



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

RESOLUCIÓN N° 00818-2013-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 16008-2011-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : OSCAR ABEL RODAS CHIARELLA
ENTIDAD : SEGURO SOCIAL DE SALUD
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 728
MATERIA : REGIMEN DISCIPLINARIO
SUSPENSIÓN POR CIENTO OCHENTA (180) DÍAS SIN GOCE DE HABER

SUMILLA: *Se declara infundado el recurso de apelación interpuesto por el señor OSCAR ABEL RODAS CHIARELLA contra el acto administrativo contenido en la Carta de Gerencia N° 910-GRATA-ESSALUD-2011, del 1 de agosto de 2011, emitida por la Gerencia de la Red Asistencial Tacna del Seguro Social de Salud, por haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 31 de julio de 2013

ANTECEDENTES

1. El 6 de diciembre de 2010, mediante Carta Circular N° 006-URH-OA-GRATA-ESSALUD-2010, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Red Asistencial Tacna del Seguro Social de Salud, en adelante la entidad, remitió a la Dirección y Jefaturas de dicha entidad, la relación del personal asistencial y administrativo que tenían vacaciones pendientes de uso de los años 2008, 2009 y 2010, entre quienes se encontraba el señor OSCAR ABEL RODAS CHIARELLA, en adelante el impugnante, con ciento veinte (120) días de vacaciones pendientes¹.
2. Mediante Memorándum N° 01-URH-OA-GRATA-ESSALUD-2011², el 25 de enero de 2011, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la entidad, notificó al impugnante que deberá hacer uso de sus vacaciones pendientes por el periodo de treinta (30) días, comprendidos entre el 1 de febrero de 2011 al 2 de marzo de 2011.
3. El 31 de enero de 2011, mediante Carta N° 02-SCAM-UA-GRATA-EsSalud-2011, el impugnante comunicó a la entidad, que haría uso de sus vacaciones pendientes desde el año 2006; solicitud que reiteró el 8 de marzo de 2011.
4. Mediante Carta de Gerencia N° 591-GRATA-GRATA-ESSALUD-2011, del 18 de mayo de 2011, la Gerencia de la entidad, otorgó el plazo de seis (6) días

¹ Conforme se puede apreciar en el ítem número 49 de la relación de trabajadores que se adjuntó en el anexo de la Carta Circular N° 006-URH-OA-GRATA-ESSALUD-2010, del 6 de diciembre de 2010.

² Notificada al impugnante el día 26 de enero de 2011.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

naturales al impugnante, para que presentase sus descargos por presuntamente haber incurrido en falta grave por abandono injustificado al trabajo por más de tres (3) días consecutivos, otorgándole el plazo de seis (6) para que presente sus descargos.

5. El 14 de junio de 2011, el impugnante presenta sus descargos alegando concretamente lo siguiente:
- (i) La entidad le tenía pendiente el uso de sus vacaciones desde el año 2006; por ello, a través de la Carta N° 02-SCAM-UA-GRATA-EsSalud-2011, comunicó a su superior inmediato el goce físico vacacional. Sin embargo, no tuvo una respuesta afirmativa, por lo que, a través de su escrito de fecha 8 de marzo de 2011, volvió a comunicar a la entidad, el uso de sus vacaciones pendientes, sin obtener respuesta.
 - (ii) Sus requerimientos al uso de sus vacaciones pendientes no solo exoneraban a la entidad de responsabilidad al no habersele otorgado en su momento, sino que con ello también se estaría dando cumplimiento a lo dispuesto en la Carta Circular N° 006-URH-OA-GRATA-ESSALUD-2010, mediante el cual se le reconoce el adeudo de sus vacaciones.
6. Mediante Carta de Gerencia N° 732-GRATA-ESSALUD-2011, del 23 de junio de 2011, la entidad comunica al impugnante que se determinó que se produjo una aceptación tácita del uso de sus vacaciones sin autorización de expresa de su superior jerárquico, reconociéndole el goce de vacaciones de 120 días desde el 1 de febrero de 2011, al 31 de mayo del 2011, debiendo haberse reincorporado el 1 de junio del 2011.
7. El 23 de junio de 2011, mediante Carta de Gerencia N° 731-GRATA-ESSALUD-2011³, la entidad, otorgó un plazo de seis (6) días naturales al impugnante, para que presente sus descargos respecto a una nueva falta grave imputada, esta es el abandono injustificado al trabajo por más de tres (3) días consecutivos, ya que no habría cumplido con reincorporarse el 1 de junio de 2011, ni justificó sus inasistencias, acumulando veintitrés (23) días de inasistencias injustificadas.

