



PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital de Emergencias
Villa El Salvador

N° 67 -2024-OGRH-HEVES



RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA

Villa El Salvador, 15 de mayo del 2024

VISTO:

El Expediente N° 22-011434-003, el mismo que contiene el Informe de Órgano Instructor del PAD N° 001-2023-OI-SSO-OGRH-HEVES de fecha 24 de octubre del 2023, la Carta N° 01-2023-OI-SSO-OGRH-HEVES de fecha 11 de abril del 2023, el Informe de Precalificación N° 013-2023-STOIPAD-OGRH-HEVES de fecha 10 de abril del 2023 y los actuados del Expediente N° 194-STPAD, y;

CONSIDERANDO:

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PAD:

Que, mediante Memorando N°566-2022-OGRH-HEVES de fecha 17 de mayo de 2022, la jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, comunica al servicio de Salud Ocupacional que en la Ponencia Virtual denominada "Deberes y Derechos de los Usuarios de los Servicios de Salud", realizada de manera virtual el día 16 de mayo de 2022 a las 12:00 (mediodía), donde visualizo a la Lic. Jessica Mabel Miranda Silva, trasladándose en un taxi y luego realizando compras en un minimarket MASS, estando programada el día lunes 17 de mayo del 2022, con turno de 12 horas. (...) sírvase informar dentro de 24 horas la asistencia y permanencia de la citada servidores.;

Que, con Nota Informativa N°180-2022-SSO-OGRH-HEVES de fecha 19 de mayo de 2022, el medico de salud ocupacional remite a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Nota Informativa N°002-2022-JMMS-SSO-OGRH-HEVES, según la cual la Lic. Jessica Mabel Miranda Silva informa que el día 16 de mayo de 2022, la colaboradora se encontraba programada en un turno de 12 horas, la misma que presento un descanso médico de ESSALUD por dos (02) días (15 y 16 de mayo de 2022) – anexando:

- Nota Informativa N° 002-2022.JMMS-SOO-OGRH-HEVES suscrito por la Lic. Jessica Mabel Miranda Silva, consignando en el documento denominado descargo señalando que el día 16 de mayo se encontraba programada en turno de 12 horas, habiéndosele otorgado un descanso medico por los días 15 y 16 de mayo por presentar enfermedad (CITT A-17-00019133-22 de ESSALUD) entregado en mesa de partes el 16 de mayo a horas 8:55 am. (...) el día 16 de mayo a horas 12am. Salí de mi domicilio a realizar compras de artículos de primero necesidad al ser en casa la única persona que podía hacerlo en cuanto a mi hijo tuvo una intervención quirúrgica el día 09 de mayo 2022, siendo el lugar de la compra el market ubicado a cuatro cuadras de mi domicilio (...), adjunta el descanso médico, receta médica, solicitud presentada e informe médico de Jorge Miguel Yañez Miranda.
- A fojas 24 del Memorando N°638-2022-OGRH-HEVES de fecha 13 de junio de 2022, según la cual la jefatura de Gestión de Recursos Humanos remite a esta Secretaria Técnica documentación acerca del estado situacional de la Servidora Jessica Mabel Miranda Silva, licenciada en Enfermería –conforme al Contrato de Servicios N°525-COVID-19-HEVES y las respectivas adendas en el cargo de enfermera general-servicio de enfermería, teniendo como obligaciones dentro de su contrato lo establece en la cláusula octava-



- Adjunto al citado correo el CD el mismo que se ha procedido a su visualización captándose de mismo lo siguiente:

El video tiene una duración de quince (15 segundos, visualizándose la capacitación de un monitor en donde se advierte a una persona (mujer) con vestimenta oscura y mascarilla, se puede observar un logo de su prenda de vestir superior – OGRH, asimismo se observa que el ambiente refleja ser un centro de venta de abarrotes, leyéndose el logo "MASS". La persona transita por el ambiente al parecer eligiendo productos, al pie izquierdo se visualizó el nombre "Jessica Miranda";

Que, con la Nota Informativa N° 287-2022-ECV-EGE-OGRH-HEVES de fecha 20 de junio de 2022, por la que el especialista administrativo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en respuesta a la solicitud procedente de la Secretaría Técnica efectuada con la Nota Informativa N°116-2022, remite los registros de marcación y papeletas de salida de la servidora Jessica Mabel Miranda Silva desde el mes de mayo de 2021 a mayo de 2022;

