

Ate, 12 de Noviembre de 2024

RESOLUCIÓN N° -2024-EMAPE/GCAF

VISTOS: Los actuados del expediente N° 460-2023-EMAPE/PAD-ST; el Informe de Precalificación N° 000003-2024-EMAPE/PAD-ST, de fecha 18 de enero de 2024, la Resolución N° 000003-2024-EMAPE/GL, de fecha 22 de enero de 2024, el Informe N° 000031-2024-EMAPE/PAD-ST, de fecha 24 de octubre de 2024 Informe N° 000779-2024-EMAPE/GRH, de fecha 28 de octubre de 2024, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Acuerdo de Consejo N° 146, de fecha 26 de junio de 1986, se creó la Empresa Municipal Administradora de Peaje de Lima Sociedad Anónima – EMAPE S.A., la misma que, fue constituida como sociedad anónima por Escritura Pública de fecha 22 de diciembre de 1986; siendo una empresa de la Municipalidad Metropolitana de Lima que tiene personería jurídica de derecho privado;

Que, mediante Acta de Junta General de Accionistas de fecha 06 de octubre de 2022 de la Empresa Municipal Administradora de Peaje de Lima S.A. – EMAPE S.A., se acordó la modificación del Estatuto de la Sociedad, quedando modificada la denominación social como: Empresa Municipal de Apoyo a Proyectos Estratégicos Sociedad Anónima (En adelante EMAPE S.A.);

Que, EMAPE S.A. tiene por objeto dedicarse a la construcción, remodelación, mantenimiento y conservación de vías de tránsito, sean éstas urbanas, interurbanas o suburbanas, incluyendo vías de acceso, puentes, accesos, pasos a nivel y a desnivel, bermas intercambios viales, zonas de servicio y zonas de recreación, en forma directa o por contrato o encargo con terceros. Asimismo, complementariamente, puede encargarse del ornato y del mantenimiento de las respectivas áreas verdes y anexas; además podrá realizar obras sociales, tales como lozas deportivas, escaleras, puentes peatonales y muros de contención, entre otras obras de infraestructura, así como realizar otras actividades, obras o servicios relacionados con su objeto social, que acuerde su Directorio o le encargue la Municipalidad Metropolitana de Lima, municipalidades distritales, a través de sus órganos competentes; así como la cobranza y administración del sistema de peajes y servicios viales que en estos se brinda, entre otros, conforme consta en el Acta de la sesión de la Junta General de Accionistas de fecha 17 de julio de 2023, que aprueba la modificación del estatuto social de EMAPE S.A.;

Que, mediante Resolución de Gerencia General N° 00110-2023-EMAPE/GG de fecha 24 de agosto de 2023 se aprobó la modificación al Reglamento de Organización y Funciones de EMAPE S.A.;

Que, mediante la Resolución de Gerencia General N° 00066-2024-EMAPE/GG de fecha 17 de mayo de 2024 se aprobó la modificación al Reglamento de Organización y Funciones de EMAPE;

Que, con Memorando N° 001992-2023-EMAPE/GCM, de fecha 27 de diciembre de 2023, la Gerencia Central de Mantenimiento puso en conocimiento a la Gerencia de Recursos Humanos los hechos suscitados el 22 de diciembre de 2023, en las instalaciones del almacén central de EMAPE SA (Caquetá), para las investigaciones y deslinde de responsabilidades correspondientes;



Que, con Informe de Precalificación N° 000003-2024-EMAPE/PAD-ST, de fecha 18 de enero de 2024, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (en adelante STPAD), recomendó iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario al servidor Humberto Bueno Marcos, quien al momento de ocurrido los hechos se encontraban desempeñando las funciones de Personal de Seguridad en el Almacén Central de EMAPE S.A. (Caquetá);