Es de esa forma que presuntamente habría incurrido en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, al no haber comunicado a su superior el motivo de sus inasistencias injustificadas, y que supondría la vulneración del primer punto del literal a) del artículo 26° del Reglamento Interno de Trabajo, aprobado por Resolución de Presidencia

³ Notificada al impugnante mediante Carta Notarial el día 27 de junio de 2011.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

Ejecutiva N° 139-PE-ESSALUD-99⁴, así como la comisión de las faltas tipificadas en los literales a) y h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR⁵.

8. El 4 de julio de 2011, el impugnante presentó sus descargos, bajo los siguientes argumentos:
- (i) Según el record de vacaciones expedido por el Área de Control de Asistencia de la Jefatura de Recursos Humanos, la entidad le tenía pendiente el goce de sus vacaciones de los años 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010, los cuales hacían un total de ciento treinta y seis (136) días de vacaciones a las que tenía derecho, por lo que, habiendo comenzado sus vacaciones el día 1 de febrero de 2011 éste debía reincorporarse el día 17 de junio de 2011 y no el 1 de junio como señala la entidad.
 - (ii) El día 17 de junio de 2011, sufrió un accidente común cuando se dirigía a su centro de trabajo, el cual le produjo incapacidad para el trabajo e incluso para comunicar a la entidad sobre su estado, sustentándolo mediante un Certificado Médico N° 3057342 expedido por un médico particular que lo atendió, mediante el cual se le otorgó descanso médico por el lapso de once (11) días.
 - (iii) Mediante Carta de Gerencia N° 731-GRATA-ESSALUD-2011, la entidad le exonera la obligación de asistir a su centro de trabajo por el lapso de seis

⁴ **Reglamento Interno de Trabajo para los Trabajadores del Régimen Laboral de la Actividad Privada del Seguro Social de Salud - ESSALUD, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 139-PE-ESSALUD-99**

“Artículo 26°.- Constituye inasistencia:

a) Injustificada

- La no concurrencia al centro de trabajo sin justificación respectiva.

(....)”.

⁵ **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**

“Artículo 25°.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

(...)

h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

- (6) días, comprendidas del 28 de junio de 2011 al 3 de julio de 2011, situación que justificaría sus inasistencias durante dicho periodo.
- (iv) El supuesto abandono de trabajo queda desvirtuado toda vez que sus haberes del mes de junio de 2011 le fueron abonados, caso contrario la entidad no hubiera autorizado el pago de su remuneración de dicho mes.
 - (v) Las imputaciones en su contra carecen de validez, veracidad y asidero probatorio, manifestando un abuso de autoridad.

El impugnante adjunto a sus descargos copia del record de vacaciones, copia de su voucher de movimientos de su cuenta bancaria correspondientes al mes de junio de 2011 y copia del Certificado Médico N° 3057342.

9. Mediante Carta de Gerencia N° 835-GRATA-ESSALUD-2011, del 12 de julio de 2011, notificada el 14 de julio de 2011, la entidad impuso al impugnante la sanción de suspensión de ciento ochenta días (180) días sin goce de haber, por infringir el primer punto del literal a) del artículo 26° del Reglamento Interno de Trabajo, así como la comisión de las faltas tipificadas en los literales a) y h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; del mismo modo, por haber transgredido la Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2011 “Normas para el Control del Absentismo laboral por causa médica”, aprobada por la Resolución de Gerencia General N° 812-GG-ESSALUD-2011.

