

RESOLUCIÓN DE GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS Nº 04 -2023-GAF-EMMSA

Santa Anita, /3 de febrero de 2023

VISTOS

La Resolución N° 002316-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 25 de noviembre de 2022, emitida por la Primera Sala de SERVIR y notificada a EMMSA a través de la casilla electrónica con fecha 28 de noviembre de 2022:

CONSIDERANDO:

Que, la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, establece que los trabajadores de las empresas del Estado no están comprendidos en el ámbito de dicha ley; no obstante, 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, de la Ley del Servicio Civil.

Que, al respecto la Autoridad Nacional de Servicio Civil, mediante Informe Técnico N° 001853-2021-SERVIR-GPGSC de fecha 10 de setiembre de 2021, da respuesta a esta empresa municipal precisando que, los servidores de las empresas municipales se sujetan al régimen disciplinario y procedimiento sancionador contemplado en el T.U.O. del Decreto Leg. N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral 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 podrá aplicar de manera supletoria las disposiciones sobre el régimen disciplinario contemplado en la LSC y sus normas de desarrollo.

Que, asimismo mediante Informe Técnico N° 001558-2020-SERVIR-GPGSC de fecha 20 de octubre de 2020, se señala que al momento de tipificar una determinada falta en el marco de un PAD en contra de un trabajador de una empresa del estado, en principio deberá recurrirse a las faltas previstas en el régimen disciplinario del D. Leg. N° 728, siendo que solo en caso la falta no se subsumiera en alguna de ellas, recién podrá recurrir a aquellas previstas en el régimen disciplinario de la SLC, solo en cuanto fueran compatibles.

Que, por consiguiente, para efectos de los procedimientos administrativos disciplinarios que se implementan en EMMSA, se aplicará el T.U.O. del Decreto Leg. N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento, el Reglamento Interno de Trabajo de EMMSA - RIT, aprobado mediante Acuerdo de Directorio N° 018-2016 y de manera supletoria la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, su Reglamento – Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".

I. IDENTIFICACIÓN DEL PRESUNTO INFRACTOR:

Nombres y Apellidos: GONZALO ALEJANDRO TOLEDO CANALES

Fecha de Ingreso: 07 de setiembre de 2020

Fecha de cese: 31 de diciembre de 2021





Cargo y Unidad Orgánica: Sub Gerente de Recursos Humanos.

Régimen Laboral: Decreto Legislativo N° 728.

II. FALTA DISCIPLINARIA QUE SE LE IMPUTA CON PRECISIÓN DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN DICHA FALTA

HECHOS

Que, mediante Informe N° 276-2021-EMMSA-GAF-SGRH, de fecha 23 de junio de 2021, el Sub Gerente de Recursos Humanos remite al Gerente de Asesoría Jurídica (e), el requerimiento de Pago N° 0082-2021-SUNAFIL/ILM/SIAD, la Resolución de Sub Intendencia N° 0320-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE1 correspondiente al Expediente Sancionador N°1613-2015-SUNAFIL/ILM/SIRE1, a fin de que se realice las acciones que correspondientes.

Que, con el Informe N° 277-2021-EMMSA-GAF-SGRH, de fecha 23 de junio de 2021, el Sub Gerente de Recursos Humanos remite al Gerente de Asesoría Jurídica (e), el expediente Sancionador N° 0011-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE1, la Resolución de Sub Intendencia N° 0547-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4, y el Requerimiento de Pago N° 00806-2021-SUNAFIL/ILM/SIAD, ascendente a S/ 94,733,55; a fin de que se realice las acciones que correspondientes.

Que, mediante Informe N° 278-2021-EMMSA-GAF-SGRH, de fecha 23 de junio de 2021, el Sub Gerente de Recursos Humanos remite al Gerente de Asesoría Jurídica (e), el Acta de Infracción N° 3729-2019-SUNAFIL/ILM, Expediente Sancionador N° 511-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE3, la Resolución de Sub Intendencia N° 0114-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE3, y el Requerimiento de Pago N° 2174-2021-SUNAFIL/ILM/SIAD, ascendente a S/ 37,279.25; a fin de que se realice las acciones correspondientes.

Que, con Memorando N° 429-2021-EMMSA-GAJ, de fecha 25 de junio de 2021, el Gerente de Asesoría Jurídica reitera el requerimiento de información efectuado mediante el Memorando N° 385-2021-EMMSA-GAJ a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, en el cual le solicito que indique el nombre de la persona quien ha recibido la documentación remitida a la SUNAFIL, a través de nuestra casilla electrónica.

Que, con Memorando N° 430-2021-EMMSA-GAJ, de fecha 28 de junio de 2021, el Gerente de Asesoría Jurídica (e), solicita al Sub Gerente de Recursos Humanos, informe respecto a la fecha en la cual se notificó a la casilla electrónica las siguientes resoluciones: (i) Resolución de Sub Intendencia N° 0547-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4; (ii) Resolución de Sub Intendencia N° 0114-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE3; (iii) Resolución de Intendencia N° 0726-2020-SUNAFIL/ILM.





