

**DIRECTIVA N° 016-2020-EMAPA-SM-SA-GG**



**“PROCEDIMIENTO PARA LA DETECCIÓN Y CONTROL DE ALCOHOL EN EL CENTRO DE TRABAJO EN LA EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A.”**


**Aprobada con**

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL**


**N° 147-2020-EMAPA-SM-SA-GG.**

De fecha 04 de diciembre del 2020

 [www.emapasanmartin.com](http://www.emapasanmartin.com)

 Jr. Federico Sánchez N°900

 (042)526666 - 982085216

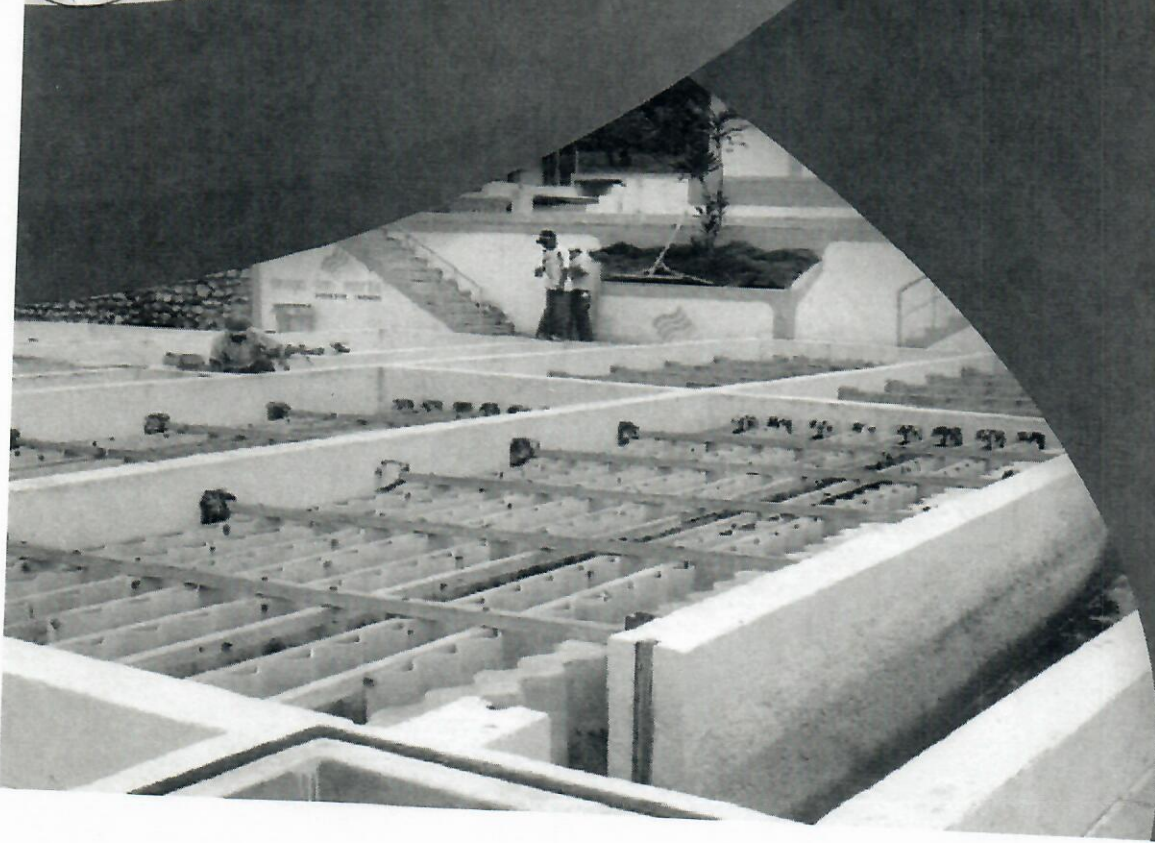
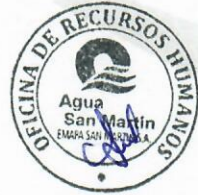
 Emapa san Martín




## DIRECTIVA N.º 016-2020

Aprobado con Resolución de Gerencia General  
Nº147-2020-EMAPA-SM-SA-GG  
(de fecha 04 de diciembre del 2020)

**PROCEDIMIENTO PARA LA DETECCION Y  
CONTROL DE ALCOHOL EN EL CENTRO DE  
TRABAJO EN LA EPS EMAPA SAN MARTIN  
S.A.**





<b>EMAPA SAN MARTIN S.A.</b> 	<b>PROCEDIMIENTO PARA DETECCIÓN Y CONTROL DE ALCOHOL EN EL CENTRO DE TRABAJO</b>	<b>Código:</b>	RRHH-SST
		<b>Versión:</b>	01
		<b>Fecha:</b>	04/12/2020
		<b>Página:</b>	1 - 8

## I. OBJETIVO

- 1.1. Establecer criterios y el procedimiento a seguir para la realización de pruebas de alcohol en aliento para detectar el consumo de alcohol a través de un equipo certificado a todo el personal de cualquier sea la modalidad contractual que tenga con la EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO SAN MARTIN S.A. que acuda a sus instalaciones.

