CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

UNAP

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 031-2023-2-0201-SCE

SERVICIO DE CONTROL ESPECIFICO A HECHOS CON PRESUNTA IRREGULARIDAD A UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA

IQUITOS-MAYNAS-LORETO

"OTORGAMIENTO DE LICENCIAS POR ENFERMEDAD CON GOCE DE HABER, PERIODO 2021 AL 2023"

PERÍODO

PERÍODO:12 DE MARZO DE 2021 AL 31 DE OCTUBRE DE 2023

TOMO I DE II

LORETO - PERÚ

14 DE DICIEMBRE DE 2023

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"

0729

03120232020100

000001

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 031-2023-2-0201-SCE

"OTORGAMIENTO DE LICENCIAS POR ENFERMEDAD CON GOCE DE HABER, PERIODO 2021 AL 2023"

ÍNDICE

	DENOMINACIÓN	Nº Pág.
I.	**ANTECEDENTES**	
	1. Origen	3
	2. Objetivos	3
	3. Materia de Control y Alcance	3
	4. De la entidad o dependencia	4
	5. Notificación del Pliego de Hechos	5
II.	**ARGUMENTOS DEL HECHO ESPECÍFICO PRESUNTAMENTE IRREGULAR**	
	1. LA ENTIDAD OTORGÓ DE MANERA EXCEPCIONAL LICENCIAS CON GOCE DE HABER POR ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS SIN EL DEBIDO SUSTENTO Y EN INOBSERVANCIA DE LA NORMATIVA VIGENTE, LO QUE OCASIONÓ UN PERJUICIO ECONÓMICO A LA ENTIDAD POR S/49 503,91; ASÍ COMO, LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE LEGALIDAD QUE DEBE REGIR EN LAS ACTUACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	6
III.	**ARGUMENTOS JURÍDICOS**	39
IV.	**IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS INVOLUCRADAS EN LOS HECHOS ESPECÍFICOS PRESUNTAMENTE IRREGULARES**	39
V.	**CONCLUSIONES**	39
VI.	**RECOMENDACIONES**	41
VII.	**APÉNDICES**	41

Órgano de Control Institucional – Abogado – UNAP

Órgano de Control Institucional – Jefe de Comisión – UNAP

Órgano de Control Institucional – Supervisor – UNAP

Contraloría General de la República – Jefatura OCI UNAP

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 031-2023-2-0201-SCE

"OTORGAMIENTO DE LICENCIAS POR ENFERMEDAD CON GOCE DE HABER, PERIODO 2021 AL 2023"

PERÍODO: 12 DE MARZO DE 2021 AL 31 DE OCTUBRE DE 2023

I. ANTECEDENTES

1. Origen

El Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad a la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, en adelante "Entidad", corresponde a un servicio de control posterior programado en el Plan Anual de Control 2023 del Órgano de Control Institucional de la Entidad, registrado en el Sistema de Control Gubernamental – SCG con la orden de servicio n.° 2-0201-2023-001, iniciado mediante oficio n.° 456-2023-UNAP/OCI-0201 de 23 de octubre 2023, en el marco de lo previsto en la Directiva n.° 007-2021-CG/NORM "Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad", aprobada por Resolución de Contraloría n.° 134-2021-CG de 11 de junio de 2021 y modificatorias.

2. Objetivo

Determinar si la Entidad dispuso el otorgamiento y pago de licencias por enfermedades a favor de sus trabajadores de acuerdo a lo establecido en la normativa aplicable.

3. Materia de Control y Alcance

Materia de Control

La materia de Control Específico al "Otorgamiento de licencias por enfermedad con goce de haber, periodo 2021 al 2023", realizada a la Entidad, corresponde a un servicio de control posterior programado en el Plan Anual de Control del 2023, que se inicia a partir de un servicio de control simultáneo en la modalidad de Orientación de Oficio denominado "Instrumentos de gestión vigente en la Entidad, con alcance de marcos normativos derogados y desactualizados", donde se pudo advertir un hecho con evidencia de irregularidad, consistente en el "Otorgamiento de licencias excepcionales por enfermedades neoplásicas con goce de haber".

Al respecto, se evidencia que mediante Resoluciones Jefaturales de la Oficina Central de Administración de Recurso Humanos y la Unidad de Recursos Humanos n.os 270, 277 y 250-2021-URH/DGA-UNAP de 20 y 28 de mayo y 10 de abril de 2021, respectivamente, se otorgaron licencias excepcionales por enfermedades neoplásicas con goce de haber a servidoras administrativas, las mismas que han sido emitidas sin contar con el certificado de incapacidad temporal para el trabajo e inobservando la normativa vigente, amparándose en lo establecido en el documento interno denominado "Reglamento de Licencia por Salud de los Trabajadores Docentes y no Docentes de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana", aprobado mediante Resolución Rectoral n.° 1777-2000-UNAP de 29 de setiembre de 2000, ocasionando que durante los periodos 2021 al 2023 se

desembolsaran indebidamente el monto total ascendente a S/49 503,91 en perjuicio de la Entidad.