Que, mediante Informe N° 290-2021-EMMSA-GAF-SGRH, de fecha 30 de junio de 2021, el Sub Gerente de Recursos Humanos informa al Gerente de Asesoría Jurídica (e), que los documentos que motivaron la consulta, no fueron notificados a través de la Casilla Electrónica de SUNAFIL, de la cual, recalca, se desconocía su habilitación. Dichos documentos fueron remitidos por la SUNAFIL, vía correo electrónico, a solicitud de la citada sub gerencia, con la finalidad de conocer los antecedentes y documentar los Requerimientos de pago que finalmente se derivaron a su Gerencia. Asimismo señala la fecha de remisión de la siguiente documentación:

DOCUMENTOS EMITIDOS POR SUNAFIL	FECHA DE RECEPCIÓN DE CORREO	DOCUMENTOS EMITIDO POR SGRH	FECHA DE DERIVACIÓN A GAI
Resolución de Sub Intendencia N° 0547-2020- SUNFAIL/ILM/SIRE4	22/06/2021	Informe N° 277-2021-EMMSA- GAF-SGRH	23/06/2021
Resolución de Sub Intendencia N° 0114-2021- SUNFAIL/ILM/SIRE3	22/06/2021	Informe N° 278-2021-EMMSA- GAF-SGRH	23/06/2021
Resolución de Intendencia N° 0726-2020- SUNFAIL/ILM	22/06/2021	Informe N° 276-2021-EMMSA- GAF-SGRH	23/06/2021

Que, además, comunica que el 25 de junio de 2021, vía correo electrónico, la SUNAFIL ha indicado que el Expediente Sancionador N° 011-2018-SUNAFIL/ILM (Resolución de Sub Intendencia N° 0547-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4), será derivado a la oficina del Ejecutor Coactivo de dicha Autoridad Inspectora de Trabajo, para las acciones correspondientes.

Que, mediante Informe N° 291-2021-EMMSA-GAF-SGRH, de fecha 30 de junio de 2021, el Sub Gerente de Recursos Humanos informa al Gerente de Asesoría Jurídica (e), que respecto a la notificación del Requerimiento de Pago N° 1750-2021-SUNAFIL/ILM/SIAD emitido por la Superintendencia Nacional Fiscalización Laboral –SUNAFIL, por el cual se insta al pago de la multa ascendente a 679,075.36 soles, como consecuencia de la culminación del proceso administrativo sancionador llevado contra EMMSA, se precisa que recién se tomó conocimiento el 09 de setiembre de 2021, a través del correo electrónico sunafil.gob.pe, que indicaba consultar el Sistema de Casilla Electrónica de SUNAFIL, del cual, hasta ese momento, precisa el sub gerente que desconocía de su habilitación, derivándose a la Gerencia de Asesoría Jurídica para las acciones respectivas. Asimismo referente al sistema, señala que esté se encuentra registrado como contacto en el sistema.

Que, con Memorando N° 434-2021-EMMSA-GAJ, de fecha 05 de julio de 2021, la Gerencia de Asesoría Jurídica le solicita a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, la impresión (print) de pantalla de nuestra casilla electrónica de SUNAFI, en la cual se muestra la fecha de notificación de las Resoluciones de Sub Intendencia N° 547-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4, N° 114-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE3 y la Resolución de Intendencia N° 0726-2020-SUNAFIL/ILM.





Que, mediante Informe N° 300-2021-EMMSA-GAF-SGRH, de fecha 06 de julio de 2021, la Sub Gerencia de Recursos Humanos remite a la Gerencia de Asesoría Jurídica, los print del pantallazo de la casilla electrónica de SUNAFIL asignada a EMMSA, referente a las Resoluciones de Sub Intendencia N° 547-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4, N° 114-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE3 y la Resolución de Intendencia N° 0726-2020-SUNAFIL/ILM.

Que, con Informe N° 095-2021-EMMSA-2021-GAJ, de fecha 03 de agosto de 2021, la Gerencia de Asesoría Jurídica comunica a la Gerencia de Administración y Finanzas, que las Resoluciones de Sub Intendencia N° 547-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4, N° 114-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE3 y la Resolución de Intendencia N° 0726-2020-SUNAFIL/ILM, han quedado consentidas, asimismo señala que se deberá remitir lo actuado a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, para que lo derive a la Secretaria Técnica para que proceda con el deslinde de responsabilidades. Además señala que en el marco de la Directiva N° 006-2017-SUNAFIL/OGA y atendiendo a las resoluciones antes mencionadas, resulta pertinente que se suscriba convenios de fraccionamiento con la SUNAFIL, con la finalidad de evitar el inicio de procedimiento de ejecución coactiva y como producto de ello se traben medidas cautelares en contra de esta entidad.

Que, con Memorando N° 315-2021-EMMSA-GAF, de fecha 03 de agosto de 2021, la Gerencia de Administración y Finanzas, remite a la Sub Gerencia de Recursos de Humanos el Informe N° 95-2021-EMMSA-GAJ, para que se remita a la Secretaria Técnica y esta se encargue de realizar el deslinde de responsabilidades.

Que, mediante el Memorando N° 320-SGRH-EMMSA-2021, de fecha 19 de agosto de 2021, el Sub Gerente de Recursos Humanos remite al Secretario Técnico el Memorando N° 315-2021-EMMSA-GAF y el Informe N° 95-2021-EMMSA-GAJ.

Que, con Memorando N° 328-2021-EMMSA-GAF, de fecha 19 de agosto de 2021, la Gerencia de Administración y Finanzas solicita en base al numeral 4.3 del Informe N° 095-2021-EMMSA-2021-GAJ, a la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Estadística, si se cuenta con los recursos financieros que permitan suscribir convenios de fraccionamiento con la SUNAFIL, por deudas ascendentes al importe de S/ 152, 305.00.

