



**GOBIERNO REGIONAL ICA**  
Hospital Regional de Ica



N° 916-2024-HRI/DE.

## Resolución Directoral

Ica, 03 de Setiembre del 2024.

### VISTO:

El expediente N° 24-08540-001, que contiene el Recurso Impugnatorio presentado por Leonor Carmen Pereyra Zea contra la Carta N°044-2024-GORE-HRI-DA/ORRHH de fecha 02 de abril de 2024, el Informe Legal N°250-2024-GORE-ICA-HRI/OAJ de fecha 14 de agosto de 2024, Informe Técnico N°50-2024-ICA-GORE-DRSA-HRI-ORRHH/UBPYRL de fecha 26 de marzo de 2024; y

### CONSIDERANDO:

Que, mediante escrito s/n de fecha 13 de marzo de 2024 la servidora Leonor Carmen Pereyra Zea solicita el abono económico por concepto del uniforme;

Que, mediante Informe Técnico N°50-2024-ICA-GORE-DRSA-HRI-ORRHH/UBPYRL de fecha 26 de marzo de 2024 la Oficina de Recursos Humanos concluye que no corresponde otorgar la entrega de uniforme verano a la servidora Leonor Carmen Pereyra Zea;

Que, mediante Carta N°044-2024-GORE-HRI-DA/ORRHH de fecha 02 de abril de 2024, se hace de conocimiento a la servidora Leonor Carmen Pereyra Zea la improcedencia de lo petitionado respecto del pago de Uniforme;

Que, mediante escrito s/n de fecha 25 de abril de 2024 la servidora Leonor Carmen Pereyra Zea interpone Recurso de Apelación contra el acto administrativo inmotivado contenido en la Carta N°044-2024-GORE-HRI-DA/ORRHH que declarar improcedente el otorgamiento del uniforme solicitado;

Que, el numeral 217.2 del artículo 217° y el artículo 218° del **Texto Único Ordenado de la Ley N°27444**, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado con Decreto Supremo N°004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), establecen que son impugnables, entre otros, los actos definitivos que ponen fin a la instancia, mediante los recursos administrativos de reconsideración o apelación;

Que, el Art. 218° numeral 218.2 del mismo cuerpo legal, establece que el término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, en concordancia con el Art. 220°, el presente Recurso Administrativo de Apelación fue interpuesto dentro del plazo establecido; así mismo cumple formalmente con los requisitos de admisibilidad previstos en los Artículos 124° y 221° de la norma precitada razón por la que es procedente su admisibilidad.

...///

///...

En esa misma línea, el recurso de apelación interpuesto deberá ser resuelto en última instancia administrativa; recurso de parte que tiene por finalidad que la autoridad administrativa revoque o confirme total o parcialmente el acto administrativo que le produzca agravio, entendiéndose de los argumentos esgrimidos en el mismo se deduce que su pretensión está dirigida a que se declare fundada la solicitud de Licencia Sin Goce de Haber presentada y declarada improcedente, para lo cual se infiere que la recurrente se basa en cuestiones de puro derecho;

Asimismo, el recurso administrativo es la manifestación de voluntad unilateral y recepticia del administrado por el cual dentro de un procedimiento iniciado contesta una decisión de la Administración que le causa agravio, exigiéndole revisar tal pronunciamiento, a fin de alcanzar su revocación o modificatoria. Si el interesado está conforme con la decisión administrativa, y, por ende, no impugna ha consentido la resolución y concluye el procedimiento. Pero si se considera lo contrario, el sistema jurídico le reconoce la facultad procesal de cuestionarla;

Que, luego de evaluar el Recurso de Apelación, se puede acreditar que esta acción administrativa, ha sido interpuesta dentro del término de ley y además cumple con los requisitos de admisibilidad y procedencia que debe reunir el recurso administrativo, conforme lo dispone el Art. 216° y 218° del Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General;

Que, la recurrente sustenta su Recurso de Apelación argumentando entre otros aspectos lo siguiente:

- Que, el uniforme institucional es otorgado a los servidores públicos como una condición de trabajo, (...) como en el Informe Técnico N°150-2017-SERVIR/GPGSC como toda condición de trabajo se sujeta a las siguientes características: (...) ii) Usualmente son en especie, y si son entregadas en dinero se destinan al cumplimiento de la prestación de servicios.
- Que, la declaratoria de improcedencia de mi solicitud de otorgamiento del uniforme se basa que no vengo laborando porque mediante la Resolución Administrativa N°169-2023-HRI/DE de fecha 29 de noviembre de 2023 se dispuso dictar la medida cautelar provisional de separación del cargo hasta la conclusión del procedimiento administrativo disciplinario, el hecho es que una medida cautelar es provisoria y transitoria, pueden ser modificadas o levantadas durante el curso del procedimiento administrativo disciplinario, de oficio o a instancia de parte, en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no pudieron ser consideradas en el momento de su adopción.
- Que, el otorgamiento del uniforme es para todo ejercicio presupuestal de este año 2024, debiendo entenderse que la medida cautelar es provisoria, por lo tanto, puede levantarse en cualquier momento en el curso del proceso disciplinario y el abono que se ha entregado para el uniforme es una condición de trabajo para este año, además hay que entender que la medida lo me exonera de concurrir al trabajo en tanto culmine el proceso disciplinario, sin afectar el pago de mis remuneraciones conforme se me ha venido abonando, entonces si el otorgamiento del uniforme se otorga con el carácter de una condición de trabajo, la medida cautelar en cualquier momento podrá ser cancelada y tendría que retornar a mi trabajo, sin contar con el uniforme, privándome de este derecho para cumplir con mi jornada laboral en condiciones dignas, por ello considero que se me ha dado un trato discriminatorio y diferenciado sin tener ninguna base legal que respalde la decisión arbitraria e ilegal de la jefatura de Recursos Humanos.

Ahora bien, conforme a la doctrina laboral, la entrega del uniforme institucional está considerado como una condición de trabajo que el empleador otorga al servidor a fin de que cumpla con las labores o servicios encomendados, siendo su entrega indispensable y necesaria para facilitar la prestación del servicio];

....///

///...

Que, mediante Directiva Administrativa N° 001-2018-GORE-ICA-DRSI-HRI/DEA aprobada mediante Resolución Directoral N° 019-2018-HRI/DE de 30 de enero de 2018 y modificada a través de la Resolución Directoral N° 274-2019-HRI/DE de 24 de abril de 2019, se reguló el uso del Uniforme Institucional del personal administrativo del Hospital Regional de Ica, estableciendo los procedimientos para la asignación y uso del uniforme institucional los meses de enero y mayo;

Que, el numeral 6. De dicho cuerpo legal precisa en NORMAS GENERALES "6.1. La Oficina de Recursos Humanos con la autorización de la Oficina Ejecutiva de Administración presentará, en los meses de enero y Junio, la lista actualizada de los trabajadores que al 31 de diciembre o al 31 de mayo respectivamente que cuentan con una antigüedad no menor de tres (03) meses y que a la vez continúen laborando en la entidad;

Que, conforme se aprecia de autos, mediante Resolución Administrativa N°169-2023-HRI/DE de fecha 29 de noviembre de 2023, se resuelve DICTAR medida cautelar provisional de separación del cargo de la servidora Leonor Carmen Pereyra Zea, hasta la conclusión del procedimiento administrativo disciplinario;

En ese sentido, mediante Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N°004-2023-GORE-ICA-DIRESA-HRI-OEA-ORRH/STPAD-OI de fecha 30 de noviembre de 2023 se dispone el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora Leonor Carmen Pereyra Zea, siendo sancionada mediante Resolución de Órgano Sancionador N°03-2024-HRI/STPAD-OS de fecha 12 de marzo de 2024, con la imposición de SUSPENSION sin goce de remuneraciones por un periodo de (90) días, respecto de la falta cometida tipificada en el literal h), o) y q) del Artículo 85° de la Ley N°30057 Ley del Servicio Civil, la misma que culminó el 13 de julio de 2024;

Que, siendo así, mediante escrito de fecha 25 de abril de 2024 la servidora en mención interpone Recurso de apelación contra la Carta N°044-2024-GORE-HRI-DA/ORRH emitida por la Oficina de Recursos Humanos que declara Improcedente el otorgamiento del uniforme señalando que la entrega es sólo para el personal que realiza labores presenciales;

