LA CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

ENAPU S.A.
EMPRESA NACIONAL DE PUERTOS S.A.

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
EMPRESA NACIONAL DE PUERTOS S.A.

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 009-2021-2-0256-SCE

SERVICIO DE CONTROL ESPECIFICO A HECHOS CON PRESUNTA IRREGULARIDAD A EMPRESA NACIONAL DE PUERTOS S.A.

CALLAO-PROV. CONST. DEL CALLAO-P. C. DEL CALLAO

"PAGOS DE INDEMNIZACIÓN VACACIONAL A TRABAJADORES DE ENAPU S.A."

PERÍODO

PERÍODO:1 DE SEPTIEMBRE DE 2011 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2020

TOMO I DE IV

LIMA - PERÚ

23 DE DICIEMBRE DE 2021

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

0729

0092021202560 0

0001

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 009-2021-2-0256-SCE

"PAGOS DE INDEMNIZACIÓN VACACIONAL A TRABAJADORES DE ENAPU S.A."

ÍNDICE

	DENOMINACIÓN	N° Pág.
I.	ANTECEDENTES	3
	1. Origen	
	2. Objetivos	
	3. Materia de Control Especifico y Alcance	
	4. De la entidad o dependencia	
	5. Comunicación de Pliego de Hechos	
II.	ARGUMENTOS DEL HECHO ESPECÍFICO PRESUNTAMENTE IRREGULAR	4
	1. Funcionarios y servidores de Enapu S.A no realizaron un adecuado control del cumplimiento del uso del descanso vacacional de treintaidós (32) trabajadores, durante el periodo 2011 al 2020; afectando el derecho al descanso físico de los trabajadores, lo que ocasionó un perjuicio económico para la Empresa por indemnizaciones pagadas por S/ 670 537,94.	
III.	ARGUMENTOS JURÍDICOS	19
IV.	IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS INVOLUCRADAS EN LOS HECHOS ESPECÍFICOS PRESUNTAMENTE IRREGULARES	19
V.	CONCLUSIONES	19
VI.	RECOMENDACIONES	20
VII.	APÉNDICES	20

ENAPU S.A. O.C.I. V°B° ENAPU S.A.

ENAPU S.A. ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL SUPERVISOR ENAPU S.A.

ENAPU S.A. ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL JEFE DE COMISIÓN ENAPU S.A.

ENAPU S.A. ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL ABOGADO ENAPU S.A.

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 009-2021-2-0256-SCE

"PAGOS DE INDEMNIZACIÓN VACACIONAL A TRABAJADORES DE ENAPU S.A."

PERÍODO: 1 DE SEPTIEMBRE DE 2011 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2020

I. ANTECEDENTES

1. Origen

El Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad a la Empresa Nacional de Puertos S.A., en adelante "entidad", corresponde a un servicio de control posterior programado en el Plan Anual de Control 2021 del Órgano de Control Institucional-OCI, registrado en el Sistema de Control Gubernamental-SCG con la orden de servicio n.° 2-0256-2021-002, iniciado mediante oficio n.° 034-2021-ENAPU S.A/OCI de 3 de noviembre de 2021[1], en el marco de lo previsto en la Directiva N° 007-2021-CG/NORM "Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad", aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 134-2021-CG de 11 de junio de 2021 y su modificatoria.

2. Objetivos

Establecer si el goce de descansos vacacionales de los trabajadores de ENAPU S.A. se está realizando cabo conforme al Decreto Legislativo N° 713, su Reglamento y otras normas aplicables.

3. Materia de Control Específico y Alcance

Materia de Control Específico

El Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad comprende el incumplimiento por parte de la Empresa Nacional de Puertos S.A. con la ejecución del rol de descanso vacacional de sus colaboradores, ocasionando que acumulen vacaciones no gozadas por más de un año de servicios continuos; lo que generó que, entre el 2019 y 2021, se pague por concepto de indemnización por vacaciones no gozadas a treintaidos (32) trabajadores, por un monto ascendente a S/ 660 292,96.

Cabe precisar que, la Supervisión de Personal de Enapu S.A., durante el periodo de 2011 al 2020, no generó ninguna acción de seguimiento o informe situacional sobre el uso vacacional del personal de la empresa, así como tampoco se evidencia documentación de jefes o superiores jerárquicos de los trabajadores respecto a justificación por el no uso de su goce vacacional.

Alcance

El servicio de control específico comprende el período de 1 de septiembre de 2011 al 31 de diciembre de 2020, correspondiente a la revisión y análisis de la documentación relativa al hecho con evidencias de presunta irregularidad.

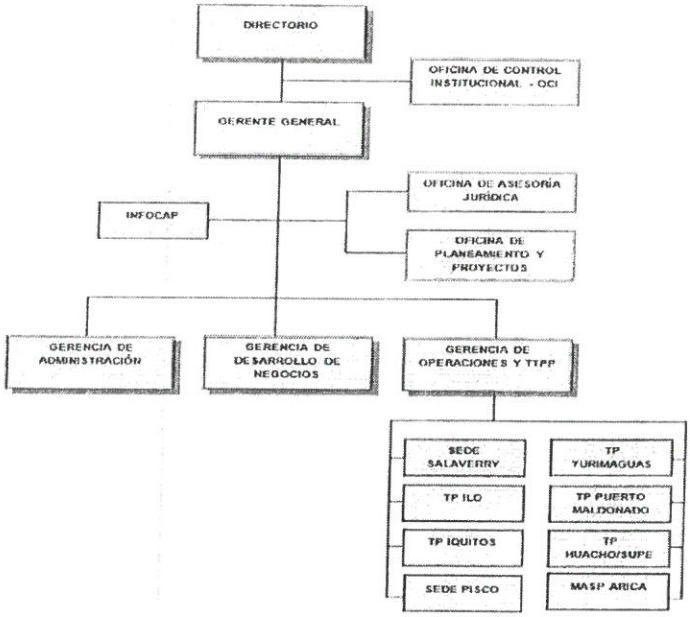
4. De la entidad o dependencia

La Empresa Nacional de Puertos S.A. – ENAPU S.A., pertenece al Sector Transportes y Comunicaciones, en el nivel de gobierno nacional.

A continuación, se muestra la estructura orgánica gráfica de la Empresa Nacional de Puertos S.A.:

[1] La Comisión de Control se reconformó mediante el oficio n.° 038-2021-ENAPU S.A/OCI de 30 de noviembre de 2021 y oficio n.° 039-2021-ENAPU S.A/OCI de 7 de diciembre de 2021.

Gráfico 1. Estructura Orgánica ENAPU S.A.



Fuente: Acuerdo de Directorio n.° 07/02/2019/D de 28 de febrero de 2019.

5. Notificación del Pliego de Hechos

En aplicación del numeral 7.31 de las Normas Generales de Control Gubernamental, aprobadas con Resolución de Contraloría N° 273-2014-CG y sus modificatorias, la Directiva N° 007-2021-CG/ "Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad" aprobada con Resolución de Contraloría N° 134-2021-CG, así como al marco normativo que regula la notificación electrónica emita por la Contraloría se cumplió con el procedimiento de notificación del Pliego de Hechos a las personas comprendidas en los hechos con evidencias de presunta irregularidad a fin que formulen sus comentarios o aclaraciones.

II. ARGUMENTOS DEL HECHO ESPECÍFICO PRESUNTAMENTE IRREGULAR

1. Funcionarios y servidores de Enapu S.A no realizaron un adecuado control del cumplimiento del uso del descanso vacacional de treintaidós (32) trabajadores, durante el periodo 2011 al 2020; afectando el derecho al descanso físico de los trabajadores, lo que ocasionó un perjuicio económico para la Empresa por indemnizaciones pagadas por S/ 670 537,94.

La Supervisión de Personal de la Empresa Nacional de Puertos S.A. (en adelante Enapu S.A.), realizó el cálculo para indemnización de treintaidós (32) trabajadores de la Empresa, debido a que estos no disfrutaron de su descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquirieron ese derecho. El importe total de la indemnización asciende a S/ 794,122.13.

Sin embargo, la Comisión de Control del Órgano de Control Institucional (en adelante OCI) de Enapu S.A., estableció como periodo de alcance del Servicio de Control Especifico a Hechos con Presunta Irregularidad, desde el 1 de septiembre de 2011 al 31 de diciembre de 2020. En tal sentido, se determinó que durante dicho periodo los funcionarios y servidores de Enapu S.A. responsables de la formulación, control y supervisión del uso de descanso vacacional de los trabajadores, incumplieron la normativa aplicable; toda vez que, permitieron la acumulación de vacaciones que automáticamente generó la obligación de indemnización por parte de la Empresa.