Que, mediante el Informe N° 082-2021-EMMSA-GPPE-SGPR, de fecha 24 de agosto de 2021, el Sub Gerente de Presupuesto informa a la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Estadística, que no se cuenta con recursos presupuestales para atender lo solicitado en el presente año fiscal 2021; sin embargo, se recomienda considerar dicho pedido en el presupuesto institucional para el ejercicio fiscal 2022.

Que, a través del Memorando N $^\circ$ 125-2021-EMMSA-GPPE, de fecha 24 agosto de 2021, la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Estadística remite a la Gerencia de Administración y Finanzas copia del Informe N $^\circ$ 082-2021-EMMSA-GPPE-SGPR.





Que, con Memorando N° 365-2021-EMMSA-GAF, de fecha 25 de agosto de 2021, el Gerente de Administración y Finanzas informa al Gerente de Asesoría Jurídica (e), que la Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Estadística informa que la entidad no cuenta con los Recursos Presupuestales que permitan suscribir convenios de fraccionamiento con SUNAFIL. Por tanto solicita que se realicen las acciones necesarias con la finalidad de informar a las instancias correspondientes, nuestra posibilidad de pago a partir del año 2022.

Que, mediante Informe N° 124-2021-EMMSA-GAJ, de fecha 13 de setiembre de 2021, el Gerente de Asesoría Jurídica informa al Gerente de Administración y Finanzas, que la única instancia a la que podría comunicarse tal situación es a la propia SUNAFIL, sin embargo, ello no resulta posible en la medida que dicha entidad sobre el particular se rige por la Directiva N° 006-2017-SUNAFIL/OGA denominada "Directiva que Regula el Procedimiento de Fraccionamiento en la ejecución de Multas Administrativas", la cual contempla una serie de requisitos para suscribir un convenio de fraccionamiento, entre ellos el pago de una cuota inicial por un monto no menor de 20% de la deuda pendiente de pago, monto que de acuerdo a lo comunicado por vuestro despacho esta entidad, no podrá abonar. En ese sentido, señala que al no ser posible en la actualidad suscribir convenios de fraccionamiento que paralicen la ejecución de la deuda, las Resoluciones de Sub Intendencia Nº 547-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4, N° 114-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE3 y la Resolución de Intendencia N° 0726-2020-SUNAFIL/ILM serán remitidas a la Oficina de Ejecutoria Coactiva, dándose inicio a los procedimientos de ejecución pertinentes. No obstante a ello, una vez iniciado los procedimientos de ejecución coactiva la SUNAFIL nos correrá traslado con el fin de que en el marco de lo dispuesto por el artículo 73 Decreto Legislativo Nº 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, nos comprometamos al cumplimiento de la obligación materia de ejecución. En ese orden de ideas, precisa que resulta pertinente que cuando la SUNAFIL, nos requiera el pago de la deuda puesta en cobranza coactiva, le remitamos nuestro cronograma de pago para atender dicha obligación, tomando en cuenta las disposiciones que emanan del instrumento jurídico anotado en el párrafo precedente.

DE LA RESOLUCION Nº 002316-2022-SERVIR/TSC-PRIMERA SALA

Refiere que el presente procedimiento que se instaura en mérito a la nulidad determinada por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil, que en vía de recurso de apelación, declaró que se debía retrotraer el procedimiento al momento de la emisión de la Resolución de Gerencia de Administración y Finanzas N° 04-2022-GAF-EMMSA, debiendo la Empresa Municipal de Mercados S.A., tener en consideración los argumentos expuestos en la referida resolución.

En consecuencia de ello, este órgano instructor en atención a lo dispuesto por el Tribunal del Servicio Civil, procede a instaurar el procedimiento administrativo disciplinario contra el presunto infractor, teniendo en consideración los argumentos expuestos en la referida resolución.

TIPIFICACIÓN DE LA PRESUNTA FALTA

Que, ante estos hechos expuestos, se advierte que el Sr. **Gonzalo Alejandro Toledo Canales**, habría incurrido en la falta grave prevista en el inciso a) del Artículo 25° del TUO del D. Leg. N° 728 – D.S. N° 003-97-TR – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en donde se establece lo siguiente:

"Artículo 25.- Falta Grave







Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son Faltas graves:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las ordenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad".

Que, por tanto, para el caso precedente se concluye que el presunto infractor habría incurrido en la falta prevista en el literal a) del artículo 25° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

III. <u>LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO, EL ANÁLISIS DE LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE SIRVEN DE SUSTENTO PARA LA DECISIÓN</u>

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

Que, mediante Informe N° 95-2021-EMMSA-GAJ, de fecha 03 de agosto de 2021, la Gerencia de Asesoría Jurídica comunica a la Gerencia de Administración y Finanzas que las Resoluciones de Sub Intendencia N° 547-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4, N° 114-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE3 y la Resolución de Intendencia N° 0726-2020-SUNAFIL/ILM, han quedado consentidas, por tanto señala que corresponde se deriven los actuados a la Gerencia de Administración y Finanzas para que a través de la Sub Gerencia de Recursos Humanos sea canalizado a la Secretaria Técnica con el fin de que se evalué el deslinde de responsabilidades.

Que, con Memorando N° 315-2021-EMMSA-GAF, de fecha 03 de agosto de 2021, la Gerencia de Administración y Finanzas, remite a la Sub Gerencia de Recursos de Humanos el Informe N° 95-2021-EMMSA-GAJ, para que se remita a la Secretaria Técnica y esta se encargue de realizar el deslinde de responsabilidades.