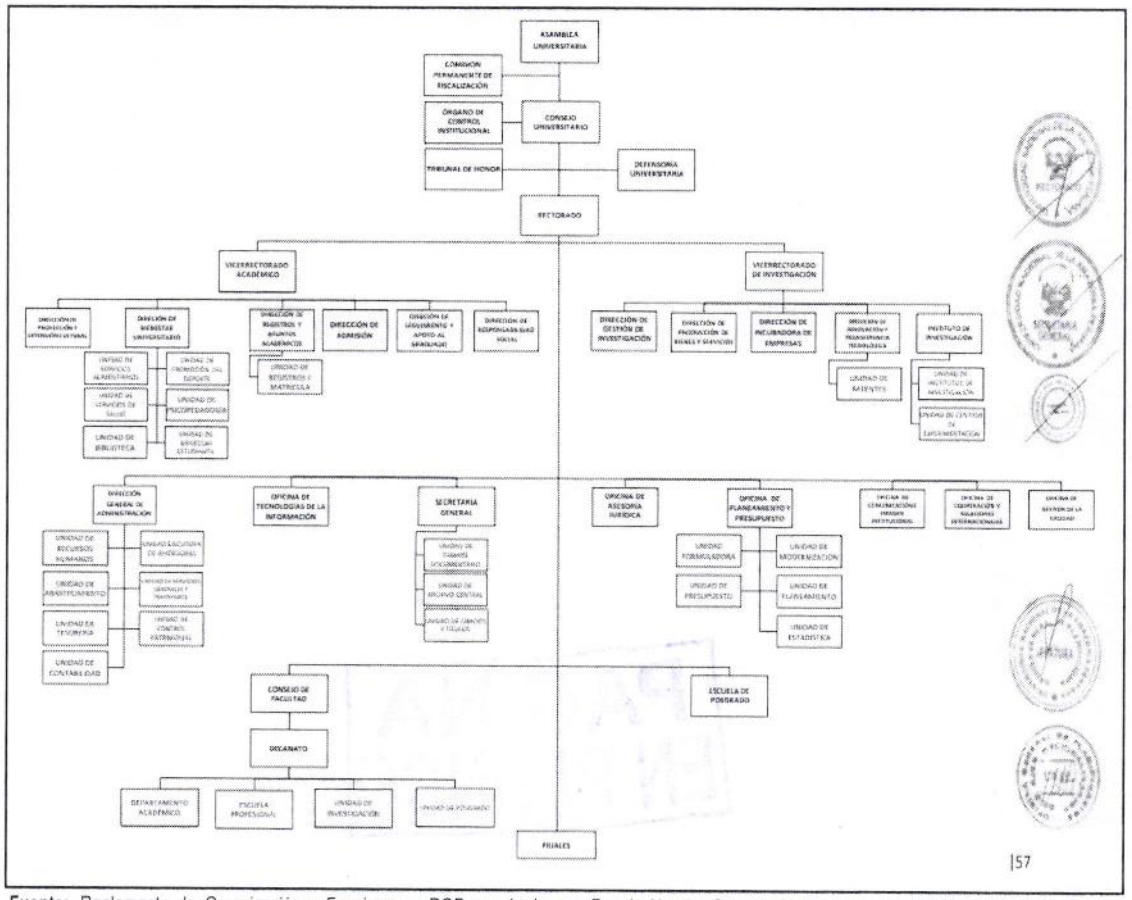
Alcance

El servicio de control específico comprende al período del 12 de marzo de 2021 al 31 de octubre de 2023, correspondiente a la revisión y análisis de la documentación relativa al hecho con evidencias de presunta irregularidad.

4. De la Entidad

La Universidad Nacional de la Amazonía Peruana pertenece al sector educación, en el nivel de gobierno nacional.

A continuación, se muestra la estructura orgánica gráfica de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana:



Fuente: Reglamento de Organización y Funciones – ROF, aprobado con Resolución del Consejo Universitario n.° 157-2021-UNAP de 5 de noviembre de 2021.

5. Notificación del Pliego de Hechos

En aplicación del numeral 7.30 de las Normas Generales de Control Gubernamental, aprobada por Resolución de Contraloría n.° 295-2021-CG y modificatorias, la Directiva n.° 007-2021-CG/NORM "Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad", aprobada por Resolución de Contraloría n.° 134-2021-CG y modificatorias, así como al marco normativo que regula la notificación electrónica emitida por la Contraloría se cumplió con el procedimiento de notificación del Pliego de Hechos a las personas comprendidas en los hechos con evidencias de presunta irregularidad a fin que formulen sus comentarios o aclaraciones.

II. ARGUMENTOS DEL HECHO ESPECÍFICO PRESUNTAMENTE IRREGULAR

LA ENTIDAD OTORGÓ DE MANERA EXCEPCIONAL LICENCIAS CON GOCE DE HABER POR ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS SIN EL DEBIDO SUSTENTO Y EN INOBSERVANCIA DE LA NORMATIVA VIGENTE, LO QUE OCASIONÓ UN PERJUICIO ECONÓMICO A LA ENTIDAD POR S/49 503,91; ASÍ COMO, LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE LEGALIDAD QUE DEBE REGIR EN LAS ACTUACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

De la revisión de la documentación proporcionada por la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad, se ha evidenciado que mediante Resoluciones Jefaturales n.os 270, 277 y 250-2021-URH/DGA-UNAP de 20 y 28 de mayo y 10 de abril de 2021, respectivamente, se resolvieron otorgar licencias excepcionales con goce de remuneración por enfermedad neoplásica por un año a favor de las servidoras administrativas M.A.M.G.[1] (desde el 13 abril de 2021 al 13 de abril de 2022 y ampliado desde el 13 de abril de 2022 al 13 de abril de 2023) y L.D.C.A. (desde el 24 de febrero de 2023 al 24 de febrero de 2024), respectivamente, sin que las solicitantes hayan adjuntado el correspondiente certificado de incapacidad temporal para el trabajo emitido por EsSalud y, bajo un marco normativo derogado.