Al respecto, se solicitó información sobre la justificación de la suspensión del uso del descanso vacacional, la misma que debió ser comunicada en su oportunidad por el jefe o superior jerárquico del trabajador a la Oficina de Personal. No obstante, la Supervisión de Personal de Enapu S.A. informó que no existe documentación que sustente la suspensión de vacaciones por necesidad de servicio, configurando de esta manera un incumplimiento de la normativa de la materia por parte de la Gerencia de Administración, Gerencia de Recursos Humanos y Supervisión de Personal.

En virtud de lo expuesto, al no haberse realizado un adecuado control y hacer cumplir el goce de vacaciones anuales de los trabajadores en sus periodos correspondientes, durante el periodo auditado se originó un perjuicio económico a la Empresa por S/ 670 537,94.

Los hechos señalados con evidencia de irregularidad se detallan a continuación:

Antecedentes

Enapu S.A. es una empresa estatal de derecho privado que pertenece al Sector Transportes y Comunicaciones, la misma que funciona bajo la forma de Sociedad Anónima y cuenta con autonomía técnica, económica, administrativa y financiera.

En ese sentido, el artículo 21 del Decreto Legislativo n.° 98 de 29 de mayo de 1981, establece que: *"Los trabajadores, empleados y obreros de ENAPU-PERU S.A., están sujetos al régimen laboral y los beneficios que sean reconocidos a los trabadores de la actividad privada"*; esto en concordancia con la Ley n.° 27866, Ley de Trabajo Portuario de 24 de octubre de 2002 y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo n.° 003-2003-TR de 25 de marzo de 2003, Ley n.° 27943, Ley del Sistema Portuario Nacional de 1 de marzo de 2003 y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo n.° 003-2004-MTC de 4 de febrero de 2004; así como las disposiciones establecidas en la Ley de Fomento de Empleo, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entre otras normas conexas.

Reconocimiento y pago de indemnización por pago de vacaciones no gozadas

De la revisión y análisis de la documentación remitida por la Supervisión de Personal de Enapu S.A., relacionada con el control y cumplimiento de la programación del descanso vacacional de los trabajadores; se evidenció que durante los ejercicios 2019, 2020 y 2021, la Empresa dispuso el pago de indemnizaciones por vacaciones no gozadas a treintaidós (32) trabajadores, debido a que no disfrutaron de sus respectivos descansos vacacionales durante el periodo del 2009 al 2020, por un importe de S/ 794 122,13; conforme se detalla a continuación:

Cuadro n.° 1
Documentos de reconocimiento para el pago de indemnizaciones por vacaciones no gozadas durante los ejercicios 2009 al 2020.

N°	Nombre	Días no gozados	Monto reconocido S/	Documento de reconocimiento para el pago	Fecha del documento
1	Jorge Alejandro Aguilar Longa	33	8 405,82	Memorando n° 755-2019-ENAPU S.A./G.ADM/SUPER	03/05/2019
2	Lucio Alberto Vente Zamudio	127	38 489,13		
3	Luis Emilio Ponce Flores	156	14 165,74	Memorando n° 1437-2019-ENAPU S.A./G.ADM/SUPER	23/10/2019
4	Menotti Juan Yáñez Ramírez	102	31 159,91	Memorando n° 1811-2019-ENAPU S.A./G.ADM/SUPER	24/10/2019
5	Demetrio Cadenillas Vergaray	232	54 053,91	Memorando n° 611-2020-ENAPU S.A./G.ADM/SUPER	17/08/2020
6	Eduardo Martín Maza Pérez	249	45 684,32(*)	Memorando n° 622-2020-ENAPU S.A./G.ADM/SUPER	20/08/2020

N°	Nombre	Días no gozados	Monto reconocido S/	Documento de reconocimiento para el pago	Fecha del documento
7	Luz Marina Salazar Papa	293	70 900,24	Memorando n° 638-2020-ENAPU S.A./G.ADM/SUPER	26/08/2020
8	Raquel Dominga Bahamonde Aldave	170	34 995,63	Memorando n° 646-2020-ENAPU S.A./G.ADM/SUPER	28/08/2020
9	Ana Gloria Morales Torres	158	29 738,47		
10	Josefa Esther Vela Sangama	98	22 655,93	Memorando n° 654-2020-ENAPU S.A./G.ADM/SUPER	31/08/2020
11	Paulina Justa Vila Osorio	170	33 949,68		
12	Isi Antonia Rosas Meléndez	77	6 549,21		
13	Julia Liliana Esquivel Núñez	176	12 763,09		
14	Eduardo Raúl Ulloa Torres	186	43 388,15		
15	Jorge Chávez Oliden	117	39 257,95	Memorando n° 740-2020-ENAPU S.A./G.ADM/SUPER	29/09/2020
16	Ernesto Yovera Álvarez	100	18 929,14		
17	Edwin Eduardo Martín Pinto Zavalaga	123	30 140,25		
18	Lidia Rosario Peña Fuentes	72	23 809,85		
19	José Alberto Castillo Montenegro	104	20 635,75		
20	Francisco Henry Cardozo Díaz	136	27 784,71		
21	Javier Edmundo Ronceros García	10	2 381,96		
22	Giovanna Gabriela Orue Luna	78	18 539,38		
23	Roció Aspajo de Sotelo	24	2 257,64		
24	Ricardo Alfonso Moreno Capristan	31	7 674,41		
25	Porfirio Florián Salgado Bernardo	72	13 927,50		
26	Gomer Valera Saavedra	54	11 111,51		
27	Walter Santiago Espinoza Donayre	272	68 519,88(*)	Memorando n° 742-2020-ENAPU S.A./G.ADM/SUPER	30/09/2020
28	Colber Francisco Deza Rugel	194	36 722,91(*)		
29	Javier Elías Resasco Marres	96	7 346,62	Memorando n° 811-2020-ENAPU S.A./G.ADM/SUPER	26/10/2020
30	Andrés Huarcaya Hugo	25	2 100,61		
31	Caharin Alberto Caparó Jarufé	25	8 167,95	Memorando n° 007-2021/SP	05/01/2021
32	Luis Alberto Maita Bonilla	55	7 914,88	Memorando n° 0366-2021/SP	05/01/2021
Total indemnización			**794 122,13**		

(*) Trabajadores a los que no se depositó el total del monto reconocido debido a retenciones judiciales.
Elaborado por: Comisión de Control
Fuente: Memorando n.° 724-2021/SP de 8 de septiembre de 2021 **(Apéndice n.° 4)** y el memorando n.° 756-2021/SP de 20 de septiembre de 2021 **(Apéndice n.° 5)**, que adjunta los documentos del cálculo por reintegro de indemnización y las planillas de pago de los trabajadores.

Sobre el particular, se comprobó que los pagos por indemnización de vacaciones no gozadas fueron abonados a las cuentas de los trabajadores, tal como se detalla a continuación:

Cuadro n.° 2
Transferencias bancarias de planilla por pago de indemnizaciones vacacionales

N°	Trabajador	N° de cuenta de origen (ENAPU S.A.)	N° de cuenta de destino (trabajador)	Importe abonado S/
1	Ana Gloria Morales Torres	0011-0661-0100004385	0011-0381-02-00012553	29 738,47
2	Andrés Huarcaya Hugo	0011-0661-0100004385	0011-0381-02-00109131	2 100,61
3	Caharin Alberto Caparó Jarufe	192-0719777-0-73	194-92920170-0-55	8 167,95
4	Colber Francisco Deza Rugel	0011-0661-0100004385	0011-0232-02-00184787	14 689,17(*)
5	Demetrio Cadenillas Vergaray	0011-0661-0100004385	0011-0295-02-00355763	54 053,91