Que, mediante el Memorando N° 320-SGRH-EMMSA-2021, de fecha 19 de agosto de 2021, el Sub Gerente de Recursos Humanos remite al Secretario Técnico el Memorando N° 315-2021-EMMSA-GAF y el Informe N° 95-2021-EMMSA-GAJ.

ACTOS DE INVESTIGACIÓN DE LA SECRETARÍA TÉCNICA

Que, con el Memorando N $^\circ$ 002-2022-EMMSA-STPAD, de fecha 06 de enero de 2022, se solicitó a la Sub Gerencia de Recursos Humanos se sirva informar sobre los ex funcionarios que fueron designados con el cargo de Sub Gerente de Recursos Humanos, durante el año 2020 y copia de sus respectivas entregas de cargo.

Que, a través del Memorando N° 007-2022-EMMSA-GAF-SGRH, de fecha 07 de enero de 2022, la Sub Gerencia de Recursos Humanos remitió la información y documentación solicitada en el Memorando N° 002-2022-EMMSA-STPAD.





ANÁLISIS DE LOS MEDIOS DE PRUEBA Y DE LOS HECHOS MATERIA DE INVESTIGACIÓN

Que, mediante el Informe N° 095-2021-EMMSA-2021-GAJ, la Gerencia de Asesoría Jurídica, comunica a la Gerencia de Administración y Fianzas, que dentro de la documentación alcanzada en los informes N° 276-2021-EMMSA-GAF-SGRH, 277-2021-EMMSA-GAF-SGRH y 278-2021-EMMSA-GAF-SGRH, de fecha 23 de junio de 2021, emitidos por la Sub Gerencia de Recursos Humanos se remitió la Resolución de Sub Intendencia Nº 0547-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4, la Resolución de Sub Intendencia N° 0114-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE3 y la Resolución de Intendencia N° 0726-2020-SUNAFIL/ILM. Dichas actos administrativos han sido notificados por la SUNAFIL, a través de nuestra casilla electrónica, las mismas que no han sido recurridas ni judicializadas habiendo quedado consentidas, conforme se expone en el citado informe, el cual señala lo siguiente:

De la Resolución de Sub Intendencia Nº 0547-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4

Que, la SUNAFIL inició un procedimiento sancionador en contra de esta entidad imputándose un supuesto incumplimiento de la normativa en seguridad y salud en el trabajo, respecto al cual, se presentaron los descargos pertinentes, los mismos que fueron desvirtuados disponiendo sancionarnos y emitiendo para tal efecto la Resolución de Sub Intendencia N° 0547-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4.

Este acto resolutivo dispone en parte resolutiva lo siguiente:

"SE RESUELVE:

PRIMERO.- Sancionar a la EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A. con una multa ascendente a la suma de S/ 91, 125.00 (Noventa y un mil ciento veinticinco con 00/100 soles) por haber incurrido en las infracciones descritas en el considerando 28 de la presente, más los intereses de ley, de ser el

(...)

CUARTO.- Informar al sujeto inspeccionado que contra el presente pronunciamiento, proceden los recursos administrativos previstos en el artículo 55° del RLGIT, los cuales deberán ser interpuestos dentro del plazo de quince (15) días hábiles posteriores a su notificación, dirigidos a esta Sub Intendencia de Resolución para el trámite respectivo".

Que, como resulta evidente, existe un plazo perentorio para impugnar el acto administrativo constituido por la Resolución de Sub Intendencia Nº 0547-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4, el cual fue notificado el 21 de octubre de 2020, conforme se desprende de la documentación remitida por la Sub Gerencia de Recursos Humanos, a través del Informe N°277-2021-EMMSA-GAF-SGRH, de fecha 24 de junio de 2021.

Que, en ese sentido, dicha resolución ha quedado consentida, dado que no ha sido impugnada en el plazo descrito en el párrafo precedente, plazo que no solo se desprende de la parte resolutivo de la referida resolución, sino que principalmente encuentra asidero legal en el artículo 55 del Decreto Supremo NI 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo que señala: "(...) el término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios (...)".





De la Resolución de Sub Intendencia Nº 0114-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE3

Que, luego de llevar a cabo actuaciones inspectivas, la SUNAFIL inició un procedimiento sancionador en contra de esta entidad imputándonos infracciones en materia de relaciones laborales y de labor Inspectiva, siendo que con fecha 18 de enero de 2021, mediante casilla electrónica, dicha entidad fiscalizadora procedió a notificarnos el Informe Final otorgándonos un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar nuestros descargos, los mismo que no fueron presentados.

Que, en virtud a ello, se dispuso sancionarnos para cuyo efecto se emitió la Resolución de Sub Intendencia N° 0114-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE3, cuya parte resolutiva dispone lo siguiente:

"SE RESUELVE:

PRIMERO.- Sancionar a la EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A. con una multa ascendente a la suma de S/ 35,910.00 (Treinta y cinco mil novecientos diez y 00/100 soles), por haber incurrido en las infracciones descritas en el cuadro N° 01 de la presente resolución.

CUARTO.- Informar al Administrado que, contra el presente pronunciamiento resolutivo, procede los recursos administrativos previsto en el artículo 55° RLGIT, los cuales deberán ser interpuestos dentro del plazo de quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Sub Intendencia de resolución para el trámite respectivo."