En dicha comunicación, la entidad precisa lo siguiente:

- (i) Respecto al record vacacional presentado por el impugnante, señala que dicho documento no cuenta con el visto bueno del Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la entidad, además no existe ningún documento que acredite que el impugnante haya solicitado formalmente el mismo.
- (ii) Conforme se ha señalado en la Carta Circular N° 006-URH-OA-GRATA-ESSALUD-2010, el impugnante solo tenía ciento veinte (120) días de vacaciones pendientes, por lo que la emisión del record vacacional por parte de un trabajador de la Jefatura de Recursos Humanos, trajo consigo que se le llame la atención por brindar información incongruente al impugnante.
- (iii) Respecto al abono de las remuneraciones al impugnante del mes de junio de 2011, confirma que estas si han sido realizadas.
- (iv) Respecto al Certificado Médico N° 3057342 presentado por el impugnante, señala que ello no ha sido corroborado con otro documento, como ser visado por el Ministerio de Salud; además de ello, no se ha adjuntado su receta médica, recibo por honorarios, comprobante de pago de compra de medicamentos y las curaciones que se ha realizado.
- (v) Del mismo modo, la entidad señala que el impugnante no habría cumplido con comunicar oportunamente a su Jefe Inmediato y/o a la Unidad de



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

Recursos Humanos del Certificado de Descanso Médico Particular, conforme se encuentra establecido en la Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2011 “Normas para el Control del Absentismo laboral por causa médica”, aprobada por la Resolución de Gerencia General N° 812-GG-ESSALUD-2011.

- (vi) El impugnante no estaba autorizado para el uso de sus dieciséis (16) días de vacaciones adicionales, ya que no se puede hacer uso de vacaciones más de cuatro (4) meses en forma consecutiva, por no cumplir con el record de vacaciones que exige la normatividad, además no tiene la autorización de su Jefe Inmediato y/o Superior Jerárquico.
 - (vii) No habría cumplido con los controles médicos que justifique sus inasistencias.
10. El 20 de julio de 2011, el impugnante presentó recurso de reconsideración contra la Carta de Gerencia N° 835-GRATA-ESSALUD-2011.
11. El 1 de agosto de 2011, mediante Carta de Gerencia N° 910-GRATA-ESSALUD-2011, notificada el 3 de agosto de 2011, se declaró improcedente el recurso de reconsideración presentado por el impugnante, por no haber presentado nueva prueba.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

12. Al no encontrarse conforme con el acto administrativo contenido en la Carta de Gerencia N° 910-GRATA-ESSALUD-2011, mediante escrito presentado el 24 de agosto de 2011, el impugnante interpuso recurso de apelación solicitando se revoque la sanción que le fue impuesta, bajo los siguientes argumentos:
- (i) En cuanto al record vacacional señala que no era necesario que cuente con el visto bueno del Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, ya que fue remitido por un trabajador de la misma área facultado para ello.
 - (ii) En cuanto al Certificado Médico señala que los requisitos exigidos por la entidad son para el canje de un certificado médico particular a un certificado de incapacidad temporal para el trabajo que expide ESSALUD, siendo su objetivo original acreditar su incapacidad para el trabajo y no canjear su Certificado Médico.
 - (iii) De acuerdo a la Directiva sobre absentismo laboral por causa médica, el Certificado Médico que presentó justifica sus inasistencias, ya que ésta fue expedido por un médico titulado y colegiado.
 - (iv) No comunicó de su situación a su superior jerárquico debido a su estado de salud, ya que de acuerdo a la directiva sobre absentismo laboral por causa médica, existe la salvedad de no comunicar a su superior jerárquico en el