Que, a través de la Nota Informativa N° 26-2023-STOIPAD-OGRH-HEVES de fecha 30 de enero de 2023, la Secretaria Técnica del PAD, solicita a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, remitir información acerca de los descansos médicos, licencias, papeletas de salida que hubiera solicitado o generado en el periodo del mes de mayo de 2021 a mayo 2022 la servidora Jessica Mabel Miranda Silva;

Que, mediante Nota Informativa N° 021-2023-BS-OGRH-HEVES de fecha 22 de febrero de 2023, por la cual se adjunta la información solicitada respecto a la servidora Jessica Mabel Miranda Silva, la misma que ha sido proporcionada por el área de bienestar Social, denotando de la mencionada que, durante el mes de mayo de 2021 al mes de mayo de 2022, se indica las licencias:

1. Expediente 21-017418-001-presentado el 19.08.2012- licencia al 21.08.2021-descanso medico 03 días.
2. Expediente 22-011184-001- presentado el 16.05.2022- licencia del 15.05.2022 al 16.05.2022- descanso medico de 02 días.

FALTA IMPUTADA Y NORMA VULNERADA:

Que, se atribuyó a la servidora Jessica Mabel Miranda Silva, Enfermera del Servicio de Salud Ocupacional en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador el siguiente hecho:

Haber omitido dar el aviso a su jefe inmediato de reporte o descanso médico emitido el 15 de mayo de 2022, antes del inicio de su turno de trabajo de doce horas que le correspondía cumplir el 16 de mayo de 2022 a horas 07:00 am a 7:00 pm a fin de que se tomaran las previsiones del caso; presento su CITT a mesa de partes a las 08:55 am del día 16 de mayo de 2022, e incumplió con la obligación de dar aviso o comunicación efectiva por medio telefónico, vía correo u otro medio, que este a su alcance sobre su incapacidad a pesar de estar en las condiciones de hacerlo, debido a que el CITT que se le extendió era el día 15 de mayo de 2022, aproximadamente a las 8:00 am, estando en la posibilidad de hacerlo vía telefónica o vía correo, hecho que es independiente de la licencia que presento el día 16 de mayo de 2022, por lo que presuntamente habría vulnerado las normas establecidas en el RIS de la Entidad.

Norma Jurídica Vulnerada:

De acuerdo a lo establecido por el numeral 98.1 del artículo 98° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y sus modificatorias, señala que:

98.1. La comisión de alguna de las faltas previstas en el artículo 85 de la Ley, el presente Reglamento, y el Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS, para el caso de las faltas leves, por parte de los servidores civiles, dará lugar a la aplicación de la sanción correspondiente.

Al respecto, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, mediante el Informe Técnico





N° 022-2018- SERVIRGPGSC, en la conclusión 3.2 indica que:

"[...] 3.2 En tanto no se realice la adecuación al Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS, la entidad puede continuar aplicando la regulación contenida en su Reglamento Interno de Trabajo para tipificar y sancionar las faltas leves cometidas por los servidores."

En ese sentido, el Reglamento Interno de Servidores Civiles del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, aprobado por Resolución Directoral N° 168-2021-DE-HEVES, de fecha 21 de julio de 2021, establece en su artículo 67° que las faltas que ameritan amonestación verbal o escrita son las descritas a continuación:

(...)

l) El incumplimiento de lo dispuesto en el presente Reglamento.

De este modo en el Reglamento Interno de Trabajo del HEVES indica:

Art.33.- Reporte de Descanso Medico

*Cuando el servidor sufriera una enfermedad, accidente o presente una condición médica que requiera atención médica, o por la cual se emita un certificado de descanso médico, deberá reportar a su jefe inmediato **como máximo hasta antes del inicio de turno u horario de ingreso, para que pueda tomar las disposiciones del caso**, salvo de tratarse de un caso fortuito y de fuerza mayor que le impida la comunicación oportuna. La comunicación debe ser efectiva y se podrá realizar vía telefónica, correo electrónico u otro medio que este a su alcance.*

Que, el Contrato Administrativo de Servicios CAS N°252-2021-COVID19 HEVES de la servidora Jessica Mabel Miranda Silva, se establece la cláusula octava – Obligaciones Generales de la trabajadora:

a) Cumplir con las obligaciones a su cargo derivada del presente contrato, así como las normas y directivas internas vigentes de la ENTIDAD que resulten aplicables a esta modalidad contractual, sobre la base de la buena fe laboral.

Que, estando a lo expuesto con anterioridad, la servidora presuntamente baría vulnerado el Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.