Que, a través de la documentación remitida, mediante el Informe a través del Informe N° 278-2021-EMMSA-GAF-SGRH emitido por la Sub Gerencia de Recursos Humanos, se desprende que el acto resolutivo en mención, ha sido notificado el 8 de febrero de 2021, razón por la cual ha quedado consentida, al no haber sido recurrida en el plazo señalado en el párrafo precedente.

De la Resolución de Intendencia Nº 726-2020-SUNAFIL/ILM

Que, como resultado de un procedimiento inspectiva la SUNAFIL determinó que esta empresa incurrió en infracciones en materia de relaciones laborales y de labor inspectiva, disponiendo sancionarnos y emitiendo para tal fin la Resolución de Intendencia N° 320-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE1, cuya parte resolutiva lo establece lo siguiente:

"SE RESUELVE:

PRIMERO.- Sancionar a la EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A. con una multa ascendente a la suma de S/. 25, 270.00 (Veinticinco mil doscientos setenta y 00/100 soles), por haber incurrido en cuatro (4) infracciones en materia de relaciones laborales, y en una (1) infracción a la labor inspectiva descrita en el cuadro N° 4 de la presente resolución.

CUARTO.- Informar a la EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A. que contra el presente pronunciamiento resolutivo, procede el recurso de apelación, el cual deberá ser interpuesto dentro de los quince (15) días hábiles posteriores a sus notificación ente esta Sub Intendencia de Resolución para el trámite respectivo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 55° del Reglamento (...)"

Que, dentro del plazo conferido en el párrafo precedente EMMSA interpuso el correspondiente recurso de apelación, el mismo que fue declarado infundado mediante la Resolución de Intendencia N° 726-2020-SUNAFIL/ILM, cuya parte resolutiva señale lo siguiente:





"SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A. - EMMSA.

ARTÍCULO SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Sub Intendencia N° 320-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE1 (...) que impone sanción a la EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A.-EMMSA por la suma de S/. 25, 270.00 (Veinticinco mil doscientos setenta y 00/100 soles) (...).

ARTÍCULO TERCERO.- TENER POR AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA, de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41° de la RLGIT (...)".

Que, evaluada la documentación remitida por el Subgerente de Recursos Humanos a través del Informe N° 276-2021-EMMSA-GAF-SGRH de fecha 24 junio de 2021, se advierte que la pre citada Resolución de Intendencia con la cual se agota la vía administrativa (ha causado estado) fue notificada el 26 de octubre de 2020.

Que, en relación a las resoluciones administrativas que causan estado es menester indicar lo que dispone nuestra Carta Magna en su artículo 148, el cual establece que:

"Articulo 148.- Acción contencioso – administrativo

Las resoluciones administrativas que causan estado son susceptibles de impugnación mediante la acción contencioso-administrativa."

Que, el instrumento jurídico desarrolla dicha disposición constitucional es el Decreto Supremo N° 011-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el T.U.O de la Ley N° 27584 – Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo, cuyo numeral 1 de su artículo 18 prescribe que:

"Artículo 18.- Plazos

La demanda deberá ser interpuesta dentro de los siguientes plazos:

Cuando el objeto de la impugnación sean las actuaciones a que se refieren los numerales 1, 3,
 5 y 6 del artículo 4, el plazo será de tres meses a contar desde el conocimiento o notificación de la actuación impugnada, lo que ocurra primero."

Que, al respecto y atendiendo a que el objeto de impugnación es el acto administrativo constituido por la Resolución de Intendencia N° 726-2020-SUNAFIL/ILM (numeral 1 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2019-JUS), el plazo para la interposición de la demanda contencioso administrativa es de tres meses contados a partir de su notificación, es decir, desde el 26 de octubre de 2020.

Que, siendo ello así, el plazo para incoar la acción contencioso administrativa e impugnar la Resolución de Intendencia N° 726-2020-SUNAFIL/ILM, venció el 26 de enero de 2021, habiendo quedado consentida.

Que, de los hechos expuesto en el Informe N° 095-2021-EMMSA-2021-GAJ, se advierte que la Resolución de Sub Intendencia N° 0547-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4, fue notificada el 21 de octubre de 2020, la Resolución de Sub Intendencia N° 0114-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE3, fue notificada el 8 de febrero de 2021 y la Resolución de Intendencia N° 0726-2020-SUNAFIL/ILM, fue notificada el 26 de octubre de 2020, dichos actos no fueron impugnadas ni judicializadas habiendo quedado consentidos





pese a que fueron notificados a la casilla electrónica asignada a esta empresa municipal por parte de la SUNAFIL, en el marco de las disposiciones que emanan del Decreto Supremo N° 003-2020-TR, que aprueba el uso obligatorio de la casilla electrónica para efectos de notificación de los procedimientos administrativos y actuaciones de la SUNAFIL.

Que, al respecto, es preciso señalar, que las citadas resoluciones fueron notificadas cuando el ex trabajador **GONZALO ALEJANDRO TOLEDO CANALES**, se encontraba en el ejercicio de sus funciones como Sub Gerente de Recursos Humanos, siendo una de ellas, el velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia laboral, así como representar a la empresa ante el Ministerio de Trabajo u otros, relacionados con asuntos en materia laboral, de acuerdo a lo previsto en el numeral 5 y 9 del acápite II de las Funciones Específicas del Cargo de Sub Gerente de Recursos Humanos del Manual de Organización y Funciones de EMMSA.

