la documentación que obra en el presente expediente, así como de los descargos realizados por la trabajadora investigada, a fin de poder analizar y pronunciarse sobre la presente causa, resulta necesario traer a colación el derecho a la libertad sindical.
- 4.2 La libertad sindical ha sido considerada en diversos tratados internacionales de derechos humanos de ámbito mundial y americano como un derecho fundamental del cual es titular todo ciudadano.
- 4.3 La Organización Internacional del Trabajo ha desarrollado extensamente el contenido de este derecho a través de diversos convenios y recomendaciones. Asimismo, en la 86ª Conferencia Internacional del Trabajo, donde se aprobó la "Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento", esta Organización consagró al derecho a la libertad sindical como un derecho fundamental del trabajo, lo que trae como consecuencia que todo Estado miembro de la OIT, por el solo hecho de permanecer en ella, adquiere el compromiso de promover y hacer realidad el derecho a la libertad sindical.
- 4.4 Por su parte, nuestra Constitución Política de 1993, a través de su artículo 28º reconoce el derecho a la libertad sindical de los trabajadores señalando que el Estado garantiza el ejercicio del mismo. Asimismo, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de nuestra Carta Magna dispone que los derechos reconocidos en ella deben ser interpretados conforme a la Declaración Universal de Derechos Humanos y a los tratados y acuerdos internacionales ratificados por nuestro país, lo que supone que a fin de determinar el contenido y los alcances del derecho a la libertad sindical debemos acudir a los documentos internacionales ratificados por el Perú que desarrollen el contenido de este derecho.
- 4.5 Dentro de nuestro ordenamiento jurídico, el Tribunal Constitucional<sup>1</sup> ha delimitado el contenido esencial del derecho a la libertad sindical señalando que este derecho constitucional tiene un **aspecto orgánico y otro funcional**. De acuerdo a lo dispuesto por el tratadista nacional Villavicencio Ríos<sup>2</sup>, el aspecto orgánico o estático consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales y, el aspecto funcional o dinámico supone la actuación del sujeto colectivo dirigida a promover y tutelar los intereses económicos y sociales de los trabajadores.
- 4.6 Ahora bien, **la libertad sindical individual**, comprende el conjunto de derechos del que son titulares los trabajadores individualmente considerados. La libertad sindical individual puede dividirse en dos planos: **la libertad sindical individual positiva y la libertad sindical individual negativa**. La primera está constituida por todos los derechos que poseen los trabajadores para constituir y afiliarse a las organizaciones que consideren convenientes, sin autorización previa de ninguna autoridad o de su empleador, así como el desarrollo de la actividad sindical. En tal sentido, la libertad sindical individual positiva contiene los derechos a la libre constitución de organizaciones sindicales y el derecho de libre afiliación. La segunda consiste en el derecho de los trabajadores a no ser obligados a afiliarse a una organización sindical, es decir que los trabajadores tienen derecho a elegir, libre y voluntariamente, si desean afiliarse, no afiliarse o



<sup>1</sup> En el Numeral 8) de la Sentencia del Tribunal Constitucional del 11 de julio de 2002 recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC, publicada en el diario oficial "El Peruano", el 11 de septiembre de 2002

<sup>2</sup> VILLAVICENCIO Ríos, Alfredo. La libertad sindical en el Perú. OIT Documento de Trabajo N° 114, Lima, 1999, P. 27



EMPRESA DE SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

## GERENCIA GENERAL

desafiliarse a un sindicato, no pudiendo estar condicionada su decisión por la amenaza de perder su empleo o sufrir cualquier tipo de represalia durante la relación laboral.

