



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

RESOLUCIÓN Nº 01077 -2014-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 10192-2012-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : LUIS ALBERTO BANDIN MORAN
ENTIDAD : SEGURO SOCIAL DE SALUD
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
DESPIDO

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor LUIS ALBERTO BANDIN MORAN contra el acto administrativo contenido en la Carta Nº 600-GRAAN-ESSALUD-2012, del 11 de abril de 2012, emitido por la Gerencia de la Red Asistencial Ancash del Seguro Social de Salud, debido a que se ha acreditado la comisión de la falta imputada.*

Asimismo, se declara IMPROCEDENTE el recurso de apelación, en el extremo que solicita se ordene el pago de las remuneraciones ordinarias o extraordinarias dejadas de percibir, dado que el Tribunal del Servicio Civil no es competente para conocer el mismo.

Lima, 3 de junio de 2014

ANTECEDENTES

1. Mediante Memorándum Múltiple Nº 007-JDADXTTO-HII-HZ-RAAN-ESSALUD-2011, del 5 de febrero de 2011, la Jefatura del Departamento de Ayuda al Diagnóstico y Tratamiento del Hospital II Huaraz de la Red Asistencial Ancash reiteró, entre otros, al señor LUIS ALBERTO BANDIN MORAN, en adelante el impugnante, Tecnólogo Médico del referido Hospital, que el consumo de las láminas radiográficas y mamográficas de los pacientes debe descargarse de manera diaria y coincidir tanto el libro de registro, como el kárdex y el sistema, siendo dicha tarea responsabilidad de todos los trabajadores del Servicio de Rayos X.
2. Con Memorándum Múltiple Nº 019-JDADXTTO-HII-HZ-RAAN-ESSALUD-2011, del 19 de mayo de 2011, la Jefatura del Departamento de Ayuda al Diagnóstico y Tratamiento reiteró al impugnante el cumplimiento de las obligaciones puestas a conocimiento mediante el Memorándum Múltiple Nº 007-JDADXTTO-HII-HZ-RAAN-ESSALUD-2011, añadiendo las siguientes:
 - (i) Cuando se dé el cambio de turno, los trabajadores deben reportar todas las incidencias del turno incluyendo los asuntos pendientes.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

- (ii) Velar por la limpieza, el orden y cumplir con las normas de bioseguridad en el servicio.
 - (iii) Cuidar los equipos biomédicos que se usan y los insumos que se utilicen.
 - (iv) Mantener al día y ordenado el archivo de placas radiográficas.
 - (v) El descargo de las láminas mamográficas de los pacientes referidos que no figuren en el sistema deberán realizarse en un libro especial y no descargarlo en el registro de otro paciente.
 - (vi) El coordinador debe de realizar un informe mensual del consumo de las placas mamográficas de los pacientes referidos que no figuran en el sistema.
 - (vii) El servicio debe de contar con un registro de placas malogradas, vedadas o de mala calidad.
3. Mediante Carta N° 095-DEP-ADXTTO-HOSPITAL II-ESSALUD-HZ-RAAN-2011, del 20 de junio de 2011, la Jefatura del Departamento de Ayuda al Diagnóstico y Tratamiento informó a la Dirección del Hospital II – Huaraz que en el Servicio de Rayos X se seguían cometiendo irregularidades en el descargo de las películas radiográficas y mamográficas a pesar de los múltiples memorándums emitidos a los integrantes de ese servicio. Asimismo se indicó que el impugnante no realizaba el descargo diario de las láminas y muchas veces las acumula haciendo el descargo en el registro de otros pacientes, siendo ese el motivo por el cual el sistema no concordaba con el libro de registro.
4. Con Memorándum Múltiple N° 045-JDAXTTO-HII-HZ-RAAN-ESSALUD-20111, la Jefatura del Departamento de Ayuda al Diagnóstico y Tratamiento del Hospital II – Huaraz puso a conocimiento del impugnante la supervisión realizada el 18 de agosto de 2011 en el Servicio de Rayos X donde se comprobó que no estaba registrado en el libro correspondiente el consumo de las placas radiográficas.
5. Mediante Memorándum N° 341-D-HII-HZ-OCPyAP-GRAAN-ESSALUD-20111, del 12 de octubre de 2011, la Dirección del Hospital II - Huaraz solicitó a la Jefatura del Departamento de Ayuda al Diagnóstico y Tratamiento, emita un informe y adopte las medidas correctivas por el maltrato al paciente de iniciales B.R.M., quien presentó una queja en contra del impugnante.
6. Con Memorándum N° 005-JDADXTTO-HII-HZ-RAAN-ESSALUD-2012, del 14 de enero 2012, la Jefatura del Departamento de Ayuda al Diagnóstico y Tratamiento comunicó al impugnante que en la supervisión inopinada del Sistema de Gestión Hospitalario efectuada en la fecha, se constató que él no habría cumplido con registrar a los pacientes que atendió durante su turno de la tarde del día anterior, motivo por el cual se solicitó al impugnante la presentación de sus descargos.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