Que, con Resolución N° 000003-2024-EMAPE/GL, de fecha 22 de enero de 2024, la Gerencia de Logística resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Humberto Bueno Marcos, por la presunta comisión de la *“falta disciplinaria prevista en el Reglamento Interno de Trabajo de EMAPE S.A., señala en su Capítulo IV, “DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR”, literal a) y b) del Artículo 21° que precisa como obligaciones de los trabajadores de EMAPE S.A., entre otros, los siguientes: “a) Respetar y cumplir las disposiciones y/o convencionales, las normas contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, así como todas aquellas disposiciones de orden interno que pueda dictar EMAPE S.A. en el ejercicio de su facultad de dirección; b) Cumplir con las funciones inherentes al puesto que desempeñan, con honestidad, diligencia, rectitud, dedicación, eficacia, y reserva, así como cumplir con las directivas que les puedan ser impartidas sus superiores, para la correcta ejecución de sus labores para los cuales han sido contratados, observando un comportamiento correcto durante la ejecución de las mismas. (...)”.* Asimismo, los literales a) y b) y p) del artículo 119° que precisa como faltas laborales, que darán lugar a una sanción disciplinaria, las siguientes: *“a) No acatar las disposiciones de este Reglamento; b) Negligencia en el Trabajo, (...); p) Descuidar la seguridad en el trabajo (...)”.* Y lo previsto en el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala: *“a) El Incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral (...) y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (...)”;*

Que, mediante el Informe N° 000031-2024-EMAPE/PAD-ST, de fecha 24 de octubre de 2024, la STPAD concluyó que: 1) La Resolución N° 000003-2024-EMAPE/GL, de fecha 22 de enero de 2024, que resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Humberto Bueno Marcos, por presuntamente haber incurrido en falta disciplinaria, incurre en vicio de nulidad, tras haberse efectuado una incorrecta tipificación de la falta imputada, habiéndose configurado el vicio establecido en el inciso 2 del artículo 10° del TUO de la LPAG, y que, 2) El órgano competente para declarar la nulidad de oficio de la Resolución N° 000003-2024-EMAPE/GL, de fecha 22 de enero de 2024, es la Gerencia Central de Administración y Finanzas, en tanto, es el superior jerárquico inmediato; recomendando que, en virtud al numeral 2 del artículo 213° del TUO de la LPAG, se solicite a la Gerencia Central de Administración y Finanzas, declare la nulidad de oficio la Resolución N° 000003-2024-EMAPE/GL, de fecha 22 de enero del 2024, por estar incurso en causal de nulidad, a fin de garantizar el debido procedimiento, retrotrayéndola hasta el informe de precalificación emitido por la STPAD;

Que, mediante el Informe N° 000779-2024-EMAPE/GRH, de fecha 28 de octubre de 2024, la Gerencia de Recursos Humanos, en calidad de órgano sancionador, suscribe los fundamentos expuestos en el Informe N° 031-2024-EMAPE/PAD-ST, recomendando a la Gerencia Central de Administración y Finanzas, en calidad de superior jerárquico inmediato, proceda a emitir la resolución que declara la nulidad de la Resolución N° 000003-2024-EMAPE/GL, de fecha 22 de enero de 2024, por estar incurso en causal de nulidad, a fin de garantizar el debido procedimiento, retrotrayéndola hasta el informe de precalificación emitido por la STPAD;



Que, sobre la validez del acto administrativo, se tiene que, de conformidad con el numeral 1.1 del artículo 1° del TUO de la LPAG, son actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta;

Que, el artículo 8° del referido cuerpo normativo establece que, es válido el acto administrativo dictado conforme al ordenamiento jurídico, considerando para tal efecto los requisitos establecidos en su artículo 3°, los cuales son: (i) competencia, (ii) Objeto o contenido, (iii) Finalidad pública, (iv) Motivación y (v) procedimiento regular;

Que, conforme con el artículo 9° del mismo dispositivo legal, todo acto administrativo se considera válido en tanto no se declare expresamente su nulidad por autoridad administrativa (en virtud de los recursos interpuestos por los interesados o, en base a la potestad de declarar la nulidad de oficio de sus propios actos);

Que, la declaración de nulidad de oficio de un acto administrativo es la potestad que tiene la autoridad administrativa, a su propia iniciativa, de dejar sin efecto un acto administrativo que está produciendo efectos sobre los derechos, obligaciones o intereses de un particular en una situación concreta, debido a que constata la existencia de un vicio de validez, siempre que se agrave el interés público o se lesione derechos fundamentales (numeral 213.1 del artículo 213° del TUO de la LPAG);