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

- plazo señalado cuando por naturaleza del daño o enfermedad no sea factible informarlo.
- (v) En cuanto a la no autorización de los dieciséis (16) días de vacaciones adicionales refiere que ellas han sido obviamente autorizadas por la entidad, conforme se hizo con los ciento veinte (120) días de vacaciones pendientes, considerando que sus vacaciones pendientes datan desde el año 2006.
 - (vi) En cuanto a la imposibilidad del uso de sus vacaciones por más de cuatro (4) meses consecutivos por no cumplir el record vacacional, señala que si bien la norma exige el cumplimiento del record vacacional para el goce físico, dicha norma opera como requisito previo al goce, el cual ya se habría cumplido considerando que los dieciséis (16) días de vacaciones corresponden al año 2006, año en el cual ya habría cumplido con el referido record vacacional, y, el no otorgárselo sería un claro abuso de autoridad y restricción de sus derechos laborales.
 - (vii) La entidad ha vulnerado el principio de inmediatez.
13. Mediante Cartas de Gerencia N^{os} 1085 y 1371-GRATA-ESSALUD-2011 y las Cartas de Gerencia N^{os} 013 y 264-GRATA-ESSALUD-2012, la entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación del impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al mismo.
14. Mediante escritos de fecha 18 y 25 de noviembre de 2011, el impugnante, solicitó al Tribunal, entre otros, fijar fecha y hora para una audiencia especial.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

15. De conformidad con el artículo 17^o del Decreto Legislativo N^o 1023⁶, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N^o 29951⁷,

⁶Decreto Legislativo N^o 1023- Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

“Artículo 17^o.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en materia de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario, y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

16. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁸, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas en el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023.
17. En tal sentido, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las cuatro (4) materias antes indicadas, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
18. Se advierte que el recurso de apelación suscrito por el impugnante:
 - (i) Ha sido interpuesto después del 15 de enero de 2010.
 - (ii) Ha sido interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días de notificado el acto materia de impugnación, conforme lo dispone el artículo 17° del Reglamento del Tribunal, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM.
 - (iii) Cumple formalmente con los requisitos de admisibilidad previstos en el artículo 18° del Reglamento del Tribunal.
19. Considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contencioso administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

⁷ Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

⁸ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

Del régimen disciplinario aplicable

20. Al respecto, de la revisión de la documentación que obra en el expediente se aprecia que el impugnante se encuentra bajo el régimen laboral de la actividad privada, el cual se encuentra regulado por el TUO del Decreto Legislativo N° 728.

En tal sentido, esta Sala considera que, al tener el impugnante la condición de personal contratado por un empleador estatal bajo el régimen laboral de la actividad privada, son aplicables al presente caso además de las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, las disposiciones del Reglamento de Organización y Funciones, el Manual de Organización y Funciones del ESSALUD, así como cualquier otro documento en el cual se establezcan funciones y obligaciones para el personal de dicha entidad.

De la validez del record vacacional obtenido por el impugnante

21. De la documentación que obra en el expediente, se puede apreciar que mediante Carta Circular N° 006-URH-OA-GRATA-ESSALUD-2010, la entidad reconoció que el impugnante contaba con ciento veinte (120) días de vacaciones no gozadas; por otra parte, el impugnante refiere que le correspondería ciento treinta y seis (136) días de vacaciones no gozadas, los mismos que datarían desde el año 2006, para lo cual adjuntó el record vacacional obtenida de la entidad, en donde se puede confirmar lo afirmado por éste último.
22. Sobre el particular, la entidad desconoce la validez del record vacacional, argumentando que no cuenta con el visto bueno de la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos, y que por ello no tendría validez.
23. Al respecto, el numeral 1.7 del artículo IV de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General⁹, al desarrollar el principio de presunción de veracidad en los procedimientos administrativos, determina que en la tramitación de un procedimiento administrativo, se presume que los documentos presentados por los administrados, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman, salvo que se pruebe lo contrario.

⁹ Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

(...)

1.7 Principio de presunción de veracidad.- En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario.

(...)”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

24. De los argumentos expuestos por la entidad, respecto a la validez del record vacacional obtenido por el impugnante, se puede apreciar que la entidad no ha probado que dicho documento carece de validez, por lo que, ésta Sala considera que el documento presentado por el impugnante responde a la verdad, considerando además que fue emitido por un servidor de la Unidad de Recursos Humanos de la entidad. En tal razón, se puede colegir que el impugnante tenía pendiente ciento treinta y seis (136) días de vacaciones no gozadas y no ciento veinte (120) días como lo afirma la entidad.