Los hechos descritos vulneraron lo establecido en el artículo 12 de la Ley n.° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, referido al derecho de subsidio; el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, referido al pago de remuneraciones por trabajo realizado; el numeral 1.1 del artículo IV. del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, referido al principio de legalidad; el literal e) del artículo 24 del Decreto Legislativo n.° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, referido a los derechos de los servidores públicos de carrera; el artículo 15 del Decreto Supremo n.° 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, referido al subsidio por incapacidad temporal; los numerales 36.1 y 36.2 del artículo 36, el numeral 38.1 del artículo 38 del Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley n.° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, referidos a los conceptos y condiciones de la incapacidad temporal para el trabajo y la oportunidad de solicitud de prestación.

Así como, los artículos 33, 34, 35, 36, 37 y 38 del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo de la UNAP, referidos a las licencias; los numerales 6.2.1.1.1, 6.2.1.1.2 y 6.2.1.1.5 del ítem 6.2.1 Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT de la Directiva de Gerencia General n.° 015-GG-ESSALUD-2014 Normas y Procedimientos para la Emisión, Registro y Control de las Certificaciones Médicas por Incapacidad y Maternidad en EsSalud, referidos a los criterios generales para la emisión del Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo.

Los hechos expuestos ocasionaron un perjuicio económico a la Entidad por S/49 503,91 y la vulneración del principio de legalidad que debe regir en los actos de la administración pública. Originado por el accionar de los jefes de la Oficina de Asesoría Jurídica, a quienes les correspondía asesorar a la Alta Dirección y demás autoridades en materia jurídica, así como,

[1] Que, se mantiene en reserva los nombres y apellidos completos de las referidas servidoras, al amparo de lo dispuesto en el numeral 5. Datos sensibles, del artículo 2. Definiciones, de la Ley n.° 29733, Ley de Protección de Datos Personales, que señala: Datos personales constituidos por los datos biométricos que por sí mismos pueden identificar al titular; datos referidos al origen racial y étnico; ingresos económicos, opiniones o convicciones políticas, religiosas, fisiológicas o morales; afiliación sindical; e **información relacionada a la salud** o a la vida sexual.

proporcionar información técnica legal y absolver las consultas que formulan los diferentes órganos que conforman la estructura universitaria, cuidar que las disposiciones administrativas que se emitan se ciñan a las normas legales y emitir opinión legal sobre normas, dispositivos, proyectos de resoluciones, temas, casos, procedimientos, expedientes administrativos y otros que se solicite, y como consecuencia de ello determinar el curso de acción de seguimiento; asesorar, emitir opinión legal y absolver consultas de la Alta Dirección, órganos de gobierno y demás unidades de organización de la universidad en asuntos jurídicos y legales relacionados con las actividades de la universidad, así como, elaborar, revisar o visar documentos que competen a la universidad o se sometan a su consideración, emitiendo opinión legal cuando corresponda; respectivamente, lo cual no velaron por su cumplimiento al haber procedido con emitir los informes n.os 144-2021-OAJ-UNAP de 17 de mayo de 2021, 123-2022-OAJ-UNAP de 10 de mayo de 2022 y 110-2023-OAJ-UNAP de 24 de marzo de 2023, mediante los cuales brindaron opinión legal respecto a las solicitudes de licencias por enfermedad con goce de haber, sin haber aplicado la normativa vigente, que establecía requisitos para el otorgamiento de licencia por enfermedad y el correspondiente pago del subsidio, basando sus opiniones favorables bajo el amparo del artículo 12 del Reglamento por Salud de los Trabajadores Docentes y no Docentes de la UNAP, cuya normativa se encontraba tácitamente derogada.

Asimismo, por el accionar del jefe de la Oficina Central de Administración de Recursos Humanos y la jefa de la Unidad de Recursos Humanos, a quienes les correspondía administrar el potencial humano de la Entidad y ser responsables de conducir los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y supervisar la correcta aplicación de la normatividad vigente sobre la materia, establecer mecanismos que permitan mantener informados al personal docente y administrativo sobre sus derechos, deberes, prohibiciones y sanciones disciplinarias, según la Ley de Carrera y normas afines, así como, coordinar y supervisar los procesos técnicos relacionados a los recursos humanos y de servicios; formular y proponer las planillas de remuneraciones, pensiones y subsidios del personal docente y personal no docente y demás funciones que sean otorgadas por norma expresa, respectivamente; lo cual no velaron por su cumplimiento al haber procedido con emitir las Resoluciones Jefaturales n.os 277-2021-OCARH/DGA-UNAP, 270-2022-URH/DGA-UNAP y 250-2023-URH/DGA-UNAP, que otorgaban licencias excepcionales a las servidoras M.A.M.G. y L.D.C.A., sin considerar la aplicación de la normativa vigente, que establecía requisitos para el otorgamiento de licencia por enfermedad y el correspondiente pago de subsidio, amparados en informes que aplicaron normativa derogada tácitamente, sin realizar observación alguna.

La situación expuesta se detalla a continuación:

a) **Otorgamiento de licencia excepcional por enfermedad con goce de haber a la servidora M.A.M.G. en los períodos 2021 y 2022.**

Período 2021

A través de la solicitud sin número y sin fecha (**Apéndice n.° 5**), M.A.M.G., servidora administrativa bajo el régimen del Decreto Legislativo n.° 276 de condición nombrada[2] del nivel remunerativo F-3, en el cargo de jefa de la Oficina Administrativa de Asuntos Económicos de la Facultad de Ciencias Forestales de la Entidad, en adelante "servidora", solicitó "Licencia especial como paciente oncológica", el mismo que fue recibido el 7 de mayo de 2021, por Wilson Panduro Curitima, jefe de la Oficina Central de Administración de Recursos Humanos[3] (según sello y firma consignado en la parte inferior derecho del documento), siendo derivado al Área de Registro y Escalafón para: Informe respectivo, el mismo que fue recibido el 7 de mayo de 2021 (a horas 11:20 am).