Que, en ese sentido, el ex trabajador, como Sub Gerente de Recursos Humanos debe tener conocimiento de la normativa vigente en materia laboral, debiendo estar informado del uso obligatorio de la casilla electrónica para la notificaciones de las actuaciones respecto a los procedimientos administrativos de la SUNAFIL, conforme a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 003-2020-TR y representar a EMMSA ante la SUNAFIL, por tal motivo el ex trabajador no puede alegar desconocimiento de la habilitación de la casilla electrónica asignada por la SUNAFIL, ya que con ello estaría supuestamente reconociendo la negligencia en el ejercicio de sus funciones, conforme a lo manifestado en el Informe N° 291-2021-EMMSA-GAF-SGRH, además señala en dicho informe que se ha registrado como contacto en el Sistema de Informático de Notificación Electrónica de la SUNAFIL, es decir que aparentemente esté no se encontraba registrado.

Que, asimismo, mediante Informe N° 290-2021-EMMSA-GAF-SGRH, el citado ex trabajador como Sub Gerente de Recursos Humanos informa al Gerente de Asesoría Jurídica (e), que las Resoluciones de Sub Intendencia N° 547-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4, N° 114-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE3 y la Resolución de Intendencia N° 0726-2020-SUNAFIL/ILM, no fueron notificados a través de la Casilla Electrónica de SUNAFIL, de la cual, recalca, que desconocía su habilitación, señalando que dichas resoluciones fueron remitidos por la SUNAFIL, vía correo electrónico, a solicitud de la citada sub gerencia, con la finalidad de conocer los antecedentes y documentar los Requerimientos de pago que finalmente se derivaron a la Gerencia de Asesoría Jurídica.

Que, posteriormente a través del Informe N° 300-2021-EMMSA-GAF-SGRH, la Sub Gerencia de Recursos Humanos remite a la Gerencia de Asesoría Jurídica, los print del pantallazo de la casilla electrónica de EMMSA asignada por la SUNAFIL, que acredita que las Resoluciones de Sub Intendencia N° 547-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4, N° 114-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE3 y la Resolución de Intendencia N° 0726-2020-SUNAFIL/ILM, fueron debidamente notificadas a dicha casilla.

Que, además, mediante el Memorando N° 007-2022-EMMSA-GAF-SGRH, de fecha 07 de enero de 2022, la Sub Gerencia de Recursos Humanos remitió al suscrito la copia de la entrega de cargo del ex trabajador Gonzalo Alejandro Toledo Canales, en el cual señala en el Anexo 6 "Relación de Acervo Documentario Varios" - Documentos del año 2019 y 2020: - Un (01) archivador de Expedientes de SUNAFIL 2019.

Que, cabe resaltar que conforme al numeral 8.1 del artículo 8 del Decreto Supremo N° 003-2020-TR, es obligación del sujeto inspeccionado revisar periódicamente la casilla electrónica asignada a efectos de tomar conocimiento, de los documentos y/o actos administrativos que se le notifiquen.





Que, por lo expuesto, el señor GONZALO ALEJANDRO TOLEDO CANALES, habría presuntamente transgredido sus funciones como Sub Gerente de Recursos Humanos previstas en los numerales 5 y 9 del acápite II de las Funciones Específicas del Cargo de Sub Gerente de Recursos Humanos del Manual de Organización y Funciones de EMMSA, aprobado con Resolución de Gerencia General N° 030-GG-EMMSA-2017 del 20 de abril de 2017, actualizado con Resolución de Gerencia General N° 039-GG-EMMSA-2018 del 11 de mayo de 2018. Así como también habría presuntamente vulnerado los incisos s) y t) del artículo 23 del Reglamento Interno de Trabajo de EMMSA - RIT, aprobado mediante Acuerdo N° 018-2016 de Sesión de Directorio N° 570 de 29 de setiembre de 2016.

En consecuencia el presunto infractor habría incumplido con sus obligaciones de trabajo, establecida en el literal a) del artículo 25° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

IV.- NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Que, de los hechos detallados en el numeral III del presente acto resolutivo, se desprende que se habría vulnerado la normativa siguiente:

- El artículo 1, 4, 6, 7, 8, 11 y los numerales 5.1, 5.3 y 5.8 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 003-2020-TR, "Aprueban el uso obligatorio de la casilla electrónica para efectos de notificación de los procedimientos administrativos y actuaciones de la SUNAFIL", que dispone lo siguiente:

"Articulo 1.- Objeto

El presente decreto supremo tiene por objeto regular el uso obligatorio de la notificación vía casilla electrónica, con miras a efectuar notificaciones, en los procedimientos administrativos y actuaciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a través de su Sistema Informático de Notificación Electrónica."

Artículo 4.- Ámbito de aplicación

El presente decreto supremo es de aplicación por:

4.2. Los administrados que participan en las actuaciones y/o procedimientos administrativos de competencia de la Superintendencia Nacional de fiscalización Laboral. (SUNAFIL)

Artículo 5. Definiciones

- 5.1 Casilla Electrónica: Es el buzón electrónico asignado al usuario, creado en el Sistema Informático de Notificación Electrónica de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), cuyo propósito es el trámite seguro y confiable de las notificaciones en el marco de los procedimientos administrativos y actuaciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). La casilla electrónica se constituye en un domicilio digital obligatorio.
- 5.3 Correo Electrónico: es el correo del usuario habilitado para recibir mensajes y archivos adjuntos, consignado por este en el formulario de registro.
- **5.8 Usuario:** Es el administrado que participa en las actuaciones y/o procedimientos administrativos de competencia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), a quien se le otorga una casilla electrónica a la cual accede a través de un código de usuario y clave de acceso.