7. El 16 de enero de 2012, mediante Carta N° 006-SRXLBM-HII-ESSALUD-RAAN-HZ, el impugnante formuló sus descargos, señalando lo siguiente:
- (i) No ha tenido la intención de perjudicar el servicio que se brinda ni mucho menos a la Jefatura del Departamento de Ayuda al Diagnóstico y Tratamiento por lo que el impase sucedido se debió a la excesiva carga de trabajo durante su turno el día 13 de enero de 2012, en el que recibió un aproximado de 13 pacientes los cuales terminó de atender a las 6:30 pm.
 - (ii) Debido a sus recargadas labores no tuvo tiempo para descargar las películas, debiéndose tener en cuenta que en los demás días si cumplió con registrar a los pacientes en el sistema de gestión hospitalario.
 - (iii) Lo sucedido fue un mal entendido por lo que el impugnante se comprometió a no incurrir en el mismo error.
8. Con Carta N° 011-DADXTTO-D-HII-HZ-OCPyAP-GRAAN-ESSALUD-2012, del 19 de enero de 2012, la Jefatura del Departamento de Ayuda al Diagnóstico y Tratamiento puso a conocimiento del Director del Hospital II – Huaraz, el informe de desempeño laboral del impugnante, en el cual se señaló lo siguiente:
- (i) El impugnante es un trabajador reincidente en el incumplimiento de las órdenes remitidas mediante múltiples memorándums por parte de sus superiores.
 - (ii) El impugnante no habría registrado a los pacientes atendidos en su turno, de acuerdo a la supervisión inopinada realizada por el Jefe del Departamento en compañía del Coordinador el día 14 de enero de 2012.
 - (iii) Se ha recibido múltiples quejas de los pacientes usuarios debido al maltrato que habrían recibido por parte del impugnante.
 - (iv) El mal desempeño laboral del impugnante ha sido informado en más de una ocasión a la Dirección del Hospital solicitando además ponerlo a disposición.
9. El 26 de enero de 2012, con Carta N° 096-D-HII-HZ-OCPyAP-GRAAN-ESSALUD-2012, la Dirección del Hospital II – Huaraz remitió a la Gerencia de la Red Asistencial Ancash, el expediente de desempeño laboral del impugnante.
10. Mediante Carta de Pre aviso de despido N° 364-GRAAN-ESSALUD-2012, del 29 de febrero de 2012, la Gerencia de la Red Asistencial Ancash imputó al impugnante la comisión de la falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en adelante el TUO¹, solicitándole al impugnante que presente sus descargos por escrito dentro del plazo de seis (6) días naturales, por el reiterado incumplimiento de sus obligaciones al no registrar en el libro ni en el sistema los insumos utilizados, así como por continuos maltratos a los asegurados.