Que, la nulidad de oficio, en cualquiera de los casos previstos en el artículo 10° del TUO de la LPAG, puede declararse de oficio la nulidad del acto, aun cuando haya quedado firme, siempre que agrave el interés público o lesione derechos fundamentales;

Que, el artículo 10° del TUO de la LPAG ha establecido las siguientes causales de nulidad: 1) *La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias;* 2) *El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14;* 3) *Los actos expresos o los que resulten como consecuencia de la aprobación automática o por silencio administrativo positivo, por los que se adquiere facultades, o derechos, cuando son contrarios al ordenamiento jurídico, o cuando no se cumplen con los requisitos, documentación o tramites esenciales para su adquisición;* 4) *Los actos administrativos que sean constitutivos de infracción penal, o que se dicten como consecuencia de la misma;*

Que, la aludida nulidad solo puede ser declarada por el funcionario jerárquico superior al que expidió el acto que se invalida, salvo que se trate de un acto emitido por una autoridad que no está sometida a subordinación jerárquica, en cuyo caso la nulidad será declarada por resolución del mismo funcionario, conforme se encuentra regulado en el numeral 11.2 del artículo 11° del TUO de la LPAG;

Que, en caso que durante el trámite del Procedimiento Administrativo Disciplinario se hubiera emitido un acto que adoleciera de algún vicio de nulidad señalado en el artículo 10° de TUO de la LPAG, entre los que figura "(...) 2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez", puede declararse la nulidad de oficio del referido acto;

Que, con respecto al requisito esencial de la *motivación*, se tiene que, el acto administrativo debe estar debidamente en proporción al contendió y conforme al ordenamiento jurídico; en ese sentido, en el desarrollo de un PAD, deben observarse



garantías y principios que son un límite a la potestad sancionadora del Estado, siendo uno de ellos, el Principio de Tipicidad;

Que, sobre el particular, el Tribunal del Servicio Civil, mediante la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, ha precisado lo siguiente con relación al Principio de tipicidad:

“3. Principio de tipicidad

16. *Sobre el principio de tipicidad establecido en el numeral 4 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, es posible afirmar, que es un límite concreto a la potestad sancionadora administrativa y que su alcance se extiende a todos los procedimientos sancionadores, en los que están incluidos los procedimientos especiales y disciplinarios, conforme se desprende de la lectura integral del artículo 247° de la citada norma.*

17. *Al respecto, el Tribunal Constitucional distingue el principio de legalidad y el de tipicidad expresando lo siguiente: “No debe identificarse el principio de legalidad con el principio de tipicidad. El primero, garantizado por el ordinal “d” del inciso 24) del artículo 2° de la Constitución, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley. El segundo, en cambio, constituye la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta. (...)”*

18. *De forma más específica sobre el principio de tipicidad, el Supremo interprete de la Constitución ha señalado: “El subprincipio de tipicidad o taxatividad constituye una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal”.*

19. *Cabe precisar, que el numeral 4 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 determina que sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango legal mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Consecuentemente, las entidades sólo podrán sancionar la comisión de conductas que hayan sido previamente tipificadas como ilícitas, mediante normas que describan de manera clara y específica el supuesto de hecho infractor y la sanción aplicable*

20. *Sin embargo, dado que el Tribunal Constitucional ha reconocido que existe cierto grado de indeterminación en las normas legales, debe considerarse que resulta necesario que en los procedimientos administrativos disciplinarios en los que se encuentra la presencia de normas indeterminadas, corresponderá a los órganos competentes, complementar el contenido de las normas legales aplicando disposiciones reglamentarias de desarrollo, en tanto que éstas cumplan con especificar, graduar e identificar las conductas punibles o determinen las sanciones establecidas en la Ley, sin que constituyan nuevas conductas sancionables a las que ya fueron previstas en la Ley; con la única salvedad que una Ley o Decreto Legislativo autorice de modo expreso que se tipifiquen infracciones por norma reglamentaria.*