ANÁLISIS DE LOS DOCUMENTOS Y EN GENERAL DE LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE SIRVEN DE SUSTENTO PARA LA DECISIÓN:

De los Descargos:

Que, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, en el numeral 16.1 estipula que "Los descargos se presentan dentro del plazo de cinco (5) días hábiles conforme lo establece el artículo 111° del Reglamento. La solicitud de prórroga se presenta dentro de dicho plazo; caso contrario, el Órgano Instructor continúa con el procedimiento hasta la emisión de su informe". Asimismo, el numeral 16.2 señala que: "En caso de presentarse la solicitud de prórroga, corresponde al Órgano Instructor evaluar la solicitud y adoptando el principio de razonabilidad conferir el plazo que considere necesario para que el imputado ejerza su derecho de defensa. Si el Órgano Instructor no se pronunciara en el plazo de dos (2) días hábiles, se entenderá que la prórroga ha sido otorgada por un plazo adicional de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial";

Que, partiendo de los considerandos expuestos se debe establecer que todo procedimiento disciplinario tiene como presupuesto de validez la comunicación escrita de los cargos imputados a un servidor por parte de la entidad empleadora y la mención exacta de la normativa que presuntamente ha vulnerado con su conducta, así como la oportunidad de presentar el descargo en el plazo determinado razonable y de forma previa a la aplicación de la sanción;

Que, en ese orden de ideas, de la revisión del expediente se advierte que, a través del escrito de fecha 19 de mayo del 2023, la servidora Jessica Mabel Miranda Silva, presenta ante el órgano instructor sus descargos, señalando lo siguiente:



(...)

Para dar Inicio de PAD primero se debe notificar acercándose al domicilio y también por sistema digital (correo electrónico); si no existe autorización por parte del presunto infractor, se infringe notoriamente el artículo 20 del Decreto Supremo 004-2019-JUS-Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, por alterarse el orden de prelación de las notificaciones, lo cual, según el cuerpo normativo expuesto en líneas supra es nulo.

(...)

De conformidad con lo descrito líneas arriba la notificación debe ser nula, por no cumplir con los plazos establecidos de notificación en mi caso (la notificación todo el expediente lo dejaron bajo puerta), cuando la secretaria técnica y el órgano instructor conocían mi domicilio real y el número telefónico hasta correo personal.

3.5. Para llegar a la conclusión que se cometió una falta disciplinaria se debe tener en cuenta los hechos en que se cometieron la falta administrativa disciplinaria es aquí que los hechos narrados por el Órgano Instructor y secretaria técnica ESTAN ERRADOS PORQUE NO TIENEN UNA CONSECUENCIA REAL Y JURIDICA, explican de la siguiente manera;

(...)

Aquí se observa que da inicio el proceso administrativo disciplinario, por conocimiento de la jefatura de recursos humanos, más no de su jefe inmediato quien sería el médico de salud ocupacional (órgano instructor), quien presente la queja de la no comunicación dentro del plazo. La investigación de secretaria técnica es errónea por no cumplir con los principios los cuales son: legalidad, debido procedimiento, razonabilidad y tipicidad.

3.6. Ahora bien, paso a explicar cómo ocurrieron los hechos realmente:

1. Soy servidora en el HEVES con cargo de Licenciada en Enfermería.

2. (...)

3. El 15/05/2022 al encontrarme delicado de salud, me apersoné al establecimiento de salud "Ramón Castilla", donde me otorgaron dos días de descanso médico en el plazo de 24 horas.

4. Al tener esta conversación presento el día 16/05/2022 a horas 08:55 am mi descanso médico como corresponde, a lo que indica el reglamento del hospital como establece el diagrama.

5. (...)

6. Se aclara que el médico de salud ocupacional en ningún momento menciona, refiere, alguna queja, es más no indica que mi persona no le comento sobre mi descanso médico emitidos en los días 15 y 16 de mayo de 2022.

En ningún momento incumplió sus obligaciones como servidora del hospital, pues me encontraba delicada de salud, para eso presento el descanso médico CITTA-17-00018133-22 en la fecha establecida, la versión en el párrafo es tendencia al llamar en aparente buen estado físico, como puede corroborar eso, que la jefa de recursos humanos es un perito experto en señalar. Aun estando delicada de salud asistió al curso de capacitación que realizo el HEVES.

(...)

Tanto la Secretaria Técnica del HEVES hace cometer un error al Órgano Instructor refiere ese párrafo "(...) Nótese que en la respectiva nota informativa el jefe del área no menciona que la servidora hubiera previamente a su turno presentado o comunicado que no cumpliría su turno por incapacidad u otro motivo".