Del uso de las vacaciones no gozadas del impugnante

25. De acuerdo al record vacacional presentado por el impugnante, éste habría acumulado ciento treinta y seis (136) días de vacaciones no gozadas, el cual habría sido solicitado por el impugnante el 31 de enero de 2011 mediante Carta N° 02-SCAM-UA-GRATA-EsSalud-2011 y reiterado el 8 de marzo de 2011, sin haber obtenido una respuesta a su requerimiento.
26. De la revisión del expediente, se puede observar que ante la falta de respuesta a las solicitudes del impugnante, la entidad reconoció tácitamente el uso de las vacaciones pendientes por el periodo de ciento veinte (120) días, cuando en realidad correspondía ciento treinta y seis (136) días, conforme obra en el record vacacional.
27. Al respecto, el artículo 107° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, se establece textualmente que: *“Cualquier administrado con capacidad jurídica tiene derecho a presentarse personalmente o hacerse representar ante la autoridad administrativa, para solicitar por escrito la satisfacción de su interés legítimo, obtener la declaración, el reconocimiento u otorgamiento de un derecho, la constancia de un hecho, ejercer una facultad o formular legítima oposición. Dicho derecho es amparado por la Constitución, el cual además obliga a la autoridad administrativa a dar al interesado una respuesta por escrito dentro del plazo legal.*
28. En ese sentido, al no haber dado respuesta al pedido del impugnante dentro del plazo legal y, al corroborarse que el impugnante tenía en realidad derecho a ciento treinta y seis (136) días de vacaciones no gozadas, esta Sala considera que la entidad no solo debió reconocer los ciento veinte (120) días de vacaciones no gozadas sino los ciento treinta y seis (136) días que le correspondía conforme al record vacacional.
29. De lo expuesto, se colige que el impugnante ha hecho uso de sus vacaciones no gozadas por el lapso de ciento treinta y seis (136) días, conforme al record vacacional que obtuvo de la entidad.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

Sobre la justificación de inasistencias por causa médica

30. Mediante Directiva Nº 015-GG-ESSALUD-2011 “Normas para el Control del Absentismo Laboral por causa médica”, aprobada por Resolución de Gerencia General Nº 812-GG-ESSALUD-2011, el Seguro Social de Salud – ESSALUD, ha estandarizado el proceso y procedimientos inherentes al registro, control y evaluación del absentismo laboral por causa médica del personal que labora en los diferentes Órganos Desconcentrados y Centrales de ESSALUD.
31. Dicha norma ha establecido un proceso para la justificación de inasistencias de los trabajadores atribuibles a una incapacidad, cuando éstos son atendidos por un médico particular, el cual se detalla a continuación:
- (i) El trabajador que no acuda a laborar a su centro de labores por causa o motivos de salud, deberá de comunicar sobre el hecho a su Jefe Inmediato y/o Oficina de Recursos Humanos o quién haga sus veces dentro de las dos (2) primeras horas de su horario de ingreso. (Numeral 7.2.1.1 de la Directiva).
 - (ii) El trabajador que haya recibido un Certificado de Descanso Médico Particular (CDMP) dentro de las doce (12) horas de su emisión, obligatoriamente deberá presentarlo a su Jefe Inmediato para su visto bueno; el cual posteriormente deberá ser presentado al Médico de Personal u Oficina de Recursos Humanos, a través del medio más adecuado, excepto en los casos que por naturaleza del daño o enfermedad no sea factible informarlo en el citado plazo. (Numeral 7.2.1.2 de la Directiva).
 - (iii) Los Certificados de Descanso Médico, emitidos por Médicos Particulares u otros establecimientos de salud diferentes a ESSALUD, deberán obligatoriamente ser evaluados por el Médico de Control (o quien haga sus veces) del Centro Asistencial y canjearlos por el respectivo Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT). (Numeral 7.2.1.7 de la Directiva)
 - (iv) Para canjear el CDMP por CITT, el trabajador debe contar con documentos que acrediten la atención recibida como: Recibo por honorarios profesionales o documentos de pago de atención médica, resultados de exámenes auxiliares (laboratorio, radiografías, etc.), facturas o boletas de farmacia, entre otros. (Numeral 7.2.3.1 de la Directiva).
 - (v) Los documentos que acreditan la atención recibida deben ser presentados al área de Recursos Humanos, en un plazo máximo de dos (2) días hábiles de emitido el CDMP, a fin de ser visados por el Médico de Control. (Numeral 7.2.3.2 de la Directiva).