## II. ALCANCE

- 2.1. Aplica a todo el personal de cualquier sea la modalidad contractual que tenga con la EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO SAN MARTIN S.A, que desarrolle labores administrativas y operativas.

## III. BASE LEGAL

- Ley N° 29783 "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo)
- D.S. N° 005-2012 TR "Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo".
- D.S. N° 011-2019-TR "Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo durante la Construcción".
- Ley 30057 – Ley del Servicio Civil
- Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- Reglamento Interno de Trabajo (RIT), de la EPS Emapa San Martín S.A. aprobado con resolución de Gerencia General N° 064-2019-EMAPA-SM-SA-GG.
- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de Emapa San Martín S.A.

## IV. RESPONSABILIDADES

### 4.1. Gerencia General

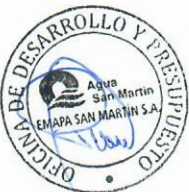
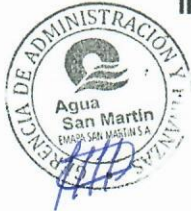
- Suministrar los recursos humanos, tecnológicos y financieros para ejecutar los parámetros establecidos en este procedimiento.

### 4.2. Gerencia de Administración y Finanzas y Oficina de Recursos Humanos


- Realizar seguimiento de cumplimiento del procedimiento.
- Garantizar el seguimiento al cierre de las acciones en el control del evento

### 4.3. Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Divulgar y verificar el cumplimiento del presente procedimiento a todo el personal de cualquier sea la modalidad contractual que tenga con la EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO SAN MARTIN S.A
- Realizar seguimiento a las actividades descritas en el presente procedimiento.





<b>EMAPA SAN MARTIN S.A.</b> 	<b>PROCEDIMIENTO PARA DETECCIÓN Y CONTROL DE ALCOHOL EN EL CENTRO DE TRABAJO</b>	<b>Código:</b>	RRHH-SST
		<b>Versión:</b>	01
		<b>Fecha:</b>	04/12/2020
		<b>Página:</b>	1 - 8

- Consolidar la información obtenida en los reportes realizados.
- Reportar casos a la Gerencia Administrativa y operativa y derivar al establecimiento correspondiente para la prueba complementaria.
- En las visitas que se pueda desarrollar a las diferentes oficinas zonales o sedes de la empresa, realizar las pruebas a los trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo.
- Plantear acciones de control con el fin de evitar la ocurrencia



#### 4.4. Trabajadores o personal cualquiera sea la modalidad contractual con la entidad

- Aplicar las pautas determinadas en el presente procedimiento.
- Cumplir con las actividades de intervención establecidas para el mejoramiento de la salud y las condiciones de trabajo.



### V. DEFINICIONES

**5.1. ACCIDENTE DE TRABAJO:** Acontecimiento no deseado y repentino que sobreviene a causa o con ocasión del trabajo, y genera lesiones orgánicas, perturbación funcional, invalidez, muerte o daños en los bienes o la empresa.



**5.2. ACTO INSEGURO:** Es toda actividad voluntaria, por acción u omisión, que conlleva la violación de un procedimiento, norma, reglamento o práctica segura establecida tanto por el Estado como por el patrono o empleador, que puede producir un accidente de trabajo o una enfermedad laboral. Son las fallas, olvidos, errores u omisiones que hace el trabajador al realizar un trabajo, tarea o actividad y que pudieran ponerlas en riesgo de sufrir un accidente.



**5.3. ALCOHOLÍMETRO:** Equipo diseñado para medir la cantidad de alcohol contenido en el aire espirado por una persona.



**5.4. ALCOHOLISMO:** Término genérico que incluye todas las manifestaciones patológicas del consumo de alcohol, se relaciona con la expresión "problemas relacionados con el alcohol" la cual comprende un grupo muy heterogéneo de problemas de salud de índole física, psicológica y social, asociados con el consumo de alcohol, sea este uso de forma puntual o regular e indistintamente en bebedores ocasionales, habituales, grandes bebedores o alcohólicos.