Es cierto que el jefe del área no refiere, no comunica, no se queja en la presente nota informativa, porque ya tenía conocimiento de su descanso médico y le comunicó el 15/05/2022, por medio electrónico wasap, aun así, le inician proceso administrativo disciplinario se aclara que no respetaron las garantías del debido procedimiento.

Del análisis de los argumentos formulados en el escrito de descargo y valoración de los descargos:

Que, en el presente caso, es relevante mencionar, que la imputación incoada en el Acto de Inicio de PAD a la servidora Jessica Mabel Miranda Silva, fue: "que habría omitido dar el aviso a su jefe inmediato del reporte o descanso médico emitido el 15 de mayo de 2022, antes del inicio de su turno de trabajo de que le corresponde cumplir el día 16 de mayo de 2022, a horas 07:00 am a 07:00 pm, a fin de que se tomaran las previsiones del caso; presento su CITT a mesa de partes a las 8:55 am del día 16 de mayo del 2022, e incumplió con la obligación de dar aviso o comunicación efectiva por medio telefónico, vía correo u otro medio que este a su alcance, sobre





PERÚ

Ministerio
de SaludHospital de Emergencias
Villa El Salvador

N° 67 -2024-OGRH-HEVES

su incapacidad a pesar de estar en las condiciones de hacerlo, debido a que el CITT que se le extendió era del día 15 de mayo de 2022 aproximadamente a las 8:00 pm, estando en la posibilidad de hacerlo vía telefónica o vía correo, hecho que es independiente de la licencia que presento el día 16 de mayo del 2022, por lo presuntamente habría vulnerado las normas establecidas en el RIS de la entidad”;

Que, por su parte la servidora señala que, inmediatamente después de acudir al establecimiento de Salud “Ramón Castilla” donde se le otorga dos días de descanso medico mediante CITT A - 17.0018133-22, se comunica con su jefe inmediato el mismo 15/05%2022 por la noche, donde me aclara que se tiene que presentar el descanso médico en el plazo de 48 horas; adjunta pantallazo de la comunicación que se realizó vía WhatsApp;

Que, ante lo coordinado previamente con su jefe inmediato, procedió a realizar la presentación física del CITT como corresponde y de acuerdo a lo indicado en el reglamento de la entidad, generando la Hoja de Envío de Tramite General N°22-011184-001 del 16 de mayo del 2023 a horas 9:02 am;

El procedimiento antes citado es de obligatorio cumplimiento, puesto que se encuentra señalado en el artículo 33 del Reglamento Interno de Trabajo del HEVES que indica lo siguiente: “Art. 33.- Reporte del descanso médico – cuando el servidor sufriera una enfermedad, accidente o presente una condición médica que requiera atención médica y por la cual se emita un certificado de descanso médico, deberá reportar a su jefe inmediato **como máximo hasta antes de inicio de turno u horario de ingreso, para que pueda tomar las disposiciones del caso salvo de tratarse de un caso fortuito o de fuerza mayor que le impida la comunicación oportuna. La comunicación debe ser efectiva y se podrá vía telefónica, correo electrónico u otro medio que este a su alcance**”;

Que, ahora bien, realizando el respectivo análisis a los descargos presentados por la servidora queda comprobado que ella comunico oportunamente a su jefe inmediato, vía WhatsApp, que Essalud le otorgo descanso medico de dos días (15 y 16 de mayo de 2022) a través del CITT N°A-17- 000181133-22, hecho que también fue detallado por la servidora en el descargo que le solicito su jefatura y a la que ella contesto con la Nota Informativa N°002.2022-JMMS.SSO-OGRH-HEVES del 18 de mayo de 2022, en la que previo a la instauración del PAD también informo que tenía programación de trabajo para el día 16 de mayo del 2022 por doce horas, que con fecha 15 de mayo del 2022 le fue otorgado descanso medico por dos días (15 y 16 de mayo) por enfermedad respiratoria aguda, y que realizo la presentación del CITT N°A-17- 000181133-22 junto con la receta médica por mesa de partes dentro de las horas reglamentadas en el RIS (día lunes 16 de mayo a horas 08:55);

Que, en ese orden de ideas, se ha constatado que la servidora no vulnero el artículo 33° del Reglamento Interno, ni la cláusula octava- Obligaciones generales de la trabajadora detallados en el Contrato Administrativo de Servicios CAS N°525-2021-COVID19-HEVES; puesto que comunico de manera oportuna a su jefe inmediato que se le había otorgado descanso medico;

Que, cabe precisar, que el numeral 8) del artículo 248° del TUO de la Ley N°27444, establece que, en virtud al Principio de Causalidad, **la responsabilidad debe recaer en quien la realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable**;

Que, respecto al Principio de Causalidad, la doctrina ha precisado que: “La norma exige el principio de personalidad de las sanciones, entendido como, que la asunción de la personalidad debe corresponder a quien incurrió en la conducta prohibida por la Ley, y por tanto no podrá ser sancionado por hechos cometidos por otros (...) o por las denominaciones responsabilidades en casadas aplicables a todos quienes participan en un proceso decisional. Por ello, en principio, la Administración no puede hacer responsable a una persona por un hecho ajeno, sino por los propios”.