N°	Trabajador	N° de cuenta de origen (ENAPU S.A.)	N° de cuenta de destino (trabajador)	Importe abonado S/
6	Eduardo Martín Maza Pérez	0011-0661-0100004385	0011-0381-02-00019159	45 055,07(*)
7	Eduardo Raúl Ulloa Torres	0011-0661-0100004385	0011-0381-02-00076160	43 388,15
8	Edwin Eduardo Martin Pinto Zavalaga	0011-0661-0100004385	0011-0381-02-00011530	30 140,25
9	Ernesto Yovera Álvarez	0011-0661-0100004385	0011-0381-02-00073943	18 929,14
10	Francisco Henry Cardozo Díaz	0011-0661-0100004385	0011-0381-02-00079712	27 784,71
11	Giovanna Gabriela Orue Luna	0011-0661-0100004385	0011-0381-02-00096528	18 539,38
12	Gomer Valera Saavedra	192-0719777-0-73	585-93673159-0-20	11 111,51
13	Isi Antonia Rosas Meléndez	0011-0661-0100004385	0011-0381-02-00078376	6 549,21
14	Javier Edmundo Ronceros García	0011-0661-0100004385	0011-0381-02-00068206	2 381,96
15	Javier Elías Resasco Marres	0011-0661-0100004385	0011-0381-02-00175177	7 346,62
16	Jorge Alejandro Aguilar Longa	0011-0661-0100004385	0011-0381-01-00010391	8 405,82
17	Jorge Chávez Oliden	0011-0661-0100004385	0011-0381-02-00011514	39 257,95
18	José Alberto Castillo Montenegro	0011-0661-0100004385	0011-0381-02-00048531	20 635,75
19	Josefa Esther Vela Sangama	0011-0661-0100004385	0011-0381-02-00186861	22 655,93
20	Julia Liliana Núñez Esquivel	0011-0661-0100004385	0011-0381-02-00147300	12 763,09
21	Lidia Rosario Peña Fuentes	0011-0661-0100004385	0011-0381-02-00040425	23 809,85
22	Lucio Alberto Vente Zamudio	0011-0661-0100004385	0011-0381-02-00006502	38 489,13
23	Luis Alberto Maita Bonilla	0011-0661-0100004385	0011-0381-02-00066645	7 914,88
24	Luis Emilio Ponce Flores	0011-0661-0100004385	0011-0381-02-00015862	14 165,74
25	Luz Marina Salazar Papa	0011-0661-0100004385	0011-0381-02-00012383	70 900,24
26	Menotti Juan Yañez Ramirez	201-0000491058	740-3026703322	31 159,91
27	Paulina Justa Vila Osorio	0011-0661-0100004385	0011-0381-01-00009415	33 949,68
28	Porfirio Florián Salgado Bernardo	192-0719777-0-73	192-16677643-0-02	13 927,50
29	Raquel Dominga Bahamonde Aldave	192-0719777-0-73	192-15670548-0-35	34 995,63
30	Ricardo Alfonso Moreno Capristan	0011-0661-0100004385	0011-0301-02-01614054	7 674,41
31	Rocío Aspajo De Sotelo	0011-0661-0100004385	0011-0381-02-00012642	2 257,64
32	Walter Santiago Espinoza Donayre	0011-0661-0100004385	0011-0381-02-00016591	51 389,91(*)
Total importe abonado a las cuentas de los trabajadores				**754 329,17(*)**

(*) Los montos abonados difieren del monto reconocido debido a los descuentos judiciales. El importe total ya considera la retención judicial.
Elaborado por: Comisión de Control
Fuente: Documentos que acreditan el depósito en las cuentas de los trabajadores remitidos con memorándum n.° 00195-2021-ENAPU S.A/G.ADM/SFC/TES de 2 de diciembre de 2021 **(Apéndice n.° 6).**

ENAPU S.A. EMPRESA NACIONAL DE PUERTOS S.A. O.C.I. V°B° ENAPU S.A.

ENAPU S.A. SUPERVISOR ENAPU S.A.

ENAPU S.A. JEFE DE COMISIÓN ENAPU S.A.

ENAPU S.A. ABOGADO ENAPU S.A.

Derecho al goce del descanso vacacional

Las vacaciones anuales remuneradas son un derecho establecido en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú de 1993, en la que, respecto a la jornada ordinaria de trabajo, señala lo siguiente: *"(…) Los trabajadores tienen derecho a descanso (…) anual remunerados (…)"*.
En ese sentido, el artículo 10 del Decreto Legislativo n.° 713 de 7 de noviembre de 1991, sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada; establece que: "*El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios (…)*", en concordancia con el artículo 11 de su Reglamento, aprobado con Decreto Supremo n.° 012-92-TR de 2 de noviembre de 1992.

Asimismo, el artículo 18 del citado Decreto Legislativo, establece: *"El trabajador puede convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete días naturales (...)"*. Por su parte, el artículo 19, establece que *"El descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días calendario con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción es por escrito (...)"*.

Sin embargo, el numeral 10 del numeral 4.1 del numeral 4 de la Directiva n.° 031-2008-ENAPU SA/GG de 5 de diciembre de 2008, Descanso Vacacional Anual **(Apéndice n.° 7),** establece que *"La reducción del descanso vacacional de 30 a 15 días por compra de vacaciones, no está autorizada"*.

Por lo expuesto, los trabajadores de Enapu S.A. deben gozar de treinta (30) días calendario de descanso vacacional (descanso físico), por cada año completo de servicios; teniendo la posibilidad de acumular solo hasta dos (2) periodos vacacionales por mutuo acuerdo y siempre que después de un año de servicios continuos haya disfrutado de siete días naturales. Entre tanto, no cuentan con la posibilidad de reducir sus vacaciones a quince días calendario con su respectiva compensación salarial (venta de vacaciones al empleador) por disposición interna de la Empresa.

Irrenunciabilidad de los derechos laborales

Por otra parte, los principios que regulan la relación laboral están consignados en el artículo 26 de la Constitución Política del Perú de 1993, en el que establece, entre otros, lo siguiente: *"En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...) 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley (...)"*.

El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales tiene por objetivo prohibir que el trabajador renuncie a sus derechos laborales reconocidos por la Constitución y Leyes vigentes en su propio perjuicio, para resguardar sus intereses en la relación laboral, toda vez que la norma considera al trabajador la "parte débil" de la relación laboral[2]. Por lo tanto, el ejercicio del derecho del trabajador de gozar de un descanso vacacional anual remunerado es de carácter obligatorio e irrenunciable, este derecho no puede dejar de ser ejercido, incluso por encima de la decisión del mismo trabajador o su empleador.

Derecho al pago de indemnización por vacaciones no gozadas

En mérito a lo expuesto en los párrafos precedentes, y en caso de que el empleador no cumpla con hacer efectivo el descanso vacacional de sus trabajadores dentro de los plazos legales establecidos, el artículo 23 del Decreto Legislativo n.° 713 dispone lo siguiente:

"Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:
a) Una remuneración por el trabajo realizado;
b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y,
c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago".

[2] Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional n. 8-2008-PI/TC de 22 de abril de 2009.

Respecto al monto de la remuneración vacacional, el referido Decreto Legislativo, en su artículo 15 establece: *"La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando (...)".*

Por tanto, el trabajador que no gozó de su descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquiere el derecho; deberá percibir una remuneración por las labores realizadas en su oportunidad, otra por el derecho vacacional adquirido y no gozado, y finalmente una remuneración de indemnización por no haber disfrutado en su momento del descanso físico.

Acciones adoptadas para hacer cumplir el derecho al descanso vacacional

La programación del rol vacacional de los treintaidós (32) trabajadores se encuentra registrada en el Sistema Integral Administrativo - SIA de la Empresa; y, los reportes de vacaciones programadas por año fueron remitidos mediante memorando n.° 806-2021/SP de 6 de octubre de 2021 **(Apéndice n.° 8)**, por la Supervisión de Personal de Enapu S.A. Al respecto, el artículo 6 del Decreto Legislativo n.° 1405, Decreto Legislativo que establece regularizaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, dispone:

"Las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces, son las responsables de coordinar y formular la programación del rol vacacional de los servidores, de acuerdo con las necesidades de servicio e interés particular de los servidores.
El rol de vacaciones de los servidores de la entidad se aprueba durante el mes de noviembre del año anterior. En caso de producirse modificaciones al rol de vacaciones, motivadas por la solicitud del servidor o por suspensión del descanso vacacional, corresponde al jefe inmediato del servidor comunicar a la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, o la que haga sus veces, con la finalidad que ésta efectúe el control respectivo".