Cabe precisar que, la solicitud en cuestión adjuntaba en copias simples los siguientes documentos:

- Copia del Documento Nacional de Identidad de la solicitante.
- Copia de la Solicitud de Análisis de laboratorio de patología clínica suscrito por María Del Pilar Benites Benites, médica asistencial del Servicio de Oncología Médica del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, sin fecha y donde solo se aprecia el marcado del análisis para hemograma completo.
- Copia de cita para quimioterapia con fecha de cita el 10 de mayo de 2021 suscrito por María Del Pilar Benites Benites, médica asistencial del Servicio de Oncología Médica del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.
- Copia de cita para Laboratorio Central para el día 8 de mayo de 2021.
- Copia de cita de quimioterapia ambulatoria.
- Informe Anatomo Patológico con número de registro: Q2103264 de 22 de abril de 2021 suscrito por Ronald Henry Mendoza Choque, médico Anatomo Patólogo del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.
- Copias de citas para consulta médica para el 7 y 30 de abril de 2021, para el servicio de Oncología Médica en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

Posteriormente, con informe n.° 032-2021-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 11 de mayo de 2021 (**Apéndice n.° 7**), Elizabeth Ruiz Herrera de Ruiz, jefa (e) del Área de Registro y Escalafón (recibido el 11 de mayo de 2021 por la Oficina Central de Administración de Recursos Humanos, según sello de recepción), se dirige a Wilson Panduro Curitima, jefe de la Oficina Central de Administración de Recursos Humanos, donde informa respecto a la solicitud de licencia excepcional como paciente oncológica de la servidora, y que en sus conclusiones refiere lo siguiente:

> *"CONCLUSIONES:*
> - *Que, la Ley N° 15668, sus modificaciones y reglamento han quedado derogados mediante Decreto Legislativo N° 276, sin embargo se está otorgando licencias*

[2] Oficio n.° 460-SG-79, el cual expide la Resolución Rectoral n.° 1221 del 28 de mayo de 1979 (**Apéndice n.° 6**).
[3] Denominación dada a dicha unidad orgánica, según lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP), aprobado mediante Resolución del Consejo Universitario n.° 030-2015-UNAP de 24 de agosto de 2015. (**Apéndice n.° 52**)

excepcionales por enfermedad a los servidores docentes y administrativos que tienen el diagnóstico de neoplasia maligna no recuperable y TBC, al amparo del artículo 12° del Reglamento por Salud de los Trabajadores Docentes y no Docentes de la UNAP, aprobado con Resolución Rectoral N° 1777-2000-UNAP (29-09-2000), contando con la opinión legal favorable por parte de la Oficina de Asesoría Jurídica de la UNAP.
(...)

- *Que, la servidora (...) no hizo ninguna licencia excepcional, sugiero a usted que es conveniente el otorgamiento de la licencia excepcional por enfermedad, por espacio de un (1) año".*

Respecto a lo anterior, se advirtió que el jefe de la Oficina Central de Administración de Recursos Humanos, en adelante "OCARH", no efectuó observación alguna al contenido del informe n.° 032-2021-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 11 de mayo de 2021 **(Apéndice n.° 7)**, a través del cual se informaba sobre el otorgamiento de licencia excepcional por enfermedad aplicando una normativa derogada tácitamente; no obstante, procedió con continuar con el trámite respectivo, al solicitar opinión legal sobre la licencia excepcional presentada por la servidora M.A.M.G.

Al respecto, con oficio n.° 500-2021-OCARH/DGA-UNAP de 12 de abril de 2021 **(Apéndice n.° 8)**, el jefe de la OCARH se dirigió a Dadky Julio Pérez Panduro, jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, a fin de solicitarle opinión legal sobre la licencia excepcional por enfermedad con goce de haber presentado; siendo el caso que, mediante informe n.° 144-2021-OAJ-UNAP de 17 de mayo de 2021 **(Apéndice n.° 9)**, el jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica dirigiéndose al antes citado jefe de la OCARH (documento recibido el 27 de mayo de 2021 por la OCARH, según sello de recepción), ha emitido su opinión legal, respecto al cual cabe destacar lo indicado en los numerales II. Análisis del Caso y III. Opinión Legal, donde principalmente, se indica lo siguiente:

"II. ANÁLISIS DEL CASO

Que, la Ley N° 15668, sus modificaciones y reglamento han quedado derogados mediante Decreto Legislativo N° 276, sin embargo se está otorgando licencias excepcionales por enfermedad a los servidores docentes y administrativos que tienen el diagnóstico de neoplasia maligna no recuperable y TBC, al amparo del artículo 12° del Reglamento por Salud de los Trabajadores Docentes y no Docentes de la UNAP, aprobado con Resolución Rectoral N° 1777-2000-UNAP (29-09-2000), contando con la opinión legal favorable por parte de la Oficina de Asesoría Jurídica de la UNAP.
(...)

III. OPINIÓN LEGAL

Por lo tanto, esta Oficina de Asesoría Jurídica es de la OPINIÓN que se declare PROCEDENTE el pedido hecho por doña (...), otorgándose licencia excepcional por enfermedad con goce de remuneraciones por espacio de un (01) año del 13 de abril de 2021 al 13 de abril de 2022".