Valoración de la falta imputada:

Que, la imputación de la falta presupone que la servidora Jessica Mabel Miranda Silva habría omitido dar el aviso o comunicación efectiva por medio telefónico, vía correo u oreo medio que



este a su alcance a su jefe inmediato, sobre su incapacidad a pesar que esté en condiciones de hacerlo, debido a que el CITT que le extendió era del 15 de mayo de 2022 aproximadamente a las 8:00 pm, estando en la posibilidad de hacerlo en vía telefónica o vía correo, hecho que es independiente de la licencia que presento el 16 de mayo de 2022, por lo presuntamente habría vulnerado las normas establecidas en el RIS de la entidad, conforme se establece en el numeral 98.1 del artículo 98° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, y sus modificatorias establece:

98.1 La comisión de alguna de las faltas previstas en el artículo 85° de la Ley, el presente Reglamento y el **Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS, para el caso de las faltas leves, por parte de los servidores civiles, dará lugar a la aplicación de la sanción** correspondiente. De este modo en el Reglamento Interno de Servidores Civiles del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, indica:

*Artículo 33°- Reporte de Descanso Medico. - Cuando el servidor sufriera una enfermedad, accidente o presente una condición médica que requiera atención médica, o por la cual se emita un certificado de descanso médico, deberá reportar a su jefe inmediato **como máximo hasta antes del inicio del turno y horario de ingreso, para que pueda tomar las disposiciones del caso, (...)**;*

Que, se ha demostrado que la servidora no vulneró el artículo 33° del Reglamento Interno de Trabajo, ni la Cláusula octava- Obligaciones generales de la trabajadora detallados en el Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 525-2021-COVID19-HEVES; puesto que comunico de manera oportuna a su jefe inmediato que se le había otorgado descanso médico.

Que, en el presente caso para este Órgano Sancionador del Procedimiento Administrativo Disciplinario del HEVES, la servidora Jessica Mabel Miranda Silva, ha desvirtuado el cargo impugnado en el Acto de Inicio del PAD, por cuanto, no incurrió falta disciplinaria gozando de presunción de inocencia;

Que, cabe precisar que el Principio de Presunción de Inocencia como derecho fundamental reconocido en el numeral 24, literal e) del Art. 2° de la Constitución Política del Perú, dispone que: *"Toda persona es considerada inocente mientras no se haya declarado judicialmente su responsabilidad"*; texto normativo es concordante con el Principio de Presunción de Licitud, prescrito en el numeral 9) del Art. 248° del Texto Único Ordenado de la Ley n°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por D.S N°004-2019-JUS, que a la letra dice: "Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario". En ese sentido se recomienda ABSOLVER a la servidora Jessica Mabel Miranda Silva del cargo imputado en el acto de inicio de PAD;

Que, de conformidad a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE, y demás normas pertinentes que resulten aplicables;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- NO HA LUGAR A IMPONER SANCION a la servidora **JESSICA MABEL MIRANDA SILVA**, Enfermera del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, al no haberse acreditado la responsabilidad en la comisión de la falta de carácter disciplinario, de acuerdo a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO.- ENCARGAR a la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios del HEVES, la notificación del presente acto resolutorio a la citada servidora con las formalidades de ley, establecidas en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General.





PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital de Emergencias
Villa El Salvador

N° 67-2024-OGRH-HEVES

ARTICULO TERCERO.- REMITIR para el archivo y custodia del expediente del presente procedimiento administrativo disciplinario, a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Entidad.

ARTICULO CUARTO.- ENCARGAR a la Unidad de Comunicaciones e Imagen Institucional la publicación de la presente Resolución Administrativa en el Portal Institucional del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.

Regístrese y Comuníquese



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE EMERGENCIAS
VILLA EL SALVADOR

.....
C.P.C PEDRO FRANKLIN PAREJA LEON
JEFE DE LA OFICINA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS
ÓRGANO SANCIONADOR

PFPL/OGRH