Artículo 6.- Asignación de la Casilla Electrónica

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), asigna al usuario una casilla electrónica en el Sistema Informático de Notificación Electrónica, la cual se constituye en un domicilio digital obligatorio para la notificación de los actos administrativos y/o actuaciones emitidas en el marco de sus funciones y competencias que correspondan ser informadas al administrado.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) comunica al usuario cada vez que se le notifique un documento a la casilla electrónica a través de las alertas del Sistema Informático de Notificación Electrónica, en su correo electrónico y/o mediante el servicio de mensajería.

Artículo 7.- Documentos objeto de notificación vía casilla electrónica

Es objeto de notificación vía casilla electrónica todo documento emitido en el marco de las funciones y competencias de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), que correspondan ser informadas al administrado, tales como, las mediadas de inspección, el informe de actuaciones inspectivas, las resoluciones emitidas en el marco del procedimiento administrativo sancionador o en el marco del procedimiento de ejecución coactiva, entre otros que sean necesarios para el trámite del procedimiento y/o actuación de la Autoridad Inspectiva del Trabajo.

Artículo 8.- Obligaciones del usuario de la casilla electrónica

Son obligaciones del usuario:

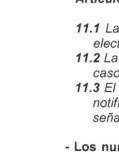
- 8.1 Revisar periódicamente la casilla electrónica asignada a efectos de tomar conocimiento asignada a efectos de tomar conocimiento de los documentos y/o actos administrativos que se le notifiquen.
- 8.2 Mantener operativo su correo electrónico y/o servicio de mensajería, a efectos de recibir las alertas del Sistema Informático de Notificación Electrónica.
- **8.3** Mantener la confidencialidad y adoptar las medidas de seguridad en el uso del nombre de usuario y la clave de acceso a la casilla electrónica que se le asigne.

Artículo 11.- Validez y efecto de la notificación vía casilla electrónica

- 11.1 La notificación se entiende válidamente efectuada con el depósito del documento en la casilla electrónica asignada al usuario.
- **11.2** La notificación suerte efectos el día que conste haber sido recibida en la casilla electrónica o, en caso tal día sea no hábil, a partir del primer día hábil siguiente de haber sido recibida.
- 11.3 El cómputo de los plazos expresados en días se inicia el día hábil siguiente de aquel en que la notificación vía casilla electrónica surte efectos, salvo que en el acto administrativo notificado se señale una fecha distinta.
- Los numerales 5 y 9 del acápite II de las Funciones Específicas del Cargo de Sub Gerente de Recursos Humanos del Manual de Organización y Funciones de EMMSA, aprobado con Resolución de Gerencia General N° 030-GG-EMMSA-2017 del 20 de abril de 2017, actualizado con Resolución de Gerencia General N° 039-GG-EMMSA-2018 del 11 de mayo de 2018.

"Il Funciones Específicas

(...)









- 5. Velar por el estricto cumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo, directivas internas en el ámbito de su competencia, pactos colectivos, normas y disposiciones legales vigentes en materia laboral.
- 9. Representar a la empresa ante el Ministerio de Trabajo u otros, relacionados con asuntos en materia laboral. (...)"
- Los incisos s) y t) del artículo 23 del Reglamento Interno de Trabajo de EMMSA RIT, aprobado mediante Acuerdo N° 018-2016 de Sesión de Directorio N° 570 de 29 de setiembre de 2016, que señalan las siguientes obligaciones que debe cumplir un trabajador de EMMSA:
 - "Artículo 23°.- Son Obligaciones de los trabajadores de EMMSA las siguientes:
 - (...)
 s) Mostrar rectitud en sus actos y decisiones, los cuales deben estar en armonía con los principios y deberes éticos de la función.
 - t) Realizar con eficiencia y dedicación las funciones inherentes a su puesto de trabajo, de acuerdo a la condición, jornada y/o área de labor."

Que, ante estos hechos, <u>se puede determinar que el presunto infractor habría incurrido en la falta disciplinaria establecida en el literal a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, que estipula lo siguiente:</u>

"Artículo 25.- Falta Grave

Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las ordenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad".

V. SANCIÓN QUE LE PODRÍA CORRESPONDER AL PRESUNTO INFRACTOR

Que, de conformidad con lo establecido en el Informe Técnico N° 001853-2021-SERVIR-GPGSC de fecha 10 de setiembre de 2021, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, da respuesta a esta empresa municipal precisando que los servidores de las empresas municipales se sujetan al régimen disciplinario y procedimiento sancionador contemplado en el T.U.O. del Decreto Leg. N° 728 — Ley de Productividad y Competitividad Laboral 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 podrá aplicar de manera supletoria las disposiciones sobre el régimen disciplinario contemplado en la LSC y sus normas de desarrollo.

Afectos de determinar la sanción, es pertinente evaluar lo previsto en el artículo 101 del Reglamento Interno de Trabajo de EMMSA, así como la aplicación supletoria del artículo 87 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, así como también los criterios establecidos en el "Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimientos administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057" - Resolución de la Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, por tal motivo corresponde efectuar el análisis siguiente:





a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

El Estado mediante la tipificación de faltas disciplinarias ha buscado proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública, lo que involucra la prestación de los servicios públicos, el uso de los recursos del Estado, la actuación probatoria de los servidores, entre otros aspectos.