Sobre el particular, con el memorándum n.° 00269-2021/OCI de 27 de septiembre de 2021 **(Apéndice n.° 9)**, el OCI solicitó, entre otros, lo siguiente: *"1. Informar y sustentar si existen acciones realizadas por parte de la Supervisión de Personal respecto al goce vacacional de los (32) trabajadores y extrabajadores, correspondiente a los periodos del 2011 al 2019".* Además, *"2. Informar y sustentar documentalmente si existe algún pedido o justificación respecto al no uso del goce vacacional de algún jefe superior de los (32) colaboradores".* Al respecto, a través del memorando n.° 00824-2021/SP de 12 de octubre de 2021 **(Apéndice n.° 10)**, la Supervisión de Personal respecto al primer punto informó: *"(...) durante el periodo señalado no ha generado ninguna acción sobre el seguimiento, y uso del descanso físico vacacional (...);* asimismo, respecto al segundo punto manifestó: *"(...) no se evidencia en los archivos de los informes de opiniones sobre el pago de la indemnización vacacional acumuladas por más de dos periodos de descansos consecutivos de algunos de los jefes o superior jerárquico".* Dicha información fue confirmada mediante el memorando n.° 00827-2021/SP de 13 de octubre de 2021 **(Apéndice n.° 11).**

De lo expuesto, se evidenció que Enapu S.A., realizó la coordinación y formulación de la programación del rol vacacional; sin embargo, no existió un adecuado control de las vacaciones, toda vez que, treintaidós (32) trabajadores no disfrutaron de su descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquirieron el derecho. Cabe precisar que, la Supervisión de Personal no proporcionó evidencia que acredite la justificación de los jefes o superiores jerárquicos de los trabajadores respecto a la suspensión del goce vacacional.

Cálculo de indemnización vacacional que afectó los recursos económicos de Enapu S.A.

La Comisión de Control a cargo del Servicio de Control Especifico a Hechos con Presunta Irregularidad determinó que, durante el periodo auditado del 1 de septiembre de 2011 al 31 de diciembre de 2020, Enapu S.A. reconoció y pagó a treintaidós (32) trabajadores, por concepto de indemnización de vacaciones no gozadas, por el importe de S/ 670 537,94; tal como se detalla a continuación:

Cuadro n.° 3
Indemnización vacacional a 32 trabajadores, periodo 01/09/2011 al 31/12/2020.

N.°	Datos del trabajador		Remuneración del trabajador	Días no gozados por año dentro de periodo evaluado										Total días	Indemnización 2011 al 2020 S/
	Nombre y apellidos	Fecha de ingreso		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020		
1	Ana Gloria Morales Torres	07/01/1987	5 646,55		20	6		16	11	27	30	30		140	26 350,57
2	Andrés Huarcaya Hugo	25/06/2007	2 520,74					4	3	1	9	8		25	2 100,62
3	Caharin Alberto Caparó Jarufe	03/01/2019	9 801,54										25	25	8 167,95
4	Colber Francisco Deza Rugel	22/07/2004	5 678,80		18	25	11	10	12	30	20	16		142	26 879,65
5	Demetrio Cadenillas Vergaray	23/06/1976	6 989,73		30	30	19	27	29	30	21	19		205	47 763,16
6	Eduardo Martin Maza Pérez	06/01/1986	5 504,13		30	15	1	12	27	30	25	19		159	29 171,89
7	Eduardo Raúl Ulloa Torres	02/02/2004	7 567,70		14		9	25	13	29	30	30		150	37 838,50
8	Edwin Eduardo Martin Pinto Zavalaga	10/08/1987	7 351,28			9	3	9	13	16	22	30		102	24 994,35
9	Ernesto Yovera Álvarez	25/08/2003	5 678,74						10	30	30	30		100	18 929,13
10	Francisco Henry Cardozo Diaz	23/12/2004	6 128,98	22			2	16	13	23	30			106	21 655,73
11	Giovanna Gabriela Orue Luna	12/05/2009	7 130,53		1		6	13	7	11	7	9		54	12 834,95
12	Gomer Valera Saavedra	10/04/2002	6 173,06							7	27	20		54	11 111,51
13	Isi Antonia Rosas Meléndez	25/08/2003	2 551,64						13	29	11	24		77	6 549,21
14	Javier Edmundo Ronceros Garcia	10/04/2002	7 145,87							4		4		8	1 905,57
15	Javier Elias Resasco Marres	06/06/2011	2 295,82		1		12	25	13	5	14	26		96	7 346,62
16	Jorge Alejandro Aguilar Longa	13/11/2003	7 641,65						3	30				33	8 405,82
17	Jorge Chávez Oliden	09/12/1986	10 066,14	24	1		11	7	17	21	6			87	29 191,81
18	José Alberto Castillo Montenegro	16/03/2000	5 952,62			3		13	19	16	13	16		80	15 873,65
19	Josefa Esther Vela Sangama	01/04/1995	6 935,49		15	18			8	9	10	5		65	15 026,90
20	Julia Liliana Núñez Esquivel	12/05/2009	2 175,53				22	25	29	30	30	22		158	11 457,79
21	Lidia Rosario Peña Fuentes	18/01/2000	9 920,77		4	17		7	4			3		35	11 574,23
22	Lucio Alberto Vente Zamudio	16/02/1990	9 091,92				9	30	30	30	28			127	38 489,13
23	Luis Alberto Maita Bonilla	10/04/2002	4 317,21			6	9	16	5	4			15	55	7 914,89
24	Luis Emilio Ponce Flores	08/01/1986	3 346,24			18	17	30	30	30	28			153	17 065,82
25	Luz Marina Salazar Papa	16/08/1982	7 259,41		30	30	30	30	30	30	30	30		240	58 075,28
26	Menotti Juan Yáñez Ramírez	26/03/1990	9 164,68					19	30	30	23			102	31 159,91
27	Paulina Justa Vila Osorio	01/01/1982	5 991,12	16	15	1		13	19	30	30	23		147	29 356,49

N.°	Datos del trabajador		Remuneración del trabajador	Días no gozados por año dentro de periodo evaluado										Total días	Indemnización 2011 al 2020 S/
	Nombre y apellidos	Fecha de ingreso		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020		
28	Porfirio Florián Salgado Bernardo	24/06/2008	5 803,12					3	13	13	13	30		72	13 927,49
29	Raquel Dominga Bahamonde Aldave	02/08/1985	6 175,70		19	18	29	22	15	10	7	10		130	26 761,37
30	Ricardo Alfonso Moreno Capristan	10/04/2002	7 426,85					7	11	2		11		31	7 674,41
31	Rocio Aspajo De Sotelo	20/09/1989	2 822,05						7	9	8			24	2 257,64
32	Walter Santiago Espinoza Donayre	01/01/1990	7 557,34	30	20	30	28	30	24	30	27	30		249	62 725,92
Importante total de la indemnización durante el periodo evaluado															**670 537,94**

Elaborado por: Comisión de Control
Fuente: Cuadros de determinación de periodos y cálculo de la indemnización por descanso vacacional adquirido y no gozado art. 23, D. Leg. 713 **(ver apéndice n.° 8)** y memorando n.° 00970-2021/SP de 19 de noviembre de 2021 **(Apéndice n.° 12).**

De lo expuesto en el cuadro n.° 3, se evidencia que treintaidós (32) trabajadores de Enapu S.A. no disfrutaron de su descanso vacacional por los días adquiridos por derecho (30 días calendario), situación que generó para la Empresa la obligación del pago de indemnización por vacaciones no gozadas. Esto sin que exista documentación que sustente la suspensión de las vacaciones de los trabajadores por necesidad de servicio, configurando de esta manera un incumplimiento de la normativa de la materia por parte de la Gerencia de Administración, Gerencia de Recursos Humanos y Supervisión de Personal.

Respecto a la oportunidad del descanso vacacional, en el artículo 14 del Decreto Legislativo n.° 713 y en concordancia con el artículo 4 del Decreto Supremo n.° 002-2019-TR, se establece que esta *"será fijada en común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz"*. Por lo tanto, con la finalidad de no afectar los derechos de los trabajadores y no perjudicar a la Empresa con el pago de indemnizaciones, los responsables de la administración de los recursos humanos de Enapu S.A., durante el periodo de 1 de septiembre de 2011 al 31 de diciembre de 2020, tuvieron la obligación no solo de programar los descansos vacacionales sino que estos hagan uso dentro del año siguiente a aquél en el que se adquirió el derecho; siendo decisión de la Empresa disponer la fecha en que los trabajadores con vacaciones pendientes hagan uso de las mismas, antes que generen un nuevo periodo vacacional. En ese sentido, la Comisión de Control elaboró un Cuadro de vacaciones pendientes y la oportunidad para disfrutarlas **(Apéndice n.° 13),** en el cual se precisa la fecha máxima para que los responsables dispongan el descanso vacacional de los trabajadores, según sus días de vacaciones pendientes de disfrute y por cada periodo.