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

(vi) Dicho procedimiento sirve para que al final se corrobore y procese el descanso médico del trabajador.

32. En relación al presente caso, como ya se expuso en párrafos anteriores, el impugnante debió reincorporarse el 17 de junio de 2011; sin embargo, en sus descargos presentados el 4 de julio de 2011, señaló que cuando se dirigía a su trabajo sufrió un accidente común que le produjo incapacidad para el trabajo e incluso para comunicar a la entidad sobre su estado, adjuntando a sus descargos un Certificado Médico expedido por un Médico Particular que lo atendió, mediante el cual se le otorgó descanso médico por el lapso de once (11) días.

33. Al respecto, de los descargos presentados por el impugnante y del Certificado Médico que adjuntó como prueba de su incapacidad para el trabajo, se puede advertir éste no cumplió con el proceso establecido en la Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2011, para justificar sus inasistencias de los once (11) días que presuntamente estuvo con descanso médico, contados a partir del 17 de junio de 2011.

34. Sobre el particular, es preciso señalar que el impugnante habría incumplido lo siguiente:

- (i) No ha comunicado sobre su el hecho a su Jefe Inmediato y/o Oficina de Recursos Humanos o quién haga sus veces, dentro de las dos (2) primeras horas de su horario de ingreso, por lo que se acredita que habría contravenido lo establecido en el numeral 7.2.1.1 de la Directiva.
- (ii) No ha presentado su Certificado de Descanso Médico Particular a su Jefe Inmediato para su visto bueno, dentro de las doce (12) horas de su emisión, considerando que dicho documento fue emitido el 17 de junio de 2011, conforme se puede apreciar de la lectura del mismo; si bien el impugnante señaló que no informó a su Jefe Inmediato dentro de dicho plazo por su estado de salud, la misma Directiva obliga al trabajador a usar el medio más adecuado para hacerlo, por lo que se acredita que habría contravenido el numeral 7.2.1.2 de la Directiva.

35. El hecho de no haber comunicado oportunamente a su Jefe Inmediato y no haber presentado su Certificado de Descanso Médico Particular a la entidad, no ha permitido que se cumplan con los demás etapas que establece la Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2011 para la justificación de las inasistencias del impugnante, considerando además que, con fecha 4 de julio de 2011, el impugnante recién dio a conocer a la entidad respecto a su incapacidad para el trabajo durante dicho periodo y el certificado de descanso emitido por un Médico Particular.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

Sobre la aplicación del principio de inmediatez

36. En lo que concierne a la supuesta vulneración del principio de inmediatez, previsto en el artículo 31º del TUO del Decreto Legislativo N° 728¹⁰, ya que según refiere el impugnante la entidad habría tenido conocimiento desde el día que habría faltado, es decir, desde el 1 de junio de 2011, habiendo dejado transcurrir veintitrés (23) días para imputarle las faltas; en razón de ello, corresponde evaluar si en el presente caso ha existido o no tal afectación al mencionado principio, el cual reviste especial importancia si se tiene en cuenta el carácter de límite para el ejercicio del poder disciplinario del empleador que posee.
37. Al respecto, cabe precisar que el Tribunal Constitucional distingue como momentos de aplicación del principio de inmediatez:
- a) El *proceso de cognición*, es decir, el momento en el cual el empleador toma conocimiento de la falta; la encuadra como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada; y comunica este hecho a los órganos de control y de dirección.
 - b) El *proceso de volición*, que consiste en la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido¹¹.
38. Asimismo, con relación al principio de inmediatez el Tribunal mediante Resolución de Sala Plena N° 003-2010-SERVIR/TSC¹², acordó establecer como precedentes administrativos de observancia obligatoria, entre otros, los siguientes:
- a) *“... El Estado – Empleador del régimen laboral privado (...) también está sujeto al principio de inmediatez, previsto en el Artículo 31º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (...); como un límite inherente al poder que la Ley le ha otorgado para ejercer la facultad disciplinaria”* (Fundamento jurídico 9).