Que, conforme a lo vertido mediante Informe Legal que antecede, mediante Directiva Administrativa N°001-2018-GORE-ICA-DRSI-HRI/DEA que regula el uso del Uniforme Institucional del personal administrativo del Hospital Regional de Ica, sobre la antigüedad de tres meses con la que deben contar los servidores que perciben esta condición de trabajo se tiene que, en contra de la recurrente se dispuso Medida Cautelar Provisional de separación del cargo hasta la conclusión del procedimiento administrativo disciplinario ello de conformidad a lo dispuesto mediante el Reglamento General de la Ley N°30057 Ley del Servicio Civil aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM que en su artículo 108° prescribe:

"(...)

Artículo 108°.- Medidas cautelares De acuerdo con el artículo 96° de la Ley, las medidas cautelares que excepcionalmente podrá adoptar la entidad son:

(...)

**b) Exonerar al servidor civil de la obligación de asistir al centro de trabajo.**

...///

///...

De lo vertido, se evidencia entonces que, la recurrente desde la interposición de la Medida Cautelar en su contra mediante Resolución N°169-2023-HRI/DE de fecha 29 de noviembre de 2023 hasta la interposición de la Sanción mediante Resolución de Órgano Sancionador N°03-2024-HRI/STPAD-OS de fecha 12 de marzo de 2024, no ha suspendido su vínculo laboral con la Entidad pues siguió gozando de su remuneración mensual conforme se aprecia de la copia simple de su boleta de pago que adjunta al presente expediente, exonerándolo sólo de la obligación de asistir al centro de trabajo;

Que dicha situación permite determinar que, lo peticionado por la recurrente cumple con el presupuesto respecto que el beneficiario de la condición de trabajo debe haber laborado al 31 de diciembre con una antigüedad no menor de tres meses y que a la vez continúe laborando; toda vez que como se menciona la recurrente a la imposición de la Medida Cautelar continuó con su vínculo laboral con la Entidad hasta el 14 de marzo de 2024 fecha en que se le notificó la Resolución del Órgano Sancionador;

Aunado a ello, y conforme se evidencia de los actuados, la recurrente tiene la calidad de nombrada bajo el régimen laboral N°276, y ha mantenido vínculo laboral con la Entidad tres meses anteriores al 31 de diciembre de 2023, hasta el 14 de marzo de 2024, la misma que fuera suspendida por el periodo de 90 días conforme a la Resolución de Órgano Sancionador;

En tal sentido, de conformidad con lo establecido en el artículo IV sobre Principios del procedimiento administrativo, *Principio de Imparcialidad.- Las autoridades administrativas actúan sin ninguna clase de discriminación entre los administrados, otorgándoles tratamiento y tutela igualitarios frente al procedimiento, resolviendo conforme al ordenamiento jurídico y con atención al interés general;* corresponde declarar fundado el Recurso Impugnatorio de Apelación planteado por la recurrente;

Por tanto, de conformidad con el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, y en uso de las facultades contenidas en el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Regional de Ica asumiendo los fundamentos y conclusiones del Informe Legal que antecede, y con el visto bueno del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica;

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.- DECLARAR FUNDADO** el recurso de Apelación interpuesto por doña LEONOR CARMEN PEREYRA ZEA contra el acto administrativo contenido en la Carta N°04-2024-GORE-HRI-DA/ORRHH de fecha 02 de abril de 2024 que declara improcedente el otorgamiento de uniforme institucional como condición de trabajo.-----

**ARTICULO SEGUNDO.- NOTIFICAR** a la recurrente, a la Oficina de Recursos Humanos, a la Oficina Ejecutiva de Administración y las demás que correspondan para los fines pertinentes.-----

**ARTICULO TERCERO.- DAR**, por agotada la vía administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 228° del TUO de la Ley N°27444 Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N°004-2019-JUS.-----

**Regístrese y Comuníquese**

GTGG/D.E. HRI.  
JAFT/OAJ

**-PÁG. 04-**

HOSPITAL REGIONAL DE ICA  
Dra. GLORIA TERESA GARCIA GARCIA  
DIRECTORA EJECUTIVA  
C.M.P. N° 054871