Conforme se aprecia en el informe n.° 144-2021-OAJ-UNAP de 17 de mayo de 2021 **(Apéndice n.° 9)**, en la parte II. Análisis del caso, se reproduce textualmente el primer párrafo de las conclusiones contenidas en el informe n.° 032-2021-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 11 de mayo de 2021 **(Apéndice n.° 7)** y se opina finalmente que se declare la procedencia de lo solicitado.

Finalmente, el jefe de la OCARH emitió y suscribió la Resolución Jefatural n.° 277-2021-OCARH/DGA-UNAP de 28 de mayo de 2021 **(Apéndice n.° 10)**, que tomó como base los documentos que preceden, resolviendo en su artículo 1: *"OTORGAR licencia excepcional por enfermedad con goce de remuneraciones con eficacia anticipada a la servidora administrativa (...) del 13 de abril de 2021 al 13 de abril de 2022 por espacio de un (01) año, en mérito a los fundamentos expuestos en la presente resolución jefatural".*

Período 2022

Posteriormente, luego de haberse cumplido el periodo otorgado de la licencia excepcional por enfermedad con goce de remuneraciones a favor de la servidora, mediante solicitud sin número de 30 de marzo de 2022 **(Apéndice n.° 11)**, la misma presenta ante la Unidad de Recursos Humanos[4] (recibido el 18 de abril de 2022, según sello de recepción), una solicitud de: "*Ampliación de licencia excepcional como paciente oncológica, con goce de remuneraciones*". Siendo el caso que, con proveído n.° 1443 de 18 de abril de 2022, se derivó al Área de Registro y Escalafón, para informar al respecto, siendo recibido por esta última área el mismo 18 de abril de 2022 (siendo las 11:30 am).

Cabe precisar que, la solicitud de ampliación de licencia excepcional **(Apéndice n.° 11)** en cuestión adjuntaba en copias simples los siguientes documentos:

- Copia del Documento Nacional de Identidad de la solicitante.
- Copia del Informe Anatomo Patológico con número de registro: Q2103264 de 22 de abril de 2021 suscrito por Ronald Henry Mendoza Choque, médico Anatomo Patólogo del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins (el mismo documento presentado para su primera solicitud de licencia excepcional).
- Copia de Informe de Alta del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de 24 de enero de 2022
- Copia de Interconsulta para el servicio de Medicina física y rehabilitación de fecha 7 de febrero de 2022 del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.
- Copia de tarjetas para inicio de radioterapias de cobalto y radioterapia con fecha de inicio de 21 y 22 de marzo de 2022, respectivamente.
- Copia de cita para radioterapia en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de 13 de abril de 2022.
- Copia de cita para oncología médica en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de 16 de marzo de 2022.
- Copias de solicitud de examen auxiliar n.° 742085 de 16 de marzo de 2022 para hematología y coagulación y bioquímica.

Al respecto, con informe n.° 063-2022-ARE-URH/DGA-UNAP de 20 de abril de 2022 **(Apéndice n.° 12)**, Elizabeth Ruiz Herrera de Ruiz, jefa (e) del Área de Registro y Escalafón (recibido el 21 de abril de 2022 por la Unidad de Recursos Humanos, según sello de recepción), se dirige a Wilson Panduro Curitima, jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos, donde informa respecto a la solicitud de ampliación de licencia excepcional **(Apéndice n.° 11)** por enfermedad con goce de haberes, a partir del 13 de abril de 2022 hasta el 13 de abril de 2023 por padecer de cáncer en la mama izquierda y estar recibiendo

[4] Denominación dada a dicha unidad orgánica, según lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana (UNAP), aprobado mediante Resolución del Consejo Universitario n.° 157-2021-UNAP de 5 de noviembre de 2021. **(Apéndice n.° 52)**

tratamientos de radioterapia y cobalto terapia en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins y que en sus conclusiones refiere lo siguiente:

> *"CONCLUSIONES:*
> - *Que, la servidora (...) se le ha otorgado anteriormente licencia excepcional por enfermedad neoplásica, del 13 de abril de 2021 al 13 de abril de 2022, con la opinión legal del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica de la UNAP, según Informe N° 144-2021-OAJ-UNAP (del 17 de mayo de 2021).*
> - *Que, la Ley N° 15668, sus modificaciones y reglamento han quedado derogados mediante Decreto Legislativo N° 276, sin embargo se está otorgando licencias excepcionales por enfermedad a los servidores docentes y administrativos que tienen el diagnóstico de neoplasia maligna y TBC, al amparo del artículo 12° del Reglamento por Salud de los Trabajadores Docentes y no Docentes de la UNAP, aprobado con Resolución Rectoral N° 1777-2000-UNAP (29-09-2000), contando con la opinión legal favorable por parte de la Oficina de Asesoría Jurídica de la UNAP.*
> (...)."

Respecto a lo anterior, se advirtió que el jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad no efectuó observación alguna al contenido del informe n.° 063-2022-ARE-URH/DGA-UNAP de 20 de abril de 2022 **(Apéndice n.° 12)**, a través del cual se informaba sobre el otorgamiento de licencia excepcional por enfermedad aplicando una normativa derogada tácitamente; no obstante, procedió con continuar con el trámite respectivo, al solicitar opinión legal sobre la ampliación de licencia excepcional **(Apéndice n.° 11)** presentada por la servidora M.A.M.G.

Al respecto, con oficio n.° 427-2022-URH/DGA-UNAP de 25 de abril de 2022 **(Apéndice n.° 13)**, el jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos se dirigió a Carlos Andrés Da Silva Torres, jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, a fin de solicitarle opinión legal sobre la ampliación de la licencia excepcional **(Apéndice n.° 11)** presentado por la servidora (documento recibido el 26 de abril de 2022, según sello de recepción).