De otro lado, la Comisión de Control determinó que los funcionarios y servidores responsables de hacer cumplir la normativa sobre la materia, de acuerdo a sus funciones establecidas, fueron quienes que tuvieron la oportunidad de hacer efectivo el derecho de los trabajadores (plazo máximo para disponer hacer uso de las vacaciones pendientes) y evitar que se genere la indemnización por vacaciones no gozadas; esto en concordancia con el Cuadro de vacaciones pendientes y oportunidad para disfrutarlas **(Ver apéndice n.° 13)**. Asimismo, la Comisión de Control elaboró el Cuadro designación y cese de los responsables según última oportunidad para disponer uso del descanso vacacional **(Apéndice n.° 14)** y Cuadro por días no gozados e importe de indemnización por año **(Apéndice n.° 15),** en los que se identifica a los funcionarios y servidores responsables de disponer y hacer cumplir el uso del descanso vacacional de los treintaidós (32) trabajadores, en sus respectivas funciones de coordinación, formulación, control y supervisión, durante el periodo de 1 de septiembre de 2011 al 31 de diciembre de 2020.

Perjuicio económico

En virtud de lo expuesto, al no haberse realizado un adecuado control para hacer cumplir el uso del descanso vacacional de los trabajadores de Enapu S.A. dentro del año siguiente al que adquirieron el derecho, como lo establece la normativa sobre la materia; durante el periodo auditado, se originó un perjuicio económico a la Empresa por S/ 670 537,94.

La normativa aplicable al hecho con evidencias de presunta irregularidad objeto del Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad, es la siguiente:

- **Constitución Política del Perú de 1993, promulgada el 29 de diciembre de 1993 y vigente desde el 1 de enero de 1994.**

  Artículo 25.- Jornada ordinaria de trabajo
  "(...)
  La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio. (...)".

  Artículo 26.-
  "(...) En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...) 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley (...)".

- **Decreto Legislativo n.° 713, consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, publicado el 8 de noviembre de 1991 y vigente desde el 8 de diciembre de 1991.**

  Artículo 10.-
  "(...) El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.
  Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:
  a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.
  b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.
  c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley.

  Por acuerdo escrito entre las partes, pueden adelantarse días de descanso a cuenta del período vacacional que se genere a futuro conforme a lo previsto en el presente artículo.
  En caso de extinción del vínculo laboral, los días de descanso otorgados por adelantado al trabajador son compensados con los días de vacaciones truncas adquiridos a la fecha de cese.
  Los días de descanso otorgados por adelantado que no puedan compensarse con los días de vacaciones truncas adquiridos, no generan obligación de compensación a cargo del trabajador.
  (...)

Artículo 14.- *La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz.*

Artículo 15.- *La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando.*
Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma. (…).

Artículo 18.- *El trabajador puede convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete días naturales.*
Tratándose de trabajadores contratados en el extranjero, podrán convenir por escrito la acumulación de períodos vacacionales por dos o más años.

Artículo 19.- *El descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días calendario con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción es por escrito.*
La reducción solo puede imputarse al período vacacional que puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario. (…)".

Artículo 23.-
"Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:
a) Una remuneración por el trabajo realizado;
b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y,
c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.
El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago".

- **Decreto Supremo N° 012-92-TR, aprueban el reglamento del Decreto Legislativo Nº 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, publicado el 3 de diciembre de 1992 y vigente desde el 4 de diciembre de 1992.**

Artículo 11.-
"(…) Tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord previsto en el Artículo 10. del Decreto Legislativo. (…)
Artículo 16.- La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando.

Se considera remuneración a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, con excepción por su propia naturaleza de las remuneraciones periódicas a que se refiere el Artículo 18. del Decreto Legislativo Nº 650. (…)".

- **Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral del 21 de marzo de 1997 y vigente desde el 27 de marzo de 1997.**

CAPITULO III - CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL
Contrato Ocasional
Artículo 60.- *El contrato accidental-ocasional es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año.*

Contrato de Suplencia
Artículo 61.- *El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.*

En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.

En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.

- **Decreto Legislativo N.° 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, publicado el 12 de septiembre de 2018 y vigente desde el 13 de septiembre de 2018.**

Artículo 2.- Descanso vacacional

"(...) 2.1. Los servidores tienen derecho a gozar de un descanso vacacional remunerado de treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios. La oportunidad del descanso vacacional se fija de común acuerdo entre el servidor y la entidad. A falta de acuerdo, decide la entidad.

2.2. El derecho a gozar del descanso vacacional de treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios está condicionado a que el servidor cumpla el récord vacacional que se señala a continuación:

2.2.1. Tratándose de servidores cuya jornada ordinaria es de seis (6) días a la semana, deben haber realizado labor efectiva al menos doscientos sesenta (260) días en dicho periodo.

2.2.2. Tratándose de servidores cuya jornada ordinaria es de cinco (5) días a la semana, deben haber realizado labor efectiva al menos doscientos diez (210) días en dicho periodo.

2.3. El cómputo del récord vacacional será regulado por el Reglamento. (...)"

- **Decreto Supremo N° 002-2019-TR, Decreto Supremo que aprueba el reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector privado, publicado el 5 de febrero de 2019 y vigente desde el 6 de febrero de 2019.**

  Artículo 4.- Descanso vacacional
  "(…)
  El descanso vacacional es de treinta (30) días calendario y comprende los días de descanso semanal, feriados, días no laborables y otros supuestos sobrevenidos de suspensión de labores que ocurran durante el respectivo periodo vacacional; salvo decisión unilateral del empleador, acuerdo de partes, convenio colectivo o costumbre más favorable. (…)"

- **Directiva N.° 031-2008-ENAPU SA/GG, descanso vacacional anual, aprobada por la Gerencia General de Enapu S.A., el 1 de noviembre de 2008 y vigente desde el 2 de noviembre de 2018.**

  4.1 DISPOSICIONES GENERALES
  (…)
  5. "Los días de descanso vacacional deben programarse y gozarse completamente a partir de la fecha de aniversario de control de vacaciones y antes de que se cumpla un nuevo aniversario".
  (…)
  10. La reducción del descanso vacacional de 30 a 15 días por compra de vacaciones, no está autorizada."
  (…)

  5. SUPERVISIÓN Y CONTROL
  "La supervisión y control de la presente directiva, estará a cargo de la Gerencia de Recursos Humanos y de las Gerencias o Administraciones de los Terminales Portuarios Provinciales".

El hecho con presunta irregularidad afectó el derecho de los trabajadores al disfrute de su descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquirieron el derecho que ocasionó un perjuicio económico a la Empresa debido al pago de indemnizaciones por S/ 670 537,94.

El hecho con presunta irregularidad fue ocasionado por responsables de la Gerencia de Administración, Gerencia de Recursos Humanos y Supervisión de Personal; quienes no velaron que treintaidós (32) trabajadores de Enapu S.A. hagan uso de su descanso vacacional por cada año completo de servicios y dentro de los plazos que establece el marco legal aplicable

Comentarios de las personas comprendidas en los hechos específicos presuntamente irregulares

Las cédulas de notificación electrónica cursadas a las ocho (8) personas comprendidas en los hechos, con sus comentarios o aclaraciones presentados, los cuales fueron recibidos de forma documentada, se presentan en el **Apéndice n.° 16** del Informe de Control Específico. Cabe señalar que el señor Fernando Castillo Moscoso y el señor Rodolfo Cesar Biaggi Aguilar presentaron información adicional de manera extemporáneamente sus comentarios o aclaraciones al Pliego de Hechos comunicado.

Evaluación de los comentarios o aclaraciones de las personas comprendidas en los hechos

Se ha efectuado la evaluación de los comentarios o aclaraciones y documentos presentados, concluyendo que no se desvirtúan los hechos comunicados en el Pliego de Hechos. La referida evaluación y las cédulas de comunicación forman parte del **Apéndice n.° 16** del Informe de Control Específico.