**5.5. AUTOCUIDADO:** Obligación de toda persona de velar por el mejoramiento, la conservación y la recuperación de su salud personal.

**5.6. CONSUMO DE ALCOHOL:** Ingesta de bebidas alcohólicas.




- 5.7. DEPENDENCIA DE ALCOHOL:** Deseo o necesidad de consumo de alcohol para generar placer, reducir tensión o evitar malestar. Conduce a una forma crónica de consumo de alcohol que tiene efectos fisiológicos, de conducta y cognitivos.
- 5.8. EMBRIAGUEZ:** Conjunto de cambios psicológicos y comportamentales de carácter transitorio, así como en órganos y sistemas, inducidos en el individuo por el consumo de algunas sustancias farmacológicamente activas, las cuales afectan su capacidad y habilidad para la realización adecuada de actividades de riesgo.
- 5.9. LUGAR DE TRABAJO:** Todos los lugares utilizados por las personas durante su empleo o trabajo incluyendo todos los lugares conexos o anexos y vehículos que los trabajadores utilizan en el desempeño de su labor. Esta definición abarca aquellos lugares que son residencia para unas personas y lugar de trabajo para otras.
- 5.10. PRUEBA DE ALCOHOLEMIA:** Es un método de medición de la cantidad de alcohol en la sangre a través de un aparato de estimación de esta concentración en el aliento de las personas.

## VI. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

En el marco del Principio I de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, menciona: *“El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral”* y, considerando además que en el Art. 97, numeral h. del Reglamento Interno de Trabajo de la EPS Emapa San Martín S.A., *“Concurrir en estado de embriaguez o bajo influencia de sustancias tóxicas o alucinógenas”*, también descrita en el Art. 25, numeral e) del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral; *“La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo”*. Así mismo, en el D.S. 011-2019 TR nos hace mención en el Art. 12: *Control de Uso de Alcohol y/o Drogas Ilegales*.

En este contexto normativo, y también tipificado en el Art. 65 – Prohibiciones del trabajador, numeral b) *“Presentarse a trabajar y/o permanecer en el interior de la EPS Emapa San Martín S.A. en estado de embriaguez o bajo la influencia de estupefacientes y drogas”* del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de Emapa San Martín S.A., constituida como falta grave según el Art. 97 numeral h) y a aplicarse el procedimiento administrativo

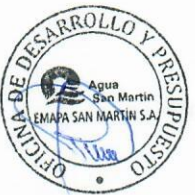


<b>EMAPA SAN MARTÍN S.A.</b> 	<b>PROCEDIMIENTO PARA DETECCIÓN Y CONTROL DE ALCOHOL EN EL CENTRO DE TRABAJO</b>	<b>Código:</b>	RRHH-SST
		<b>Versión:</b>	01
		<b>Fecha:</b>	04/12/2020
		<b>Página:</b>	1 - 8

disciplinario, según corresponda del Art. 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105 del presente RIT. A continuación, se presente el procedimiento a seguir para el desarrollo de toma de prueba de control de alcohol en el centro de trabajo de la EPS Emapa San Martín S.A.:

### 6.1. Protocolo de medición en las instalaciones de la empresa

- Emapa San Martín S.A. a través de los profesionales del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo u otro personal capacitado para tal fin, realizará las pruebas de aliento para detección de alcohol (prueba no invasiva), operando el equipo teniendo en cuenta las instrucciones del fabricante.
- El personal muestreado será operativo y administrativo. Los horarios, días o lugar de la toma de muestra, serán sujetos a recomendación de los profesionales del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en coordinación con la Gerencia General y Gerencia de Administración y Finanzas.
- Para la adecuada toma de muestras se deben tener en cuenta las siguientes especificaciones mínimas:
  - Se explicará a los trabajadores el procedimiento a realizar en amparo del contexto normativo interno y externo citado anteriormente.
  - La EPS Emapa San Martín S.A. utilizará el equipo iblow10 con tecnología de celda de combustible de Sentech, diseñado para el uso profesional de comprobación de la concentración de alcohol en el cuerpo con rapidez y precisión.  
**Marca:** SENTECH  
**Modelo:** Iblow 10  
**S/N:** TBJAN0064
  - La persona que va a realizar la prueba debe presentar la boquilla al trabajador antes de insertarla en el sensor, esta boquilla es fácilmente reemplazable para uso higiénico, se podrá desinfectarlo para su posterior uso. Se deberá usar una boquilla por trabajador o previamente desinfectarlo y deberá ser destapada en presencia de la persona a tomar la muestra, en caso de ser necesaria una segunda prueba se debe cambiar la boquilla.
  - La persona debe verificar que el tablero del alcohosensor esté en cero o marque go, según indicación para el inicio de la toma de prueba del fabricante.
  - El trabajador debe respirar, retener el aire y luego soplar de manera sostenida y fuerte por espacio de máximo 10 segundos, manteniendo al sujeto 2 o 3 cm del área del casquillo del sople, posteriores a los cuales se leerá el resultado.
  - Se debe mostrar al personal el resultado arrojado de la prueba en el equipo de medición. Los resultados según el equipo que tiene dentro de su activo fijo la EPS Emapa San Martín S.A, son:





Tipo de resultado	Valor		
	Cero	Bajo	Alto o numérico
	0.00	Lo	Hi
Color	Verde	Amarillo	Rojo

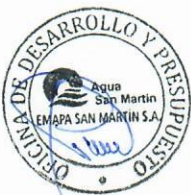
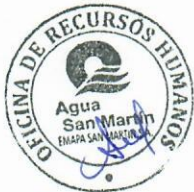
Resultado numérico aproximado hasta 1.00g/L (1.00 g/L = 0.50 mg/L = 0.10%BAC= 100MG/100mL)

**\*Si el resultado es superior a 1.00g/L, la pantalla mostrará "HI" sin visualización numérica**

- Se mostrará al personal el resultado arrojado de la prueba en el equipo de medición.
- Si personal no acepta la realización de la prueba, se le negará la entrada a las instalaciones, de ser el caso paralizar sus actividades y de inmediato se dará reporte a la Oficina de Recursos Humanos para las acciones correctivas correspondientes.
- Al finalizar la toma de prueba correspondiente, el personal deberá firmar un formato que el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrá habilitado para tal procedimiento.

## 6.2. Acciones a seguir en caso de resultado bajo y alto de alcohol (positivo)

- Las acciones a tomar en caso de obtener resultado bajo y alto de alcohol en el personal muestreado (positivo) en las instalaciones de la EPS Emapa San Martín S.A. son las siguientes:
  - Si en primera instancia la prueba sale positiva, el trabajador deberá esperar 15 minutos en el sitio de la toma de prueba para realizarla nuevamente siguiendo el mismo protocolo establecido para la toma de la primera prueba según corresponda, esto se hará con el fin de confirmar el resultado obtenido en primera instancia, en dicho tiempo se deberá tener al personal en observación directa, evitando que introduzca objetos a la boca o tome cualquier líquido. En este caso, el nuevo soplido debe hacerse con una boquilla nueva o limpiada anteriormente para evitar malentendidos.
  - Si el trabajador se niega a realizarse la segunda prueba, se asumirá de su falta grave y se restringirá el ingreso a la instalación o paralizar su actividad. Asimismo, se procederá al siguiente ítem complementario.
  - Si la segunda prueba sale nuevamente positiva, se entenderá como falta grave contenida en los numerales citados previamente del reglamento interno de trabajo de la empresa (RIT), el trabajador deberá salir de las instalaciones de la empresa y/o paralizar su actividad. Si el trabajador no acepta el resultado positivo de la segunda prueba realizada y se negase la existencia de alcohol en su sangre deberá dirigirse a un centro médico para realizar la prueba de sangre en compañía de un funcionario de la





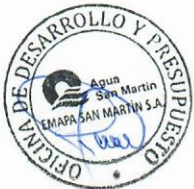
empresa para su prueba confirmatoria. Los costos que se puedan generar serán asumidos por el empleador.

- En el caso de pruebas positivas para operadores de Plantas de Tratamiento y Captaciones, éste será sustituido por el colaborador designado para el siguiente turno. A quien se le realizará el mismo procedimiento de detección de alcohol, previa coordinación con el jefe inmediato de dicho personal.
- Y en el caso de detectar a un colaborador bajo efectos del alcohol en horario de trabajo (resultado alto positivo), se procederá a separar al trabajador de la tarea que realiza. Comunicándose a su jefe inmediato quien con informe comunicara a la Gerencia de Línea, y esta a su vez a la Gerencia General, siendo la última el quien remite la información a la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario – STPAD, para inicio del procedimiento administrativo disciplinario.
- Las horas dejadas de trabajar como consecuencia de la separación de las funciones del colaborador, serán descontadas de su haber diario.
- Todas las incidencias que puedan suscitarse durante el procedimiento en mención, el profesional del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo lo reportará a la Oficina de Recursos Humanos y ésta a su vez a sus unidades jerárquicas para las acciones correctivas correspondientes.