¹⁰ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR

“Artículo 31º.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. (...)

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez”.

¹¹ Todas las referencias son tomadas de la sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Séptimo.

¹² Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

- b) *“... Su aplicación en el procedimiento de la sanción disciplinaria de despido, también debe extenderse su observancia en el caso de sanciones menores (...)”* (Fundamento jurídico 13).
- c) *“En cuanto a la oportunidad en la que se debe invocar la aplicación del principio de inmediatez (...) se distinguen:*
- (i) El proceso cognitivo del empleador, es decir, cuando toma conocimiento de la falta “a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros”.*
 - (ii) La definición de la conducta descubierta “como infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada” y comunica “a los órganos de control y de dirección”.*
 - (iii) El proceso volitivo, referido a la “activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido”* (Fundamento jurídico 14).
- d) *“... La inmediatez en el ejercicio de la potestad disciplinaria se hace exigible al Estado – Empleador a partir del momento en que éste (...) cuenta con los elementos suficientes para imputar al trabajador infractor la comisión de una falta laboral y, como consecuencia de ello, para aplicar la sanción que corresponda; dentro de los límites de la razonabilidad”* (Fundamento jurídico 16).
- e) *“En tanto requisito esencial que condiciona formalmente la aplicación de una sanción y límite de la facultad disciplinaria que determina la legitimidad en su ejercicio, la trasgresión del principio de inmediatez es causal de revocación del acto que impone la sanción disciplinaria y la eliminación de los antecedentes consecuentemente generados en el legajo personal del trabajador afectado”* (Fundamento jurídico 19).
39. Así, pues, en cuanto al proceso de cognición, podemos decir que, si bien han transcurrido veintitrés (23) días entre la toma de conocimiento por parte de la entidad, y la imputación de faltas y solicitud de descargos al impugnante, el tiempo transcurrido constituye un plazo razonable.
40. De otro lado, en cuanto al proceso de volición, se observa que el impugnante presentó sus descargos el 4 de julio de 2011 y con fecha 12 de julio de 2011 fue sancionado, por lo que dicho periodo tampoco excede el plazo razonable que tenía para emitir el acto administrativo de sanción.
41. En consecuencia, atendiendo a lo expuesto en los numerales precedentes, esta Sala considera que el impugnante no ha desvirtuado los cargos imputados, por lo que se debe declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante contra el acto administrativo contenido en la Carta de Gerencia N° 910-GRATA-ESSALUD-2011, del 1 de agosto de 2011.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

42. Al margen de lo antes señalado, esta Sala recomienda que la entidad empleadora, cumpla con programar las vacaciones de sus trabajadores, conforme se encuentra establecido en su Reglamento Interno de Trabajo y las normas especiales sobre la materia, a fin de salvaguardar los derechos inherentes al trabajador.

Sobre la audiencia especial

43. En virtud del artículo 21º del Reglamento del Tribunal, las Salas pueden disponer la realización de una Audiencia Especial, de oficio o a pedido de parte, a fin de que quien lo solicite haga uso de la palabra para sustentar su derecho y/o para que la Sala pueda esclarecer los hechos.
44. En el presente caso, el impugnante solicitó audiencia especial; sin embargo, en opinión de esta Sala, y atendiendo lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 163º de la Ley Nº 27444, tal solicitud resulta innecesaria considerando la evidencia de los hechos antes expuestos.

Por las consideraciones expuestas, este colegiado considera que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor OSCAR ABEL RODAS CHIARELLA contra el acto administrativo contenido en la Carta de Gerencia Nº 910-GRATA-ESSALUD-2011, del 1 de agosto de 2011, emitida por la Gerencia de la RED ASISTENCIAL TACNA DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD; por lo que se CONFIRMA el citado acto.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor OSCAR ABEL RODAS CHIARELLA y a la RED ASISTENCIAL TACNA DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la RED ASISTENCIAL TACNA DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD.

CUARTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ORLANDO DE LAS CASAS
DE LA TORRE UGARTE
VOCAL

GUILLERMO BOZA PRO
PRESIDENTE

DIEGO HERNANDO
ZEGARRA VALDIVIA
VOCAL