1. **Luz Marina Salazar Papa** con DNI n.° 25663028, en su condición gerente de Administración de la Empresa Nacional de Puertos S.A. en el periodo del 17 de setiembre de 2015 hasta el 2 de enero de 2019, encargada con Resolución de Gerencia General n.° 265-2015-ENAPU SA/GG vigente desde 17 de septiembre de 2015 y cesada con Acuerdo de Directorio 053/12/2018/D vigente hasta 2 de enero de 2019 **(Apéndice n.° 17).** A quien se le comunicó el Pliego de Hechos mediante Cédula de Notificación Electrónica n.° 001-2021-ENAPU S.A./OCI-SCE2 de 30 de noviembre de 2021 y presentó sus comentarios con memorándum n.° 163-2021-ENAPU S.A./GADM/SFC de 7 de diciembre de 2021.

   Como resultado de la evaluación de los comentarios, se ha determinado que los hechos específicos con evidencia de irregularidad no han sido desvirtuados y configuran presunta responsabilidad administrativa y civil, al evidenciarse que trasgredió el literal a), b) y c) del artículo 10°, artículos 15°, 18°, 19° y 23° del Decreto Legislativo n.° 713, que consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Así como, los artículos 11° y 16° del Decreto Supremo N° 012-92-TR, aprueban el reglamento del Decreto Legislativo Nº 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Al igual que, los artículos 2.1, 2.2, 2.2.1, 2.2.2 y 2.3 del Decreto Legislativo N.º 1405, que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar. Asimismo, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 002-2019-TR, que aprueba el reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector privado.

   Del mismo modo, incumplió las funciones establecidas en el literal c) y h) del num. 9.1.2 del num. 9.1 del num. 9 del Reglamento de Organización y Funciones - ROF 2015, que señala que la Gerencia de Administración tiene como función: Conducir y supervisar las actividades vinculadas con los procesos de los sistemas de personal (…); Administrar el Sistema de Control de Personal, supervisando el debido cumplimiento de las normas de asistencia, puntualidad, conducta y demás aspectos contemplados en el Reglamento Interno de Trabajo y Directivas **(Apéndice n.° 18).** De igual manera, el numeral 5. SUPERVISIÓN Y CONTROL: *"La supervisión y control de la presente directiva estará a cargo de la Gerencia de Recursos Humanos y de las Gerencias o Administraciones de los Terminales Portuarios Provinciales"* de la Directiva N° 031-2008 ENAPU S.A./GG "Descanso Vacacional Anual" de 5 de diciembre de 2008. Además, el art. 105° del Reglamento Interno de Trabajo, aprobado por Acuerdo de Directorio n° 43/12/2016/D señala que: la Gerencia de Administración de ENAPU S.A. es responsable de velar porque los trabajadores disfruten de su descanso vacacional de acuerdo al rol vacacional establecido y dentro del marco legal aplicable.

   Los hechos anteriormente expuestos, configuran presunta responsabilidad administrativa y civil, derivada de deber incumplido previsto en la normativa anteriormente señalada; dando mérito al inicio del procedimiento administrativo a cargo de la entidad y las acciones legales a cargos de las instancias competentes.

2. **Caharin Alberto Caparó Jarufe** con DNI n.° 25726297, en su calidad de gerente de Administración de la Empresa Nacional de Puertos S.A. en el periodo del 3 de enero de 2019 a la actualidad, Designado con Acuerdo de Directorio 053/12/2018/D vigente desde 3 de enero de 2019 **(Ver apéndice n.° 17).** A quien se le comunicó el Pliego de Hechos mediante Cédula de Notificación Electrónica n.° 002-2021-ENAPU S.A./OCI-SCE2 de 30 de noviembre de 2021 y presentó sus comentarios con documento S/N recibido el 10 de diciembre de 2021.

   Como resultado de la evaluación de los comentarios, se ha determinado que los hechos específicos con evidencia de irregularidad no han sido desvirtuados y configuran presunta responsabilidad administrativa y civil, al evidenciarse que trasgredió el literal a), b) y c) del artículo 10°, artículos 15°, 18°, 19° y 23° del Decreto Legislativo n.° 713, que consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Así como, los artículos 11° y 16° del Decreto Supremo N° 012-92-TR, aprueban el reglamento del Decreto Legislativo Nº 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Al igual que, los artículos 2.1, 2.2, 2.2.1, 2.2.2 y 2.3 del Decreto Legislativo N.° 1405, que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar. Asimismo, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 002-2019-TR, que aprueba el reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector privado.

   Del mismo modo, incumplió las funciones establecidas en el literal c) y h) del num. 7.1.3 del num. 7.1 del num. 7 del Reglamento de Organización y Funciones - ROF 2019, que señala que la Gerencia de Administración tiene como función: Conducir y supervisar las actividades vinculadas con los procesos de los sistemas de personal (…); Administrar el Sistema de Control de Personal, supervisando el debido cumplimiento de las normas de asistencia, puntualidad, conducta y demás aspectos contemplados en el Reglamento Interno de Trabajo y Directivas **(Ver apéndice n.° 18).** De igual manera, el numeral 5. SUPERVISIÓN Y CONTROL: *"La supervisión y control de la presente directiva estará a cargo de la Gerencia de Recursos Humanos y de las Gerencias o Administraciones de los Terminales Portuarios Provinciales"* de la Directiva N° 031-2008 ENAPU S.A./GG "Descanso Vacacional Anual" de 5 de diciembre de 2008. Además, el art. 105° del Reglamento Interno de Trabajo, aprobado por Acuerdo de Directorio n° 43/12/2016/D señala que: la Gerencia de Administración de ENAPU S.A. es responsable de velar porque los trabajadores disfruten de su descanso vacacional de acuerdo al rol vacacional establecido y dentro del marco legal aplicable.

   Los hechos anteriormente expuestos, configuran presunta responsabilidad administrativa y civil, derivada de deber incumplido previsto en la normativa anteriormente señalada, desde el 3 de enero de 2019 hasta el 17 de noviembre de 2019; dando mérito al inicio del procedimiento administrativo a cargo de la entidad y las acciones legales a cargos de las instancias competentes.

3. **José Luis Sotelo Torpoco** con DNI n.° 25786198, en su condición de gerente de Recursos Humanos de la Empresa Nacional de Puertos S.A. en el periodo de 16 de abril de 2009 a 17 de septiembre de 2015, encargado con Resolución de Gerencia General n.° 207-2009-ENAPU SA/GG vigente desde 16 de abril de 2009 y cesado con Resolución de Gerencia General n.° 261-2015-ENAPU SA/GG vigente hasta 17 de septiembre de 2015 **(Ver apéndice n.° 17).** A quien se le comunicó el Pliego de Hechos mediante Cédula de Notificación Electrónica n.° 003-2021-ENAPU S.A./OCI-SCE2 de 30 de noviembre de 2021 y presentó sus comentarios con Documento S/N de 10 de diciembre de 2021.

   Como resultado de la evaluación de los comentarios, se ha determinado que los hechos específicos con evidencia de irregularidad no han sido desvirtuados y configuran presunta

responsabilidad administrativa y civil, al evidenciarse que trasgredió el literal a), b) y c) del artículo 10°, artículos 15°, 18°, 19° y 23° del Decreto Legislativo n.° 713, que consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Así como, los artículos 11° y 16° del Decreto Supremo N° 012-92-TR, aprueban el reglamento del Decreto Legislativo Nº 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Del mismo modo, incumplió las funciones establecidas en el literal d) del num. 9.2.2 del num. 9.2 del Reglamento de Organización y Funciones - ROF 2005, señala que la Gerencia de Recursos Humanos tiene como función: Administrar el Sistema de Control de Personal, supervisando el debido cumplimiento de las normas de asistencia, puntualidad, conducta y demás aspectos contemplados en el Reglamento Interno de Trabajo y Directivas. Asimismo, lo señalado en el Documento Único de Organización – D.U.O.1, aprobado mediante Acuerdo Directorio 093-2002 del 15 de agosto de 2002, literal e, señala que la Gerencia de Recursos Humanos", se encarga de "Planear, coordinar, normar y controlar el funcionamiento del Sistema de Recursos Humanos de la Empresa" **(Ver apéndice n.° 18)**, así como: "b. Dar cumplimiento a los dispositivos legales referidos a la Gestión de los Recursos Humanos". De igual manera, el numeral 5. SUPERVISIÓN Y CONTROL: *"La supervisión y control de la presente directiva estará a cargo de la Gerencia de Recursos Humanos y de las Gerencias o Administraciones de los Terminales Portuarios Provinciales"* de la Directiva N° 031-2008 ENAPU S.A./GG "Descanso Vacacional Anual" de 5 de diciembre de 2008.