21. Respecto a la precisión de las normas legales y el carácter complementario o colaborativo de las disposiciones reglamentarias de desarrollo, el Tribunal Constitucional ha señalado: "(...) Tal precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de vista administrativo, por tanto, no está sujeta a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementada a través de los reglamentos respectivos, como se infiere del artículo 168° de la Constitución. La ausencia de una reserva de ley absoluta en esta materia, como indica Alejandro Nieto (Derecho administrativo sancionador, Editorial Tecnos, Madrid 1994, Pág. 260), "provoca, no la sustitución de la ley por el reglamento, sino la colaboración del reglamento en las tareas reguladoras, donde actúa con subordinación a la ley y como mero complemento de ella"

22. **Por consiguiente, los órganos competentes en el procedimiento disciplinario deben describir de manera suficientemente clara y precisa, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario como al momento de resolver la imposición de una sanción, cuál es la falta prevista en la Ley que es objeto de imputación (y cuando fuere el caso, precisar la disposición reglamentaria que la complementa), cuál es la conducta atribuida al imputado que configura la falta que se le imputa, cuáles son los hechos que con base en el principio de causalidad configuran la conducta pasible de sanción; indicando además de manera precisa, clara y expresa cuáles son las normas o disposiciones, vigentes en el momento en que se produjo la falta, que sirven de fundamento jurídico para la imputación."**

Que, la debida tipificación supone, entonces, una garantía para el investigado en el marco del PAD, quien, en ejercicio de su derecho de defensa, podrá refutar los cargos atribuidos en su contra, introduciendo los medios probatorios que considere pertinente. La inobservancia del Principio de tipicidad, vulneraría sus derechos fundamentales: i) a la defensa, ii) al debido procedimiento, y iii) a la debida motivación, y, por tanto, sería causal de nulidad;

Que, del análisis previo se advierte que, el Informe de Precalificación N° 000003-2024-EMAPE/PAD-ST, de fecha 18 de enero de 2024, que fue emitido por la STPAD, ha inobservado el Principio de tipicidad, tras haber señalado, como normas jurídicas presuntamente vulneradas, las que se describen a continuación:

V. FALTA INCURRIDA Y NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA:

5.1. Se debe señalar, que el señor BUENO, es trabajador perteneciente al régimen laboral de la actividad privada, regulado bajo el Decreto Legislativo N° 728, desempeñando funciones de Personal de Seguridad - Asistente Auxiliar de la GL – Ss de Seguridad en el Almacén Central de EMAPE S.A. (Sede - Caquetá), encargado y designado en velar la seguridad, el orden, el control de ingreso y salida e informar sobre las incidencias ocurridas en el Almacén Central de EMAPE S.A. (Sede - Caquetá).

5.2 En el presente caso, de los hechos ocurridos el día 22 de diciembre de 2023, en el Almacén Central de EMAPE S.A.



(Sede - Caquetá), se evidenciaría cierto grado de negligencia en el cumplimiento de sus funciones inherente al puesto que desempeña el señor BUENO, al ser personal encargado de la seguridad del almacén central de EMAPE S.A., quien por su descuido u otro, permitió que los trabajadores de EMAPE S.A., hayan ingresado el día 22 de diciembre de 2023 bebidas alcohólicas (botella de vino y latas de cerveza), para celebrar un almuerzo - compartir, tal como se puede apreciar en las imágenes que obran en el expediente administrativo; todos estos hechos se habrían realizado en el interior de las instalaciones del Almacén Central de la Entidad, sin ningún tipo de reporte de incidencias a la jefatura inmediata superior, por parte de todo el personal de seguridad incluso el señor BUENO, cuyo turno de labores ese día fue de 06.00 horas a 14.00 horas, horario en el cual se presume habrían ingresado dichas bebidas alcohólicas al referido almacén central.

5.3. Que, el Reglamento Interno de Trabajo de EMAPE S.A., señala en su Capítulo IV, "DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR" Artículo 21° Son Obligaciones de los trabajadores de EMAPE S.A., entre otras, las siguientes:

"(...)