11. El 19 de marzo de 2013, el impugnante presentó sus descargos respecto a la imputación efectuada en su contra, señalando lo siguiente:
- Según el Manual de Organización y Funciones de la entidad, no se señala de manera específica que corresponde a un Tecnólogo Médico realizar el ingreso de resultados en el sistema de gestión hospitalaria, buscar las películas en emergencia y hospitalización, roturarlas, ordenarlas y luego archivarlas, además de entregar las mismas a los pacientes cuando lo requieran u otra información adicional, asimismo cumplir con entregar los resultados de mamografía.
 - Las funciones antes detalladas deberían ser realizadas por un técnico asistencial por lo que las autoridades deben requerir la contratación en forma urgente e inmediata de esos trabajadores.
 - El impugnante ha venido realizando dichas funciones de manera desinteresada, no obstante ahora la entidad ha asumido que son sus obligaciones lo cual le perjudica ya que ello implica mayor sacrificio de esfuerzo y tiempo.
 - La visita inopinada realizada por el Jefe del Departamento en compañía del Coordinador del servicio el 14 de enero de 2012, deja en evidencia la mala intención de perjudicar al impugnante ya que ese día no tenía turno programado por lo que no se encontraba en servicio.

12. Asimismo, en la misma fecha, el impugnante presentó su renuncia irrevocable al cargo de Tecnólogo Médico en el Hospital II- Huaraz, en aplicación del inciso b) del

¹ **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:

- 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. (...)”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

artículo 16º del TUO². Cabe indicar que el impugnante no solicita la exoneración del plazo de preaviso de su renuncia.

13. Con Informe N° 103-UAJ-GRAAN-ESSALUD-2012, del 29 de marzo de 2012, la Unidad de Asesoría Jurídica del Hospital III – Chimbote, opinó que previo a la aceptación de la renuncia del impugnante se debería concluir el proceso disciplinario en su contra, conforme a los lineamientos aprobados mediante Carta Circular N° 077-GCRH-OGA-ESSALUD-2007, del 25 de mayo de 2007.
14. Mediante Carta N° 600-GRAAN-ESSALUD-2012, del 11 de abril de 2012³, la Gerencia de la Red Asistencial Ancash dispuso la resolución del contrato de trabajo del impugnante por la comisión de la falta grave tipificada en el inciso a) del artículo 25º del TUO, al haberse acreditado los hechos materia de la Carta de Pre aviso de despido N° 364-GRAAN-ESSALUD-2012.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

15. Mediante escrito presentado el 8 de mayo de 2012, el impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo contenido en la Carta N° 600-GRAAN-ESSALUD-2012, solicitando se deje sin efecto y en consecuencia se declare la nulidad de la sanción que le fue impuesta, en base a los siguientes argumentos:
 - (i) Mediante Carta N° 096-D-HII-HZ-OCPyAP-GRAAN-ESSALUD-2012, el Director del Hospital remitió el expediente de desempeño laboral del impugnante y asimismo solicitó se efectúe su cambio, en ese sentido ha quedado acreditado el incumplimiento a lo dispuesto en la Carta Circular N° 077-GCRH-OGA-ESSALUD-2007, en donde se establece que ante la ocurrencia de un hecho susceptible de sanción de despido, el superior jerárquico del jefe inmediato del trabajador debe solicitar el inicio del correspondiente proceso de despido del trabajador.
 - (ii) La Jefatura del Departamento de Ayuda al Diagnóstico y Tratamiento al momento de emitir el informe de desempeño laboral del impugnante, no ha valorado de manera objetiva su escrito de descargo presentado con Carta N° 006-SRXLBM-HII-ESSALUD-RAAN-HZ.

² Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR

“Artículo 16.- Son causas de extinción del contrato de trabajo:

(...)

b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; (...).”

³ Notificada al impugnante el 17 de abril de 2012.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

Asimismo, solicitó se ordene el pago de las remuneraciones ordinarias o extraordinarias dejadas de percibir.