Al respecto, en el caso precedente se advierte que se ha vulnerado un bien jurídico del Estado, ya que se ha transgredido el buen funcionamiento de la Administración Pública, que implica el uso adecuado de los recursos económicos de EMMSA, así como el destino de estos, dado que se verán afectados ya que se tendrá que destinar parte de esté, para el cumplimiento del pago de las multas impuestas por la SUNAFIL y con ello evitar la interposición de medidas cautelares, tales como el embargo en forma de retención; asimismo el buen funcionamiento de la Administración Publica implica que el desempeño de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones sea eficiente y eficaz, por lo que la conducta constitutiva de la falta disciplinaria, que ha sido presuntamente realizada por el señor Gonzalo Alejandro Toledo Canales, generará una afectación al buen funcionamiento, generando un perjuicio económico, debiendo EMMSA realizar las acciones pertinentes ante la SUNAFIL para evitar la interposición de medidas cautelares.

b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento

No se acreditaría.

c) El grado de jerarquía y especialidad del colaborador 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.

El señor GONZALO ALEJANDRO TOLEDO CANALES, actuado presuntamente negligentemente, habría vulnerado sus funciones como Sub Gerente de Recursos Humanos previstas en los numerales 5 y 9 del acápite II de las Funciones Específicas del Cargo de Sub Gerente de Recursos Humanos del Manual de Organización y Funciones de EMMSA, aprobado con Resolución de Gerencia General N° 030-GG-EMMSA-2017 del 20 de abril de 2017, actualizado con Resolución de Gerencia General N° 039-GG-EMMSA-2018 del 11 de mayo de 2018. Por lo que intensifica la gravedad de la sanción por ser responsable directo de los hechos imputados.

d) Las circunstancias en que se comete la infracción

Las circunstancias periféricas que rodean los hechos materia de investigación, se establecen en el Informe N° 291-2021-EMMSA-GAF-SGRH, de fecha 30 de junio de 2021, en el cual el ex trabajador como Sub Gerente de Recursos Humanos informa al Gerente de Asesoría Jurídica (e), que desconocía de la habilitación de la casilla electrónica asignada por la SUNAFIL a EMMSA

e) La concurrencia de varias faltas

No se acreditaría.





f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas

No se acreditaría.

g) La reincidencia en la comisión de la falta

No se acreditaría.

h) La continuidad en la comisión de la falta

No se acreditaría

i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso

No se acreditaría

j) Naturaleza de la infracción

Que la infracción presuntamente comedita vulnera el buen funcionamiento de la administración pública, así como los recursos del Estado, que son bienes jurídicamente protegidos.

k) Antecedentes del servidor

No se acreditaría.

I) Subsanación voluntaria

No se acreditaría.

m) Intencionalidad en la conducta del infractor

No se acreditaría.

n) Reconocimiento de Responsabilidad

No se acreditaría.

Que, por consiguiente, el ex trabajador habría incurrido en la falta disciplinaria establecida en el inciso a) del Artículo 25° del TUO del D. Leg. N° 728 – D.S. N° 003-97-TR – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por tanto la sanción que podría corresponderle es la de **SUSPENSIÓN DE LABORES SIN GOCE DE HABER**, cuya sanción se encuentra tipificada en el inciso c) del artículo 99 del Reglamento Interno de Trabajo.

Que, de conformidad con el régimen disciplinario previsto en el Reglamento Interno de Trabajo de EMMSA, el TUO del Decreto Legislativo N° 728, y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO contra el ex trabajador GONZALO ALEJANDRO TOLEDO CANALES, Subgerente de Recursos Humanos, por la





presunta comisión de la infracción tipificada en el inciso a) del artículo 25° del TUO del Decreto Legislativo N° 728.

ARTÍCULO SEGUNDO: CONCEDER al ex trabajador GONZALO ALEJANDRO TOLEDO CANALES, el plazo de seis (06) días naturales, a partir de notificada la presente resolución, a fin de que realice sus descargos y adjunte las pruebas que crea conveniente en su defensa, esto ante está Gerencia, quien actúa en el presente procedimiento como Órgano Instructor.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que se notifique al presunto infractor la presente Resolución, adjuntando los documentos señalados en el mismo, para el ejercicio de su defensa.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A.

Lic. CARLOS ALBERTO CASTILLA MALLCCO GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Adjunto

- a Informe N° 006-SEC.TEC-EMMSA-2022, de fecha 19.01.2022
- b. Memorando N° 320-SGRH-EMMSA-2021, de fecha 19.08.2021
- c. Informe N° 300-2021-EMMSA-GAF-SGRH, de fecha 06.07.2021.
 d. Memorando N° 434-2021-EMMSA-GAJ, de fecha 05.07.2021.
 e. Informe N° 291-2021-EMMSA-GAF-SGRH, de fecha 30.06.2021.
- Informe N° 290-2021-EMMSA-GAF-SGRH, de fecha 30.06.2021.
- g. Memorando N° 430-2021-EMMSA-GAJ, de fecha 28.06.2021.
- h. Informe N° 276-2021-EMMSA-GAF-SGRH, de fecha 23.06.2021.
- i. Informe N° 277-2021-EMMSA-GAF-SGRH, de fecha 23.06.2021. j. Informe N° 278-2021-EMMSA-GAF-SGRH, de fecha 23.06.2021.
- k. Resolución N° 002316-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 25.11.2022, notificado el 28.11.2022.