Es así que, mediante informe n.° 123-2022-OAJ-UNAP de 10 de mayo de 2022 **(Apéndice n.° 14)**, el jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, dirigiéndose al antes citado jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos (documento recibido el 12 de mayo de 2022 por la Unidad de Recursos Humanos, según sello de recepción), ha emitido su opinión legal, respecto al cual cabe destacar lo indicado en los numerales III. Sobre el uso o disfrute de licencias por la docente universitaria y IV. Conclusión, donde principalmente, se indica lo siguiente:

> *"III. Sobre el uso o disfrute de licencias por la docente universitaria*
> (...)
> 3.2. *El Decreto Ley N° 11377 se encontraría derogado tácitamente, toda vez que la materia desarrollada por dicha norma ha sido íntegramente regulada por el Decreto Legislativo N° 276, siendo así, dada la derogación tácita, las disposiciones sobre el otorgamiento de la licencia por enfermedad (por tuberculosis o neoplasia maligna) para los servidores del régimen de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público se encuentran reguladas en el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.*
>
> 3.3. *Cabe indicar que el contenido de dichas disposiciones deben ser concordadas con las normas del régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud (Ley N° 26790 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA, así como su*

modificatoria mediante la Ley N° 28791), que disponen que las licencias por enfermedades cuya duración supere los 20 días, deberán ser asumidas económicamente por el Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, la cual establece que el subsidio por incapacidad temporal se otorgará mientras dure la incapacidad del servidor, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos.
(...)

3.5. A lo señalado debemos agregar que, resulta de aplicación el Reglamento de Licencia por Salud de los Trabajadores Docentes y no Docentes de la Universidad, aprobado por Resolución Rectoral N° 1777-2000-UNAP (fundamentado en la Ley N° 26790), que en su artículo 12 señala:

(...) el trabajador con diagnóstico de tuberculosis o Neoplasia Maligna no recuperable, debidamente diagnosticado, tendrá derecho a la licencia hasta por dos (2) años con goce íntegro de remuneraciones, Ley 15668.

IV. Conclusión

4.1 Por lo expresado, esta Oficina de Asesoría Jurídica emite opina legal para que se declare procedente, la solicitud presentada por la señora (...) quién solicitó ampliación de licencia excepcional por enfermedad con goce de remuneraciones del período comprendido entre el 13 de abril del 2022 al 13 de abril de 2023.

(...)".

De acuerdo a lo anterior, es de apreciarse que los informes emitidos por el Área de Registro y Escalafón y la Oficina de Asesoría Jurídica, como bien admiten y señalan expresamente que el Decreto Ley n.° 11377, se encuentra derogado tácitamente; sin embargo, luego exponen que resulta aplicable el Reglamento de Licencia por Salud de los Trabajadores Docentes y no Docentes de la Universidad, que fuera aprobado con Resolución Rectoral n.° 1777-2000-UNAP de 29 de setiembre de 2000 **(Apéndice n.° 15)**, por lo que opinaron que se declare procedente la solicitud de ampliación de licencia excepcional **(Apéndice n.° 11)** por enfermedad con goce de haber.

De acuerdo a lo anterior, el jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad, emitió y suscribió la Resolución Jefatural n.° 270-2022-URH/DGA-UNAP de 20 de mayo de 2022 **(Apéndice n.° 16)**, tomando como base los documentos que preceden, resolviendo en su artículo 1: *"OTORGAR licencia excepcional por enfermedad con goce de remuneraciones a la servidora (...), del 13 de abril de 2022 al 13 de abril de 2023 por espacio de un (01) año, en mérito a los fundamentos expuestos en la presente resolución jefatural".*

b) Otorgamiento de licencia excepcional por enfermedad con goce de haber a L.D.C.A. por el periodo de un (1) año.

Período 2023

A través de la solicitud sin número de 21 de febrero de 2023 **(Apéndice n.° 17)**, L.D.C.A., servidora administrativa bajo el régimen del Decreto Legislativo n.° 276 de condición nombrada[5] reingresante[6] de nivel remunerativo STB y que además tiene como cargo Técnico Administrativo III asignada a la Facultad de Ingeniería Química de la Entidad, en adelante "servidora", solicitó "Licencia excepcional por enfermedad con goce de haberes",

[5] Resolución Rectoral n.° 2338 del 8 de setiembre de 1980 **(Apéndice n.° 18)**.
[6] Reingresó como nombrada con Resolución de Rectoral n.° 399-94-UNAP del 15 de marzo de 1994 **(Apéndice n.° 19)** luego de la aceptación de renuncia voluntaria, Resolución Rectoral n.° 1116-91-UNAP de 6 de diciembre de 1991 **(Apéndice n.° 20)**.

el mismo que fue recibido el 21 de febrero de 2023, por la Unidad de Recursos Humanos (según sello consignado en la parte inferior del documento), siendo derivado mediante Decreto n.° 1165 de 21 de febrero de 2023, al Área de Registro y Escalafón para: Atención, siendo recibida por esta última área, el mismo 21 de febrero de 2023 (a horas 13:28 pm).