16. Con Oficios N^{os} 1562-OADM-GRAAN-ESSALUD-2012 y 1893-OADM-GRAAN-ESSALUD-2012, la Jefatura de la Oficina de Administración de la entidad, remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes del acto impugnado.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

17. De conformidad con el artículo 17^o del Decreto Legislativo N^o 1023⁴, en su versión original, 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, terminación de la relación de trabajo y pago de retribuciones; siendo la última instancia administrativa.
18. No obstante, desde la entrada en vigencia de la Ley N^o 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, acorde a lo dispuesto por su Centésima Tercera Disposición Complementaria Final⁵, el Tribunal carece de

⁴ **Decreto 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.

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”.

⁵ **Ley N^o 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^o 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

competencia para conocer y emitir un pronunciamiento respecto del fondo de los recursos de apelación en materia de pago de retribuciones.

19. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁶, 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.
20. En tal sentido, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario, y terminación de la relación de trabajo, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
21. 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, modificado por Decreto Supremo N° 135-2013-PCM.
 - (iii) Cumple formalmente con los requisitos de admisibilidad previstos en el artículo 18° del Reglamento del Tribunal.
22. 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.

Del régimen disciplinario aplicable

23. De la revisión a los documentos que obran en el expediente se aprecia que el impugnante se encontraba comprendido dentro de los alcances del régimen laboral de la actividad privada regulado por TUO.

⁶ 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 Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

24. 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 del TUO y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Organización y Funciones, el Manual de Organización y Funciones, y cualquier otro documento de gestión en el cual se establezcan funciones y obligaciones para el personal de la entidad.

De la falta grave imputada al impugnante

25. Conforme a lo expuesto en los antecedentes, mediante Carta N° 600-GRAAN-ESSALUD-2012, del 29 de febrero de 2012, la Gerencia de la Red Asistencial Ancash sancionó al impugnante con la sanción de despido por la comisión de la falta grave tipificada en el literal a) del artículo 25° del TUO, en base a los siguientes hechos:

- (i) No haber ingresado al sistema ni registrado en el libro a los pacientes atendidos en el turno.
- (ii) No haber descargado constantemente los insumos correctamente en forma diaria, pese a los constantes Memorandos que se le cursaron.
- (iii) No haber otorgado un trato adecuado a los pacientes usuarios.

26. Ahora bien, de acuerdo con el artículo 22° del TUO⁷, para que proceda el despido de un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley, debidamente comprobada; asimismo, la causa invocada como fundamento del acto de despido debe estar relacionada con la capacidad o conducta del trabajador.

27. Respecto de la falta grave, ha de señalarse además que ésta “(...) puede ser definida como el incumplimiento contractual imputable al trabajador, a tal punto grave que no permita la continuación de la relación laboral, esto es, una lesión

⁷ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR

“Artículo 22°.- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador, que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral (...)⁸”.