- a) Respetar y cumplir las disposiciones legales y/o convencionales, las normas contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, así como todas aquellas disposiciones de orden interno que pueda dictar EMAPE S.A., en el ejercicio de su facultad de dirección.
- b) Cumplir con las funciones inherentes al puesto que desempeñan, con honestidad, diligencia, rectitud, dedicación, eficacia, y reserva, así como cumplir con las directivas que les puedan ser impartidas sus superiores, para la correcta ejecución de sus labores para los cuales han sido contratados, observando un comportamiento correcto durante la ejecución de las mismas. (...)"

Asimismo, los literales a), b) y p) del artículo 119° que precisa como faltas laborales, que darán lugar a una sanción disciplinaria, las siguientes:

"a) No acatar las disposiciones de este Reglamento.

b) Negligencia en el Trabajo, (...)

(...)

p) Descuidar la seguridad en el trabajo (...)

5.4. En ese contexto, dicha responsabilidad recaería sobre el señor BUENO; quien al momento de ocurrido los hechos



se encontraba desempeñando la función de Personal de Seguridad en el Almacén Central de EMAPE S.A. (Sede - Caquetá), en la cual se aplicaría el literal d) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil – Ley 30057 que señala lo siguiente: “Faltas de carácter disciplinario: d) La negligencia en el desempeño de sus funciones.”, y por haber trasgredido el literal a) del artículo 25° del Texto Único ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97- TR, que señala como falta grave: “a) El Incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral. (...), y, la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (...)”

5.5. Cabe resaltar que, el **Manual de Perfiles y Puestos EMAPE 2023**, para el puesto de Asistente Auxiliar de la GL – Ss de Seguridad señala que la misión es asistir en las labores de seguridad relacionadas a la Gerencia de Logística la cual dichas funciones son los siguientes:

- 1. Realizar acciones de vigilancia, tanto preventivas como disuasivas para garantizar el orden y la seguridad en la Entidad.**
- 2. Custodiar los ambientes asignados y los bienes que existen en el interior de los locales de acuerdo a las condiciones de seguridad e higiene y control establecidos.**
- 3. Registrar, controlar y orientar el ingreso y salida de personas, así como equipo y materiales de los ambientes a su cargo.**
4. Operar equipos auxiliares de oficina de acuerdo a las instrucciones de los manuales.
- 5. Elaborar los informes correspondientes a su función y reportar las incidencias ocurridas.**
6. Otras funciones que le asigne su jefe inmediato.

5.6. Por consiguiente, de acuerdo al análisis desarrollado en el presente informe queda establecido la falta administrativa disciplinaria atribuida al señor BUENO, toda vez que no habría cumplido de manera diligente sus funciones señalada en los considerandos que anteceden, concordante con lo señalado en el literal d) del artículo 4.11 de la Directiva N° 001-2014- EMAPE .S.A. “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en la Empresa Municipal Administradora de Peaje de Lima, falta configurada como “negligencia en el desempeño de sus funciones”, en consecuencia, esta Secretaría Técnica por los fundamentos expuestos recomienda el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra del señor



BUENO, quien al momento de ocurrido los hechos se encontraba desempeñando las función de Personal de Seguridad en el Almacén Central de EMAPE S.A. (Caquetá). (SIC)

Que, de lo anterior podemos señalar que, la STPAD recomendó al órgano instructor el inicio de PAD contra el servidor HUMBERTO BUENO MARCOS, al haber advertido que éste último habría vulnerado presuntamente las siguientes normas jurídicas: literales a) y b) del artículo 21° y literales a), b) y p) del artículo 119° del Reglamento Interno de Trabajo de EMAPE S.A., así como, el literal d) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil – Ley 30057 y el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003- 97-TR, y del mismo modo, el literal d) del artículo 4.11 de la Directiva N° 001-2014-EMAPE .S.A. “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en la Empresa Municipal Administradora de Peaje de Lima”; sin embargo, se advierte que esa precalificación trasgrede el Principio de tipicidad, pues los fundamentos con los que recomienda el inicio de PAD en contra del servidor investigado no describen de manera suficientemente clara y precisa, cuál es la falta prevista en la Ley que será objeto de imputación;