Cabe precisar que, la solicitud en cuestión adjuntaba en copias simples el siguiente documento: Copia del Informe Médico n.° 085-SO-DOyR-GC-GRAR-EsSALUD-2023 de 10 de febrero de 2023, suscrito por Jorge Sánchez Segura del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

Posteriormente, con informe n.° 025-2023-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 7 de marzo de 2023 **(Apéndice n.° 21)**, Elizabeth Ruiz Herrera de Ruiz, jefa (e) del Área de Registro y Escalafón (recibido el 9 de marzo de 2023 por la Unidad de Recursos Humanos, según sello de recepción), se dirige a Rina del Pilar Reyes Ruiz, jefa de la Unidad de Recursos Humanos, donde informa respecto a la solicitud de licencia excepcional por enfermedad de la servidora que, en sus Conclusiones, refiere lo siguiente:

> *"CONCLUSIONES:*
>
> *Que, la Ley N° 15668, sus modificaciones y reglamento han quedado derogados mediante Decreto Legislativo N° 276, sin embargo se está otorgando licencias excepcionales por enfermedad a los servidores docentes y administrativos que tienen neoplasia maligna o TBC, debidamente diagnosticada, al amparo del artículo 12° del Reglamento por Salud de los Trabajadores Docentes y no Docentes de la UNAP, aprobado con Resolución Rectoral N° 1777-2000-UNAP (29-09-2000), contando con la opinión legal favorable por parte de la Oficina de Asesoría Jurídica de la UNAP.*
> *Recomiendo a su despacho, que el presente documento sea derivado a la Oficina de Asesoría Jurídica para la opinión legal correspondiente."*

Respecto a lo anterior, se advirtió que la jefa de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad no efectuó observación alguna al contenido del informe n.° 025-2023-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 7 de marzo de 2023 **(Apéndice n.° 21)**, a través del cual se informaba sobre el otorgamiento de licencia excepcional por enfermedad aplicando una normativa derogada tácitamente; no obstante, procedió con continuar con el trámite respectivo, al solicitar opinión legal sobre la licencia excepcional presentada por la servidora L.D.C.A.

Al respecto, con oficio n.° 0292-2023-URH/DGA-UNAP de 10 de marzo de 2023 **(Apéndice n.° 22)**, la jefa de la Unidad de Recursos Humanos, en adelante "URH", se dirigió a Carlos Andrés Da Silva Torres, jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica (documento recibido el 13 de marzo de 2023, según sello de recepción ubicado en la parte superior derecha del documento), a fin de solicitarle opinión legal sobre la licencia excepcional por enfermedad presentada por la servidora.

De esta manera, mediante informe n.° 110-2023-OAJ-UNAP de 24 de marzo de 2023 **(Apéndice n.° 23)**, el jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica dirigiéndose a la antes citada jefa de la URH (documento recibido el 24 de marzo de 2023 por la URH, según sello de recepción), ha emitido su opinión sobre licencia excepcional por motivos de salud con goce de remuneraciones, respecto al cual cabe destacar lo indicado en los numerales 3.1, 3.4, 3.10, 3.11, 3.12, 3.15 del ítem III. Análisis del caso concreto y numeral 4.1 del ítem IV. Conclusiones, donde principalmente, se indica lo siguiente:

"III. Análisis del caso concreto

3.1. El artículo 18 de la Constitución Política del Perú, otorga a las universidades autonomía, en el marco de la propia Constitución y de las leyes.

(...)

3.4. Cabe precisar que el ejercicio de la autonomía universitaria no es irrestricto, pues tal potestad debe respetar los límites establecidos por la Constitución y demás normativa aplicable.

(...)

3.10 Conforme al último párrafo del artículo 55 del Decreto Ley N° 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil, sobre el otorgamiento de licencias por enfermedades a los empleados públicos, se establecía que si la enfermedad fuera tuberculosis o neoplasia maligna (cáncer) no recuperable y debidamente diagnosticada, en consecuencia, estos tendrían derecho de una licencia hasta por dos años con el goce íntegro de su haber.

3.11 El Decreto Ley N° 11377 se encontraría derogado tácitamente, toda vez que la materia desarrollada por dicha norma ha sido íntegramente regulada por el Decreto Legislativo N° 276, siendo así, dada la derogación tácita, las disposiciones sobre el otorgamiento de la licencia por enfermedad (por tuberculosis o neoplasia maligna) para los servidores de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público se encuentran reguladas en el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

3.12 Cabe indicar que el contenido de dichas disposiciones deben ser concordadas con las normas del régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud (Ley N° 26790 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA, así como su modificatoria mediante la Ley N° 28791, que disponen que las licencias por enfermedades cuya duración supere los 20 días, deberán ser asumidas económicamente por el Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, la cual establece que el subsidio por incapacidad temporal se otorgará mientras dure la incapacidad del servidor, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos.

(...)

3.15 Resulta de aplicación el Reglamento de Licencia por Salud de los Trabajadores Docentes y no Docentes de la Universidad, aprobado por Resolución Rectoral N° 1777-2000-UNAP (fundamentado en la Ley N° 26790), (...), que en su artículo 12 señala:

(...) el trabajador con diagnóstico de tuberculosis o Neoplasia Maligna no recuperable, debidamente diagnosticado, tendrá derecho a la licencia hasta por dos (2) años con goce íntegro de remuneraciones, Ley 15668.

IV. Conclusiones

(...)

4.1 Se declare procedente, la solicitud de licencia excepcional por enfermedad con goce de haberes o remuneraciones a favor de la servidora (...), debiendo otorgársele por el período de un (1) año del 24 de febrero de 2023 al 24 de febrero de 2024.

(...)"

Finalmente, la jefa de la URH, emitió y suscribió la Resolución Jefatural n.° 250-2023-URH/DGA-UNAP de 10 de abril de 2023 **(Apéndice n.° 24)**, tomando como base los documentos que preceden, resolviendo en su artículo primero: *"OTORGAR con eficacia anticipada licencia excepcional por enfermedad con goce de remuneraciones a (...), en el período comprendido del 24 de febrero de 2023 al 24 de febrero de 2024 por*

espacio de un (01) año, en mérito a los fundamentos expuestos en la presente resolución jefatural".