Los hechos anteriormente expuestos, configuran presunta responsabilidad administrativa y civil, derivada de deber incumplido previsto en la normativa anteriormente señalada; dando mérito al inicio del procedimiento administrativo a cargo de la entidad y las acciones legales a cargos de las instancias competentes.

4. **Demetrio Cadenillas Vergaray** con DNI n.° 32836177, en su condición de Supervisor de Personal de la Empresa Nacional de Puertos S.A. en los periodos de 6 de enero de 2014 hasta el 17 de setiembre de 2015 y del 17 de octubre de 2015 hasta el 30 de noviembre de 2020, encargado con Resolución de Gerencia General n.° 455-2013-ENAPU S.A/GG vigente desde 6 de enero de 2014 y cesado con Resolución de Gerencia General n.° 261-2015-ENAPU SA/GG vigente hasta 17 de septiembre de 2015, y luego, encargado con Resolución de Gerencia General n.° 303-2015-ENAPU SAS/GG vigente desde 17 de octubre de 2015 y cesado con Resolución de Gerencia General n.° 283-2020-ENAPU SA/GG vigente hasta 30 de noviembre de 2020; respectivamente **(Ver apéndice n.° 17).** A quien se le comunicó el Pliego de Hechos mediante Cédula de Notificación Electrónica n.° 005-2021-ENAPU S.A./OCI-SCE2 de 30 de noviembre de 2021 y presentó sus comentarios con Documento S/N de 6 de diciembre de 2021, enviado por correo electrónico y por Courier recibido por la oficina del OCI el 9 de diciembre de 2021 en cinco (5) folios. Posteriormente, el 9 de diciembre de 2021 presentó vía correo electrónico de 10 de diciembre de 2021, un documento complementario adjuntando como sustento un total de ciento cincuenta seis (156) folios en copia simple.

Como resultado de la evaluación de los comentarios, se ha determinado que los hechos específicos con evidencia de irregularidad no han sido desvirtuados y configuran presunta responsabilidad administrativa y civil, al evidenciarse que trasgredió el literal a), b) y c) del artículo 10°, artículos 15°, 18°, 19° y 23° del Decreto Legislativo n.° 713, que consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Así como, los artículos 11° y 16° del Decreto Supremo N° 012-92-TR, aprueban el reglamento del Decreto Legislativo Nº 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Al igual que, los artículos 2.1, 2.2, 2.2.1, 2.2.2 y 2.3 del Decreto Legislativo N.° 1405, que establece regulaciones para que el disfrute del

descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar. Asimismo, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 002-2019-TR, que aprueba el reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector privado.

Del mismo modo, incumplió las funciones establecidas en el num. 7 del literal n) del Manual de Organización y Funciones - MOF 2016, aprobado mediante el Acuerdo n.° 44/12/2016/D del 20 de diciembre de 2016, señala que el Supervisor de Personal tiene como función: Supervisar el Sistema de Personal de la Empresa referente al pago de remuneraciones, registro y control de asistencia, movimientos, promociones e incentivos, licencias, contrataciones, estadísticas, legajos de personal, vacaciones, permisos, etc. **(Ver apéndice n.° 18).**

Los hechos anteriormente expuestos, configuran presunta responsabilidad administrativa y civil, derivada de deber incumplido previsto en la normativa anteriormente señalada desde el 21 de diciembre de 2016 hasta el 30 de noviembre de 2020; dando mérito al inicio del procedimiento administrativo a cargo de la entidad y las acciones legales a cargos de las instancias competentes.

III. ARGUMENTOS JURÍDICOS

Los argumentos jurídicos por presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría, de la Irregularidad "Funcionarios y servidores de Enapu S.A no realizaron un adecuado control del cumplimiento del uso del descanso vacacional de treintaidós (32) trabajadores, durante el periodo 2011 al 2020; afectando el derecho al descanso físico de los trabajadores, lo que ocasionó un perjuicio económico para la Empresa por indemnizaciones pagadas por S/ 670 537,94" están desarrollados en el **Apéndice n.° 2** del Informe de Control Específico.

Los argumentos jurídicos por presunta responsabilidad civil de la Irregularidad "Funcionarios y servidores de Enapu S.A no realizaron un adecuado control del cumplimiento del uso del descanso vacacional de treintaidós (32) trabajadores, durante el periodo 2011 al 2020; afectando el derecho al descanso físico de los trabajadores, lo que ocasionó un perjuicio económico para la Empresa por indemnizaciones pagadas por S/ 670 537,94" están desarrollados en el **Apéndice n.° 3** del Informe de Control Específico.

IV. IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS INVOLUCRADAS EN LOS HECHOS ESPECÍFICOS PRESUNTAMENTE IRREGULARES

En virtud de la documentación sustentante, la cual se encuentra detallada en los anexos del presente Informe de Control Específico, los responsables por los hechos irregulares están identificados en el **Apéndice n.° 1.**

V. CONCLUSIONES

Como resultado del Servicio de Control Específico a Hechos con Evidencia de Irregularidad practicado a la Empresa Nacional de Puertos S.A. – ENAPU S.A., se formulan las conclusiones siguientes:

1. Durante los ejercicios 2019, 2020 y 2021, la Empresa Nacional de Puertos S.A., reconoció y dispuso el pago de indemnizaciones por vacaciones no gozadas a treintaidós (32) trabajadores, debido a que no disfrutaron de sus respectivos descansos vacacionales durante el periodo del 2009 al 2020. En ese sentido, la Comisión de Control determinó que desde el 1 de septiembre de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2020, los funcionarios y servidores de Enapu S.A. responsables de la formulación, control y supervisión del uso de descanso vacacional de los trabajadores,

incumplieron la normativa sobre la materia; toda vez que, permitieron la acumulación de vacaciones que automáticamente generó la obligación de indemnización por parte de la Empresa.

En virtud de lo expuesto, al no haberse realizado un adecuado control y hacer cumplir el goce de vacaciones anuales de los trabajadores en sus periodos correspondientes, durante el periodo auditado se originó un perjuicio económico a la Empresa por S/ 670 537,94.
(Irregularidad n.° 1)

VI. RECOMENDACIONES

Al presidente del Directorio de la Empresa Nacional de Puertos S.A.:

1. Realice las acciones tendentes a fin que el órgano competente efectúe el deslinde de las responsabilidades que correspondan, de los funcionarios y servidores públicos de la Empresa Nacional de Puertos S.A. comprendidos en el hecho irregular "Funcionarios y servidores de Enapu S.A no realizaron un adecuado control del cumplimiento del uso del descanso vacacional de treintaidós (32) trabajadores, durante el periodo 2011 al 2020; afectando el derecho al descanso físico de los trabajadores, lo que ocasionó un perjuicio económico para la Empresa por indemnizaciones pagadas por S/ 670 537,94" del presente Informe de Control Específico, de acuerdo a las normas que regulan la materia.
(Conclusión n.° 1)

2. Disponer el inicio a las acciones legales que correspondan, contra los funcionarios y servidores públicos comprendidos en los hechos con evidencias de irregularidad del presente Informe de Control Específico, a través de los órganos que ejerzan la representación legal para la defensa jurídica de los intereses del Estado.
(Conclusión n.° 1)

VII. APÉNDICES

Apéndice n.° 1: Original de la relación de personas comprendidas en la irregularidad.
Apéndice n.° 2: Original de los Argumentos jurídicos por presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría.
Apéndice n.° 3: Original de los Argumentos jurídicos por presunta responsabilidad civil.
Apéndice n.° 4: Copia fedateada del memorando n.° 724-2021/SP de 8 de septiembre de 2021.
Apéndice n.° 5: Copia fedateada del memorando n.° 756-2021/SP de 20 de septiembre de 2021.
Apéndice n.° 6: Copia fedateada del memorándum n.° 00195-2021-ENAPU S.A/G.ADM/SFC/TES de 2 de diciembre de 2021.
Apéndice n.° 7: Copia fedateada de la Directiva n.° 031-2008-ENAPU SA/GG de 5 de diciembre de 2008, Descanso Vacacional Anual.
Apéndice n.° 8: Copia fedateada del memorando n.° 806-2021/SP de 6 de octubre de 2021.
Apéndice n.° 9: Copia fedateada del memorándum n.° 00269-2021/OCI de 27 de septiembre de 2021.
Apéndice n.° 10: Copia fedateada del memorando n.° 00824-2021/SP de 12 de octubre de 2021.
Apéndice n.° 11: Copia fedateada del memorando n.° 00827-2021/SP de 13 de octubre de 2021.
Apéndice n.° 12: Copia fedateada del memorando n.° 00970-2021/SP de 19 de noviembre de 2021.
Apéndice n.° 13: Original del Cuadro de vacaciones pendientes y la oportunidad para disfrutarlas.
Apéndice n.° 14: Original del Cuadro designación y cese de los responsables según última oportunidad para disponer uso del descanso vacacional.
Apéndice n.° 15: Original del Cuadro por días no gozados e importe de indemnización por año.