Que, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el Secretario Técnico, es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria y proponer la fundamentación del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública; asimismo, no tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes; no obstante, su accionar debe sujetarse a los Principio de la potestad sancionadora, entre ellos, al Principio de legalidad y tipicidad;

Que, asimismo, se ha llegado a determinar que, la Resolución N° 000003- 2024-EMAPE/GL, de fecha 22 de enero de 2024, está incurso en causal de nulidad, ya que el órgano instructor inobservó cumplir con el Principio de tipicidad, al haber iniciado PAD contra el servidor Humberto Bueno Marcos, bajo la siguiente imputación:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- INICIAR procedimiento administrativo disciplinario - **FASE INSTRUCTIVA** - contra el servidor don **HUMBERTO BUENO MARCOS**, quien al momento de ocurrido los hechos se encontraban desempeñando las funciones de Personal de Seguridad en el Almacén Central de EMAPE S.A. (Caquetá), comisión de la presunta falta disciplinaria prevista en el Reglamento Interno de Trabajo de EMAPE S.A., señala en su Capítulo IV, **“DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR”, literal a) y b) del Artículo 21°** que precisa como obligaciones de los trabajadores de EMAPE S.A., entre otros, los siguientes: “a) Respetar y cumplir las disposiciones y/o convencionales, las normas contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, así como todas aquellas disposiciones de orden interno que pueda dictar EMAPE S.A. en el ejercicio de su facultad de dirección; b) Cumplir con las funciones inherentes al puesto que desempeñan, con honestidad, diligencia, rectitud, dedicación, eficacia, y reserva, así como cumplir con las directivas que les puedan ser impartidas sus superiores, para la correcta ejecución de sus labores para los cuales han sido contratados, observando un comportamiento correcto durante la ejecución de las mismas. (...)”. Asimismo, los literales a), b) y p) del artículo 119° que precisa como faltas laborales, que darán lugar a una sanción disciplinaria, las siguientes: “a) No acatar las



disposiciones de este Reglamento; b) Negligencia en el Trabajo, (...); p) Descuidar la seguridad en el trabajo (...). Y lo previsto en el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala: “a) El Incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral (...) y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (...)”.

Que, de lo anterior se advierten dos observaciones: primero, que el órgano instructor imputó al servidor Humberto Bueno Marcos, el incumplimiento de los literales a) y b) del artículo 21° y los literales a), b) y p) del artículo 119° del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de EMAPE S.A., y recomendó al órgano sancionador la suspensión sin goce de remuneraciones como imposición de la sanción; no obstante, dicha tipificación y prognosis de sanción efectuada por el órgano instructor, colisiona con el Principio de Legalidad, ya que, el juicio de subsunción de los hechos con las faltas previstas en el RIT solo procede en el caso de faltas leves que acarreen la sanción de amonestación escrita, conforme al numeral 10.7 de las disposiciones complementarias y finales de la Directiva N° 001-2024-EMAPE S.A., Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en la Empresa Municipal Administradora de Peaje de Lima, en concordancia con el artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el literal j) del artículo 129° del Reglamento General de la referida Ley, aprobado por D.S N° 040-2014- PCM;

Que, aunado a lo expuesto anteriormente, mediante la Resolución 001420- 2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, el Tribunal del Servicio Civil recordó que las entidades solo pueden regular en su reglamento interno del servicio civil o reglamento interno de trabajo aquellas faltas consideradas leves que acarreen la sanción de amonestación; habiendo precisado en el fundamento 48 lo siguiente:

“48. (...) , debe tenerse en cuenta que el artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil ha tipificado las faltas de carácter disciplinario pasibles de ser sancionadas con suspensión temporal o destitución, lo cual se encuentra en concordancia con lo dispuesto por su Reglamento; por lo que, las Entidades sólo pueden regular en su Reglamento Interno del Servicio Civil o Reglamento Interno de Trabajo aquellas faltas consideradas leves que acarreen la sanción de amonestación, de conformidad con lo previsto en el literal j) del artículo 129° del Reglamento General de la Ley N° 30057.”