- 4.7 Por su parte la libertad sindical colectiva, contiene el derecho de los sindicatos ya fundados a realizar libremente las funciones que constitucionalmente les vienen atribuidas en la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores. En virtud a esta definición, podemos señalar que las organizaciones sindicales son titulares de los derechos de libertad de reglamentación, libertad de gestión (interna y externa) y libertad de federación.
- 4.8 Habiendo desarrollado ello, corresponde centrarnos en el aspecto funcional o dinámico, así como en la libertad sindical colectiva, lo que en suma desarrolla las actividades propias que ejecutan las personas afiliadas a un sindicato, así como las que ejecutan los representantes de una organización sindical para la defensa de los intereses de sus integrantes que la conforman. De esta manera resulta evidente que en un primer momento no se ha realizado un análisis exhaustivo y de lo que implica este derecho fundamental a la libertad sindical, puesto que obra en autos y tal como lo ha señalado la trabajadora investigada, la siguiente documentación: Carta S/N de fecha 26/01/2021, Carta S/N de fecha 25/03/2021, Carta S/N de fecha 25/03/2021, Carta S/N de fecha 28/04/2021, a través de las cuales el Secretario General del Sindicato de ESLIMP CALLAO, solicita licencia sindical a favor de la trabajadora investigada para los periodos de febrero, marzo, abril y mayo del año 2021 respectivamente, con la finalidad de que la misma desarrolle actividades sindicales propias para la defensa de sus afiliados.
- 4.9 Aunado a ello al momento de aperturarse el procedimiento administrativo disciplinario a la trabajadora investigada, no ha sido tomada en consideración el convenio colectivo celebrado en el año 2006 entre dicho sindicato y la empresa, la cual en una de sus cláusulas estableció otorgar licencia sindical a sus representantes con carácter permanente para ejercer actividades sindicales. De esta manera podemos apreciar en el presente caso que la trabajadora investigada acreditaría a través de las cartas cursadas a la entidad solicitándose licencia sindical para los periodos de febrero, marzo, abril y mayo del año 2021, que la misma no incurrió en faltas injustificadas al centro de trabajo (120 días calendarios), situación por la que se encuentra siendo investigada, demostrándose todo lo contrario que ha cumplido con lo dispuesto en el citado convenio colectivo. Tratar de impedir y/o desconocer el libre ejercicio de la sindicalización, la misma que tiene arraigo constitucional y amparo Internacional, resultaría perjudicial tanto para los que ejercen la representación del sindicato, como para sus representados, al verse vulnerados y/o afectados en la defensa de sus intereses colectivos referentes al ámbito laboral, así como en la relación directa que se genera con el empleador. Es así que el impedimento del ejercicio de las actividades sindicales hacia un representante del sindicato afectaría implícitamente los derechos de un colectivo de trabajadores.
- 4.10 En base a lo señalado por la trabajadora investigada en sus descargos correspondientes, así como del análisis, evaluación realizada y de acuerdo a lo desarrollado precedentemente, ello ha generado convicción a este órgano Sancionador por lo que corresponde amparar sus fundamentos. En consecuencia, ha logrado desvirtuar los hechos atribuidos en su contra, por lo que corresponde amparar sus fundamentos, con lo cual queda desacreditada la falta cometida, no habiéndose logrado configurarse las inasistencias injustificadas imputadas en su contra.
- 4.11 Punto aparte merece hacer mención que la Ley SERVIR, si resulta aplicable a los obreros de las empresas municipales bajo el régimen del D.Leg. N° 728, de acuerdo a lo siguiente:





EMPRESA DE SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

## GERENCIA GENERAL

- La Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, estipula:

*"Primera. Trabajadores, servidores, obreros, entidades y carreras no comprendidos en la presente Ley. No están comprendidos en la presente Ley los trabajadores de las empresas del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023, ni los servidores sujetos a carreras especiales.*

(...)

*Las carreras especiales, los trabajadores de empresas del Estado, los servidores sujetos a carreras especiales, las personas designadas para ejercer una función pública determinada o un encargo específico, ya sea a dedicación exclusiva o parcial, remunerado o no, se rigen supletoriamente por 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, establecidos en la presente Ley.*"

- En complemento a ello, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil perteneciente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través del Informe Técnico N° 001853-2021-SERVIR-GPGSC, ha concluido lo siguiente:

(...)

### III. Conclusiones:

3.1 *En virtud de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se establece que los trabajadores de las empresas del estado no están comprendidos en el ámbito de dicha ley; no obstante, se indica que los mismos se rigen supletoriamente por los Principios de la Ley del Servicio Civil, la Organización del Servicio Civil, el Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador de la Ley del Servicio Civil.*

3.2 *Los servidores de las empresas municipales se sujetan al régimen disciplinario y procedimiento sancionador contemplado en el TUO de la LPCL y en sus respectivos instrumentos de desarrollo como reglamentos internos de trabajo, directivas, etc., de modo tal que únicamente para lo no previsto en el referido bloque normativo de la actividad privada, se podrán aplicar de manera supletoria las disposiciones sobre régimen disciplinario contemplado en la LSC y sus normas de desarrollo.*