28. En tal sentido, deberá tenerse en cuenta también que los hechos que conforman la falta grave laboral deben configurar una perturbación en la relación de trabajo que torne imposible su continuación, en la medida en que el despido constituye la sanción más drástica aplicada por el empleador.
29. Estando a lo expuesto en los numerales precedentes, se procederá a realizar el análisis respecto a la comisión por parte del impugnante de la falta grave tipificada en el literal a) del artículo 25º del TUO, delimitando además los cargos formulados en su contra mediante Carta N° 364-GRAAN-ESSALUD-2012, que originó el despido del impugnante a través de la Carta N° 600-GRAAN-ESSALUD-2012.
30. Sobre el particular, en principio, conviene recordar que como parte de las facultades del empleador que le otorga el poder de dirección, se encuentran las de vigilar y/o supervisar el cumplimiento de las órdenes impartidas para el cumplimiento de la prestación, de acuerdo a lo pactado en el contrato de trabajo.
31. En el presente caso, obra en el expediente administrativo el Memorándum Múltiple N° 007-JDADXTTO-HII-HZ-RAAN-ESSALUD-2011, del 5 de febrero de 2011 y el Memorándum Múltiple N° 019-JDADXTTO-HII-HZ-RAAN-ESSALUD-2011, a través de los cuales la Jefatura de Diagnóstico y Tratamiento recordó y reiteró al impugnante una serie de obligaciones relacionadas con el registro en el sistema de los insumos utilizados para la atención de los pacientes, como láminas radiográficas y mamográficas, habiendo advertido además a través de dos (2) supervisiones inopinadas del 18 de agosto de 2011 y del 13 de enero de 2012, acreditadas a través de los Memorándums N°s 045-JDAXTTO-HII-HZ-RAAN-ESSALUD-2011 y 005-JDADXTTO-HII-HZ-RAAN-ESSALUD-2012, que el impugnante mantenía una conducta de inobservancia de las disposiciones dadas por su superior.
32. Al respecto, el impugnante ha manifestado que lo advertido el 13 de enero de 2012, se debió a la sobrecarga de trabajo y que ocurrió sin ánimo de perjudicar el servicio y mucho menos a la Jefatura, con lo cual no está desconociendo la imputación formulada en su contra sino intentando justificarla a través de argumentos subjetivos, sin presentar medios probatorios que corroboren su versión.

⁸ PASCO COSMOPOLIS, Mario. La Falta Grave Laboral. En Derecho Individual – Material de Enseñanza. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – 1989, págs. 404-411.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

33. En ese sentido, de la revisión de los argumentos presentados por el impugnante, tanto en sus descargos y su recurso de apelación, se aprecia que éste solo se ha limitado a justificar los hechos imputados, no logrando desvirtuar objetivamente los cargos formulados en su contra referidos a la resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores, lo que supone la comisión de la falta tipificada en el inciso a) del artículo 25º del TUO.
34. Sin perjuicio de lo expuesto, ha de señalarse que, en cuanto al cargo referido al trato inadecuado que el impugnante habría tenido reiteradamente con los pacientes, éste hecho sólo se evidencia de la imputación formulada al impugnante en el Memorándum N° 341-D-HII-HZ-OCPyAP-GRAAN-ESSALUD-20111, a través del cual la entidad solicitó al impugnante sus descargos respecto de la queja formulada por un paciente; sin embargo, dicha conducta no fue sancionada por la entidad en su oportunidad, así como tampoco existen otros medios probatorios que acrediten la existencia de actos reiterativos de dicha conducta, con lo cual en este extremo la falta no habría quedado corroborada.
35. No obstante lo expuesto, esta Sala estima que la conducta reiterada del impugnante al resistirse a dar cumplimiento a las órdenes de sus superiores respecto al registro en el sistema y en el libro de registros y kárdex de los insumos utilizados para la atención de los pacientes, ha configurado la comisión de la falta prevista en el literal a) del artículo 25º del TUO.
36. Finalmente, en cuanto al argumento del impugnante, respecto a que el Director del Hospital II – Huaraz al emitir la Carta N° 096-D-HII-HZ-OCPyAP-GRAAN-ESSALUD-2012, omitió solicitar el inicio del proceso de despido del impugnante, vulnerando con ello lo previsto en la Carta Circular N° 077-GCRH-OGA-ESSALUD-2007⁹, ha de tenerse en cuenta que si bien dicha formalidad está prevista en los mencionados Lineamientos, su inobservancia no genera la nulidad del procedimiento de despido, ya que aun cuando el Director del Hospital II Huaraz no solicitó expresamente el inicio del procedimiento disciplinario, sí puso en conocimiento de la Gerencia de la Red Asistencial Ancash la conducta y el desempeño laboral del impugnante resaltando la dificultad de seguir contando con sus servicios; siendo dicha Gerencia la autoridad competente para proceder a la resolución del contrato del impugnante.

⁹ Carta Circular N° 077-GCRH-OGA-ESSALUD-2007 – Lineamientos a seguir para la aplicación de sanciones.