Que, en el presente caso, el órgano instructor le atribuyó al servidor investigado el incumplimiento de los literales a) y b) del artículo 21° y los literales a), b) y p) del artículo 119° del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de EMAPE S.A., y recomendó como sanción la suspensión sin goce de remuneraciones; por lo que, la evidente vulneración al Principio de legalidad y tipicidad es causal de nulidad;

Que, asimismo, lo segundo que se advierte es que, el órgano instructor subsumió la conducta infractora en el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003- 97-TR, que señala: “a) El incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral (...) y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (...)”; sin embargo, al ser una norma indeterminada, correspondía que el órgano instructor, en observancia del Principio de tipicidad, la complementara con otras disposiciones reglamentarias de desarrollo, conforme lo dispuso el Tribunal de Servicio Civil en el fundamento 22 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2019- SERVIR/TSC, que precisó textualmente lo siguiente:



22. Por consiguiente, los órganos competentes en el procedimiento disciplinario deben describir de manera suficientemente clara y precisa, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario como al momento de resolver la imposición de una sanción, cuál es la falta prevista en la Ley que es objeto de imputación (y cuando fuere el caso, precisar la disposición reglamentaria que la complementa), cuál es la conducta atribuida al imputado que configura la falta que se le imputa, cuáles son los hechos que con base en el principio de causalidad configuran la conducta pasible de sanción; indicando además de manera precisa, clara y expresa cuáles son las normas o disposiciones, vigentes en el momento en que se produjo la falta, que sirven de fundamento jurídico para la imputación.

Que, de lo anterior, se advierte que, el órgano instructor inobservó el Principio de tipicidad al atribuir genéricamente el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala: “a) El incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral (...) y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (...)”, sin haberlo desarrollado con las normas y/o directivas de gestión interna de la entidad, a fin de saber con precisión y exactitud la falta disciplinaria quebrantada, lo cual trasgrede el Principio – garantía de tipicidad;

Que, siendo así, la Resolución N° 000003-2024-EMAPE/GL, de fecha 22 de enero de 2024, que resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Humberto Bueno Marcos, por presuntamente haber incurrido en falta disciplinaria, descrita anteriormente, incurre en vicio de nulidad, tras haberse efectuado una incorrecta tipificación de la falta imputada, habiéndose configurado el vicio establecido en el inciso 2 del artículo 10° del TUO de la LPAG;

Que, estando a lo expuesto, y en uso de las atribuciones conferidas por los artículos 10° al 13° del TUO de la Ley N° 27444, y del Reglamento de Organización y Funciones de EMAPE S.A.;

SE RESUELVE:

Artículo 1°. - Declarar la **NULIDAD** de Oficio del acto administrativo contenido en la Resolución N° 000003-2024-EMAPE/GL, de fecha 22 de enero de 2024, emitido por la Gerencia de Logística, en su condición de órgano instructor de PAD, por la causal prevista en el numeral 2 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

Artículo 2°. - **RETROTRAER** el procedimiento administrativo disciplinario hasta antes de la emisión del Informe de Precalificación N° 000003-2024-EMAPE/PAD-ST, de fecha 18 de enero de 2024.

Artículo 3°.- NOTIFICAR la presente resolución al señor Humberto Bueno Marcos, identificado con DNI N° 16008216, con domicilio real en la Calle 36 20 89 Block C Dpto. 408 Urb. El Trébol III Etapa, distrito de Los Olivos, provincia y departamento de Lima, con número de celular 991302515

Artículo 4°.- PÓNGASE de conocimiento la presente resolución a la Gerencia de Logística (órgano instructor), a la Gerencia de Recursos Humanos (órgano sancionador) y a la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario.



Artículo 5°.- REMÍTASE copia de la presente resolución y sus antecedentes administrativos vía Sistema de Gestión Documental a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, para los fines pertinentes.

Artículo 6°.- ENCARGAR a la Gerencia de Tecnologías de la Información de la Gerencia Central de Administración y Finanzas, la publicación de la presente Resolución en el portal web institucional (www.emape.gob.pe), y en los aplicativos informáticos correspondientes.

COMUNIQUESE, NOTIFIQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