### 6.3. Equipo de medición

- La EPS Emapa San Martín S.A. cuenta con un alcoholímetro marca SENTECH modelo IBLOW 10 S/N TBJAN0064, para realizar pruebas periódicas de alcohol en aliento, con el fin de determinar que los trabajadores propios o terceros no se encuentren bajo la influencia de alcohol en el desarrollo de sus labores y pueda influenciar en posibles incidentes o accidentes laborales.
- Es responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos a través de la Oficina de Logística y Control Patrimonial el mantenimiento y calibración del equipo, para lo cual, y de manera anual, deberá remitir el equipo al proveedor correspondiente para su calibración y/o mantenimiento, enviando con el equipo el respectivo certificado.
- Ningún resultado de alcoholemia es válido si se realiza después de las 23:59 horas del día en que expira la vigencia de la calibración. Si por ejemplo la última calibración fue el 21 de enero de 2020, este artefacto podrá ser usado hasta las 23:59 del 21 de enero de 2021. Esto se demuestra mediante el certificado de calibración que tiene la empresa. En el caso que el equipo sufra alguna avería o daño, se enviará también al proveedor correspondiente para su respectiva reparación y calibración.







Código:	RRHH-SST
Versión:	01
Fecha:	04/12/2020
Página:	1 - 8



6.4. Frecuencia de la realización de pruebas

- **Pruebas Sorpresivas:** Se realizarán al personal en su puesto de trabajo (operativos y administrativos) en cualquier momento de la jornada laboral y en horas de trabajo.
- **Verificaciones aleatorias planeadas:** Consiste en la realización de pruebas al ingreso de las instalaciones de la EPS Emapa San Martín S.A.
- **Presunción razonable:** Cuando existe información o causas justificadas, como son los signos de deterioro físico o mental (comportamiento inadecuado e inexplicable) o con aliento alcohólico (halitosis), lenguaje farfullante, inestabilidad o desequilibrio psicomotor, ojos rojos, incoherencia.
- **Análisis post - accidente:** A trabajadores involucrados en accidentes de trabajo o incidentes.



VII. Complementarios finales

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Gerentes, Jefes de Oficina y Coordinadores, tienen la potestad de emitir pautas pertinentes a efectos de complementar el presente Procedimiento a fin de salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores, previniendo riesgos laborales por posibles casos de personal con influencia de alcohol en el centro de trabajo de la EPS Emapa San Martín S.A.



VIII. Aprobaciones

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Seguridad y Salud en el Trabajo	Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Gerencia General



## RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

N° 147-2020-EMAPA-SM-SA-GG

Tarapoto, 04 de diciembre de 2020

### VISTO:

El Informe N° 164-2020-EMAPA-SM-SA-GG-ODP, de fecha 04 de diciembre de 2020, la Oficina de Desarrollo y Presupuesto; solicita aprobación de Directiva, y;

### CONSIDERANDO:

Que, la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A., es una empresa prestadora de servicios de saneamiento de accionariado municipal, constituida como empresa pública de derecho privado, bajo la forma societaria de sociedad anónima, cuyo accionariado está suscrito y pagado, por las Municipalidades de : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALLAGA, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PICOTA, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL DORADO y MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BELLAVISTA, incorporada al Régimen de Apoyo Transitorio (RAT) por el Consejo Directivo del OTASS a través de su Sesión N° 12-2015 de fecha 22 de setiembre del 2015, acuerdo que fue ratificado por Sesión N° 015-2015 de fecha 27 de noviembre de 2015, y por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento - MVCS mediante la Resolución Ministerial N° 337-2015-VIVIENDA de fecha 18 de diciembre del 2015.

Que, mediante la Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento, aprobado mediante Decreto Legislativo N° 1280, el Ente Rector promueve la eficiencia de la gestión y prestación de los servicios de saneamiento a cargo de los prestadores, a través del Sistema de Fortalecimiento de Capacidades para el Sector Saneamiento - SFC, el cual define en su artículo 43.2° : "El fortalecimiento de capacidad incluye la gestión empresarial, la gestión económico-financiera y la gestión técnico-operativa. La planificación de las acciones para el fortalecimiento de capacidad debe incluir el impacto esperado en cuanto a la mejora de la gestión de los servicios de saneamiento a nivel nacional".