Apéndice n.° 16: Copia fedateada de la Cédula de notificación electrónica, los comentarios o aclaraciones presentados por la persona comprendida en la irregularidad y original de la evaluación de comentarios o aclaraciones elaboradas por la Comisión de Control, por cada uno de los involucrados.
Apéndice n.° 17: Copia fedateada de los documentos de vinculación con Enapu S.A.
Apéndice n.° 18: Copia fedateada de los documentos de gestión de la entidad o dependencia que sustenta el incumplimiento funcional/disciplinario de las personas involucradas en los hechos específicos presuntamente irregulares.

Callao, 21 de diciembre de 2021.

Fidel Iván Andrade Quiroz
Supervisor
Comisión de Control

Nancy Enriqueta Alegre Gonzales
Jefe de Comisión
Comisión de Control

Cindy Sharon Ugás Canevaro
Abogada
Comisión de Control

El jefe del Órgano de Control Institucional que suscribe el presente informe, ha revisado su contenido y lo hace suyo, procediendo a su aprobación.

Callao, 22 de diciembre de 2021.

CPC. Fidel Iván Andrade Quiroz
Jefe del Órgano de Control Institucional
Empresa Nacional de Puertos S.A.
Contraloría General de la República

ENAPU S.A.
EMPRESA NACIONAL DE PUERTOS S.A.

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

COPIA NO OFICIAL

Apéndice n.° 1

Original de la relación de personas comprendidas en la irregularidad.

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
ENAPU S.A.
JEFE DE MISIÓN
ENAPU S.A.

APÉNDICE N° 1 DEL INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 009-2021-2-0256-SCE
RELACIÓN DE PERSONAS COMPRENDIDAS EN LA IRREGULARIDAD

N°	Sumilla del Hecho con evidencia de Irregularidad	Nombres y Apellidos	Documento Nacional de Identidad N° (1)	Cargo Desempeñado (2)	Período de Gestión (3)		Condición de vínculo laboral o contractual (4)	Casilla Electrónica (5)	Dirección domiciliaria (6)	Presunta responsabilidad identificada (Marcar con X)			
					Desde	Hasta				Civil	Penal (7)	Administrativa funcional	
					[dd/mm/aaaa]	[dd/mm/aaaa]						Sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría	Entidad
1	Funcionarios y servidores de Enapu S.A no realizaron un adecuado control del cumplimiento del uso del descanso vacacional de treintaidós (32) trabajadores, durante el periodo 2011 al 2020; afectando el derecho al descanso físico de los trabajadores, lo que ocasionó un perjuicio económico para la Empresa por indemnizaciones pagadas por S/ 670 537,94.	Luz Marina Salazar Papa	25663028	Gerente de Administración (e)	17/09/2015	02/01/2019	CAP	25663028	-	X			X
2		Caharin Alberto Caparó Jarufe	25726297	Gerente de Administración	03/01/2019	Continúa	CAP	25726297	-	X			X
3		José Luis Sotelo Torpoco	25786198	Gerente de Recursos Humanos (e)	16/04/2009	17/09/2015	CAP	25786198	-	X			X
4		Demetrio Cadenillas Vergaray	32836177	Supervisor de Personal (e)	17/10/2015	30/11/2020	CAP	32836177	-	X			X

(1) En caso de extranjeros indicar número del carnet de extranjería.
(2) Es el cargo desempeñado en el momento de los hechos específicos irregulares.
(3) Es el periodo de gestión vinculado a los hechos específicos irregulares, en día, mes y año.
(4) Precisar la condición de vínculo laboral o contractual con la entidad o dependencia, ejemplo: CAP, CAS, entre otros.
(5) Indicar la casilla electrónica asignada por la Contraloría a donde se le comunicó el Pliego de Hechos. De ser el caso, indicar si el funcionario o servidor creó la casilla electrónica pero no la activó.
(6) Solo en caso se haya realizado la notificación personal a través de medios físicos, indicar el Jirón, Calle, Avenida, Block, Urbanización, Zona, Asentamiento Humano, Número, Manzana, Lote/Distrito/Provincia/Región.
(7) Cuando se ha identificado presunta responsabilidad penal a alguna autoridad que cuenta con prerrogativa de antejuicio político, se incorpora una nota al pie del cuadro efectuando esta precisión.

EMPRESA NACIONAL DE PUERTOS S.A. enapu O.C.I. V°B° ENAPU S.A.
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL enapu SUPERVISOR ENAPU S.A.
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL enapu JEFE DE COMISIÓN ENAPU S.A.
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL enapu ABOGADO ENAPU S.A.

0023

ENAPU S.A.
EMPRESA NACIONAL DE PUERTOS S.A.

BICENTENARIO PERÚ 2021

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Callao, 23 de diciembre de 2021

OFICIO N.° 043-2021-ENAPU S.A/OCI

Señor
Manuel Alberto Talavera Valdivia
Presidente de Directorio
Empresa Nacional de Puertos S.A.
Jr. Manco Cápac 255
Callao/Callao

Firmado digitalmente por : ANDRADE QUIROZ Fidel Ivan FAU 20100003199 soft
Localizacion: ENAPU
Motivo: Soy autor del documento
Fecha: 28.12.2021 15:05:00

Asunto: Remisión del Informe de Control Especifico n.° 009-2021-2-0256-SCE, Pagos de indemnización vacacional a trabajadores de ENAPU S.A., periodo 1 de septiembre de 2011 al 31 de diciembre de 2020.

Ref.:
a) Oficio n.° 034-2021-ENAPU S.A/OCI de 3 de noviembre de 2021.
b) Directiva n.° 007-2021-CG/NORM, Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad, aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 134-2021-CG de 11 de junio de 2021 y su modificatoria.

Me dirijo a usted con relación al documento de la referencia a), mediante el cual se comunicó el inicio del Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad a los Pagos de indemnización vacacional a trabajadores de la Empresa Nacional de Puertos S.A. a su cargo.

Sobre el particular, como resultado del Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad, se ha emitido el Informe de Control Específico n.° 009-2021-2-0256-SCE, que recomienda disponer el inicio del procedimiento administrativo a los funcionarios y servidores involucrados en los hechos con evidencias de irregularidad, debiendo informar al Órgano Control Institucional, las acciones adoptadas al respecto.

Asimismo, de acuerdo al Informe de Control Específico n.° 009-2021-2-0256-SCE, se le recomienda disponer el inicio a las acciones legales que correspondan, contra los funcionarios y servidores comprendidos en los hechos con evidencias de irregularidad, a través del órgano que ejerza la representación legal para la defensa jurídica de los intereses del Estado.

Finalmente, se remite copia del citado informe, con el propósito que en su calidad de Titular de la Entidad examinada y en concordancia con lo dispuesto en el numeral 6.4.4.1 y 7.1.1.1 de la Directiva n.° 014-2020-CG/SESNC, Implementación de las recomendaciones de los Informes de Servicios de Control Posterior, Seguimiento y Publicación, aprobada con Resolución de Contraloría n.° 343-2020-CG de 23 de noviembre de 2020, disponga la **elaboración y suscriba el Plan de Acción,** el mismo que deberá remitirse al Órgano de Control Institucional en el **plazo máximo de 20 días hábiles (hasta el miércoles 26 de enero de 2022),** contados a partir del día hábil siguiente de recepción del presente.

Es propicia la oportunidad para expresarle las seguridades de mi consideración.

Atentamente,

Firmado digitalmente

CPC. Iván Andrade Quiroz
Jefa del Órgano de Control Institucional
Empresa Nacional de Puertos S.A.
Contraloría General de la República

ENAPU S.A.
EMPRESA NACIONAL DE PUERTOS S.A.
UNIDAD DE CONTROL DOCUMENTARIO
28 DIC 2021
HORA: 15:47 POR: B
RECIBIDO
LA RECEPCIÓN DE ESTE DOCUMENTO NO ES SEÑAL DE CONFORMIDAD

IAQ/eht