- 4.12 Con relación a la medida cautelar impuesta a la trabajadora investigada de no asistir al centro de trabajo, a través de la Resolución de Gerencia de Recursos Humanos N° 005-2021-ESLIMP/GRH. Se debe manifestar que de acuerdo a lo acotado en líneas precedentes que en lo no previsto o desarrollado por el T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, resulta aplicable lo normado a través del Reglamento Interno de Trabajo de ESLIMP CALLAO S.A., en ella se encuentra desarrollada la figura de la medida cautelar, es por ello que se le impuso en su oportunidad dicha medida en el desarrollo de la apertura del procedimiento administrativo disciplinario. Ahora bien, también resulta aplicable las normas de desarrollo de la Ley SERVIR, en virtud a ello la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, establece en su numeral 12.4 que la medida cautelar no es impugnabile. Sin embargo, en mérito de que la investigada ha logrado desvirtuar los hechos atribuidos en su contra, correspondería aplicar lo señalado en el último párrafo del artículo 80° del Reglamento Interno de Trabajo de ESLIMP CALLAO S.A., la misma que establece lo siguiente: "Las medidas caducan de pleno derecho cuando se emite la resolución que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario en la instancia que impuso la medida (...).



EMPRESA DE SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

## GERENCIA GENERAL

4.13 Por lo cual este Órgano Sancionador luego de haber realizado las investigaciones del caso, analizado los documentos y examinado las pruebas, y al no haberse logrado acreditar la existencia de la comisión de la falta tipificada en el primer párrafo del literal p) del artículo 74° del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) – ESLIMP CALLAO S.A., concordante con el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil "Inasistencias Injustificadas" por parte de la trabajadora PONCE RIVAS RITA CONSUELO, por lo que no corresponde establecer ningún tipo de sanción y absolver a la trabajadora del procedimiento administrativo disciplinario instaurado en su contra a través de la Resolución Gerencia de Recursos Humanos N° 004-2021-ESLIMP/GRH, puesto que la trabajadora se encontraba ejerciendo su derecho a la licencia sindical. Consecuentemente se debe declarar el **ARCHIVO** del presente procedimiento.

### QUINTO: DECISION DE ARCHIVO

De acuerdo a las funciones establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones de ESLIMP CALLAO S.A., modificado por Acta de Sesión de Directorio N° 08-2021-PDE, así como a lo desarrollado y expuesto, este Órgano Sancionador del PAD, debe disponer el archivo del presente proceso administrativo disciplinario:

Que, estando a lo antes expuesto, teniendo en cuenta lo señalado por Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS y en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR;

### SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO.- ABSOLVER** a la trabajadora PONCE RIVAS RITA CONSUELO, al no existir suficientes elementos de convicción de los cargos imputados establecidos en la Resolución de Gerencia de Recursos Humanos N° 004-2021-ESLIMP/GRH de fecha 30 de junio de 2021, la cual establecía que habría incurrido en la comisión de la infracción tipificada en el primer párrafo del literal p) del artículo 74° del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) – ESLIMP CALLAO S.A. "Ausencias Injustificadas", concordante con el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

**ARTICULO SEGUNDO: DECLARAR NO HA LUGAR A IMPONER LA SANCION ADMINISTRATIVA DE DESPIDO** en contra de la trabajadora PONCE RIVAS RITA CONSUELO, ante la inexistencia de la comisión de falta tipificada en literal p) del artículo 74° del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) – ESLIMP CALLAO S.A. "Ausencias Injustificadas", concordante con el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

**ARTICULO TERCERO: DISPÓNGANSE** en consecuencia, el archivamiento del presente procedimiento administrativo disciplinario.

**ARTICULO CUARTO: DECLARAR LA CADUCIDAD DE PLENO DERECHO** de la medida cautelar impuesta a la trabajadora PONCE RIVAS RITA CONSUELO de no asistir al centro de trabajo, a través de la Resolución de Gerencia de Recursos Humanos N° 005-2021-ESLIMP/GRH, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 80° del Reglamento Interno de Trabajo de ESLIMP CALLAO S.A., concordante con el numeral 96.4 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil. En consecuencia, dispóngase que la trabajadora PONCE RIVAS RITA CONSUELO retorne a sus actividades diarias de trabajo en el área correspondiente.





EMPRESA DE SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

### GERENCIA GENERAL

**ARTICULO QUINTO: NOTIFIQUESE** la presente resolución a la trabajadora PONCE RIVAS RITA CONSUELO, en su respectiva dirección domiciliaria consignadas en su legajo, por corresponder a su derecho y para los fines de ley. Así como a la Gerencia de Recursos Humanos y a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios para su cumplimiento y fines pertinentes.

**ARTICULO SEXTO: DEVOLVER** el expediente a la Gerencia de Recursos Humanos, a fin de que sea remitido a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario para su conocimiento, archivo y custodia del mismo.

**REGÍSTRESE COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
EMPRESA DE SERVICIOS DE LIMPIEZA  
MUNICIPAL PÚBLICA DEL CALLAO  
KATHIA FUERTES ESPINOZA  
GERENTE GENERAL (e)