Que, mediante Informe N° 04-2020-EMAPA-SM-SA-GG-CSYST, de fecha 02 de noviembre de 2020, el presidente del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, remite a la Oficina de Recursos Humanos el Acta de Reunión Ordinaria N° 04-2020-CSYST, de fecha 23 de octubre de 2020, la misma que en el Acuerdo N° 12-2020 se aprobó el "Procedimiento para la Detección y Control de Alcohol en el Centro de Trabajo".

Que, mediante Informe N° 771-2020-EMAPA-SM-SA-GG-GAF/O.RR.HH, de fecha 04 de noviembre de 2020, la Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, remite a la Gerencia de Administración y Finanzas, el documento mencionado en el párrafo anterior y a su vez solicita la respectiva revisión y/o aprobación mediante acto resolutivo del procedimiento denominado "Procedimiento para la Detección y Control de Alcohol en el Centro de Trabajo".

Que, mediante Memorando N° 346-2020-EMAPA-SM-SA-GG-GAF, de fecha 05 de noviembre de 2020, la Gerente de Administración y Finanzas, solicita a la Oficina de Desarrollo y Presupuesto, la revisión del procedimiento aprobado por el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo denominado "Procedimiento para la Detección y Control de Alcohol en el Centro de Trabajo".

Que, mediante Informe N° 164-2020-EMAPA-SM-SA-GG-ODP, de fecha 04 de diciembre de 2020, la Jefe de la Oficina de Desarrollo y Presupuesto, solicita la

 [www.emapasanmartin.com](http://www.emapasanmartin.com)

 Jr. Federico Sánchez N° 900

 (042)526666 - 982085216

 Emapa san Martín



aprobación, luego de haber efectuado la revisión respectiva de la Directiva N° 016-2020-EMAPA-SM-SA-GG, denominada "Procedimiento para la Detección y Control de Alcohol en el Centro de Trabajo en la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A."

Que, asimismo, la directiva antes mencionada tiene por objetivo establecer criterios y el procedimiento a seguir para la realización de pruebas de alcohol en aliento, para detectar el consumo de alcohol a través de un equipo certificado a todo el personal de cualquier sea la modalidad de contratación que tenga con la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A. que acuda a sus instalaciones.

Que, por lo expuesto y en virtud de lo establecido en el Estatuto de la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A., el Reglamento de Organización y Funciones - ROF, aprobado por Resolución de Gerencia General N° 236-2019-EMAPA-SM-SA-GG, en concordancia con el Manual de Organización y Funciones - MOF, aprobado por la Resolución de Gerencia General N° 240-2019-EMAPA-SM-SA-GG; y con los V°B° de la Gerencia de Administración y Finanzas y Gerencia de Asesoría Jurídica;

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR** la DIRECTIVA N° 016-2020-EMAPA-SM-SA-GG denominada: "PROCEDIMIENTO PARA LA DETECCIÓN Y CONTROL DE ALCOHOL EN EL CENTRO DE TRABAJO EN LA EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A.", la que en anexo forma parte integrante del presente acto resolutivo.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER** la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A. ([www.emapasanmartin.com](http://www.emapasanmartin.com)), al Jefe de la Oficina de Tecnología de Información y Comunicaciones, bajo responsabilidad.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER** la difusión de la DIRECTIVA N° 016-2020-EMAPA-SM-SA-GG denominada: "PROCEDIMIENTO PARA LA DETECCIÓN Y CONTROL DE ALCOHOL EN EL CENTRO DE TRABAJO EN LA EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A.", en todas las Gerencias de Línea y Unidades Orgánicas que conforman el ámbito administrativo de esta empresa.

**ARTÍCULO CUARTO.- NOTIFICAR** el contenido de la presente resolución a la Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Asesoría Jurídica, Gerencia Comercial, Gerencia de Operaciones, Jefe de la Oficina de Tecnología de la Información y Comunicaciones, Jefe de la Oficina de Desarrollo y Presupuesto, Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, Órgano de Control Institucional, Oficina Zonal de Lamas, Oficina Zonal de Bellavista, Oficina Zonal de Picota, Oficina Zonal de San José de Sisa y Oficina Zonal de Saposoa

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



ING. MARÍA ISABEL GARCÍA HIDALGO  
GERENTE GENERAL

 [www.emapasanmartin.com](http://www.emapasanmartin.com)

 Jr. Federico Sánchez N°900

 (042)526666 - 982085216

 Emapa san Martín