“1.3 Procedimiento de despido:

Ante la ocurrencia de un hecho susceptible de sanción de despido, el superior jerárquico del jefe inmediato del trabajador, solicita que se inicie un proceso de despido del trabajador”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

Sobre el pago de remuneraciones solicitado por el impugnante

37. Sin perjuicio de lo antes expuesto, cabe mencionar que el impugnante solicitó se ordene el pago de las remuneraciones ordinarias o extraordinarias dejadas de percibir; es decir, que su petitorio, en dicho extremo, corresponde a la materia de pago de retribuciones.
38. Al respecto, en atención a lo dispuesto en la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, referida en el numeral 18 de la presente resolución, y en estricto cumplimiento de lo establecido en la Directiva aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 072-2013-SERVIR-PE¹⁰, este Tribunal no es competente para pronunciarse sobre los petitorios referentes a la materia de pago de retribuciones, por lo que no resulta pertinente emitir pronunciamiento sobre la pretensión de la impugnante en dicho extremo.
39. Por las consideraciones expuestas, este cuerpo Colegiado estima que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, al

¹⁰ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 072-2013-SERVIR-PE – Directiva que establece el procedimiento que desarrolla la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, que deroga la competencia del Tribunal del Servicio Civil en materia de pago de retribuciones. Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 19 de abril de 2013.

“Artículo 5º.- Procedimiento general de resolución de los recursos de apelación sobre pago de retribuciones

Las entidades públicas deberán establecer un procedimiento administrativo que les permita resolver los recursos de apelación presentados por los administrados en materia de pago de retribuciones. Las características del procedimiento se ajustarán a las disposiciones contenidas en la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, y sus modificatorias, así como en sus respectivos Reglamentos Internos de Trabajo o Directivas internas, según corresponda”.

“Artículo 6º Opciones de los recurrentes

Una vez vigente la presente Directiva, los recurrentes podrán optar por una de las siguientes posibilidades:

- a) Acogerse al silencio administrativo negativo por falta de pronunciamiento del TSC, y recurrir ante el Poder Judicial a través de la acción contencioso-administrativa, de conformidad con lo dispuesto en los numerales 188.3 y 188.5 del artículo 188º de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General y el numeral 3 del artículo 19º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo.
- b) Continuar el procedimiento sobre pago de retribuciones ante la Entidad de origen, para que dicha entidad se pronuncie en última y definitiva instancia conforme al procedimiento indicado en el artículo 5º de la presente Directiva.
- c) Dar por concluido el procedimiento administrativo sobre pago de retribuciones con la decisión de primera instancia. Para estos efectos, comunicará a la entidad de origen que se desiste del recurso de apelación, de conformidad con lo establecido en el artículo 190º de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

haberse acreditado la comisión de la falta imputada e improcedente en el extremo que solicita el pago de las remuneraciones ordinarias o extraordinarias dejadas de percibir durante el periodo en que se ejecutó la sanción disciplinaria.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor LUIS ALBERTO BANDIN MORAN contra el acto administrativo contenido en la Carta Nº 600-GRAAN-ESSALUD-2012, del 11 de abril de 2012, emitida por la Gerencia de la RED ASISTENCIAL DE ANCASH DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD, por lo que se CONFIRMA el citado acto administrativo.

SEGUNDO.- Declarar IMPROCEDENTE el recurso de apelación en el extremo que solicita se ordene el pago de las remuneraciones ordinarias o extraordinarias dejadas de percibir, dado que el Tribunal del Servicio Civil no es competente para conocer el mismo.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor LUIS ALBERTO BANDIN MORAN y a la RED ASISTENCIAL ANCASH DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la RED ASISTENCIAL ANCASH DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD.

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

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



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 Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SANDRO ALBERTO
NÚÑEZ PAZ
VOCAL

LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE

ANA ROSA CRISTINA
MARTINELLI MONTOYA
VOCAL

L6/P4