Análisis del caso en concreto

Al respecto, de las licencias excepcionales otorgadas mediante Resoluciones Jefaturales n.os 277-2021-OCARH/DGA-UNAP de 28 de mayo de 2021 **(Apéndice n.° 10)**, 270-2022-URH/DGA-UNAP de 20 de mayo de 2022 **(Apéndice n.° 16)** y 250-2023-URH/DGA-UNAP de 10 de abril de 2023 **(Apéndice n.° 24)**, se evidencia que las mismas han sido emitidas inobservando lo indicado en la normativa vigente en relación a licencias por enfermedad, amparándose en lo establecido en el Reglamento de Licencia por Salud de los Trabajadores Docentes y no Docentes de la Universidad, aprobado con Resolución Rectoral n.° 1777-2000-UNAP de 29 de setiembre de 2000 **(Apéndice n.° 15)**.

Lo anterior, pese a que, en los informes emitidos tanto por el Área de Registro y Escalafón y la Oficina de Asesoría Jurídica de la Entidad, reconocen la derogación tácita de la Ley n.° 15668, sus modificatorias y Reglamento, por parte del Decreto Legislativo n.° 276 que regula su conducto legal, advirtiéndose además que las licencias excepcionales por enfermedad fueron otorgadas sin un sustento legal objetivo y sin considerar lo siguiente:

1. Con el Decreto Legislativo n.° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, vigente desde el 25 de marzo de 1984, en el inciso e) del artículo 24 referido a los derechos de los servidores públicos de carrera, se establece entre otros derechos, el siguiente:

   "e) Hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales, en la forma que determine el reglamento;"

   En ese sentido, se tiene que el Decreto Supremo n.° 005-90-PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa, publicado el 18 de enero de 1990, en el literal a) del artículo 110 regula las licencias con goce de remuneraciones a que tienen derecho los funcionarios y servidores públicos, siendo entre otras, por enfermedad. Respecto al cual en el artículo 111 de la antes mencionada normativa, se precisa que son otorgadas conforme a lo dispuesto por el Decreto Ley n.° 22482 y su Reglamento.

   Es del caso que, el Decreto Ley n.° 22482 "Extienden seguridad social a familia de asegurados y trabajadores independientes" y su Reglamento, conforme a lo establecido en el Decreto Legislativo n.° 887, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, en su Segunda Disposición Complementaria dispuso lo siguiente: *"Derógase los Decretos Leyes N°s 18846 y 22482, el Decreto Legislativo N° 718, así como las demás disposiciones legales que se opongan a lo establecido en la presente Ley".*

   A su vez, la Ley n.° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, publicada el 17 de mayo de 1997, en su Segunda Disposición Complementaria dispuso lo siguiente: *"Derógase los Decretos Leyes N°s 18846 y 22482, el Decreto Legislativo N° 718, así como las demás disposiciones legales que se opongan a lo establecido en la presente Ley".*

   En base a lo anterior, se tiene que la Ley n.° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, es la normativa que se encuentra vigente en la actualidad junto a sus modificatorias, siendo el caso que, en su artículo 12, se establece el derecho de subsidio

[de los trabajadores] y en su literal a) regula los subsidios por incapacidad temporal, del cual en el ítem a.3) precisa, lo siguiente:

> *"a.3) El derecho de subsidio se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad. Durante los primeros 20 días de incapacidad el empleador o cooperativa continúa obligado al pago de la remuneración o retribución. Para tal efecto, se acumulan los días de incapacidad remunerados durante cada año. El subsidio se otorgará mientras dure la incapacidad del trabajador, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos."*

De esta manera, el pago por incapacidad durante los primeros 20 días, le correspondía de manera obligatoria efectuarla a la Entidad, pasado dicho período, es decir, a partir del día 21 en adelante, le correspondía asumir el pago a través de subsidio por enfermedad a EsSalud, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos. Dicho esto, para dicho pago, la incapacidad de trabajo a subsidiar corresponde ser sustentada por un Certificado de Incapacidad Temporal de Trabajo o un certificado médico (este último, a partir del día 21 correspondía ser validado o canjeado por el CITT), considerando el hecho que el CITT es el único documento válido para solicitar el reembolso del subsidio.

Si bien es cierto, que la Entidad puede asumir el pago de la remuneración al trabajador por licencia por enfermedad, dicho pago lo realiza con cargo a solicitar el reembolso del subsidio ante EsSalud, para lo cual le corresponderá presentar ante EsSalud, entre otros requisitos, el formulario 1040 (solicitud de prestaciones económicas), así como el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo, donde se hace constar el tipo de contingencia y la duración de la incapacidad; no obstante, las servidoras no adjuntaron a sus solicitudes el correspondiente CITT original, que acredite el tipo de contingencia que padecen y la duración de la incapacidad temporal, por tanto, no se encontraba demostrado que eran acreedoras a dicho subsidio.

Conforme a lo anterior, la Entidad a través de los funcionarios y/o servidores de las áreas de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica, no observaron que las servidoras debían de manera obligatoria acreditar no solo la contingencia (enfermedad) sino el tiempo de duración de la incapacidad temporal para trabajar que estaban solicitando como licencia excepcional con goce de haber por enfermedad (por períodos de un año y su ampliatoria, respectivamente), a fin de velar y cautelar por el cumplimiento del marco legal vigente, por lo que, ante la falta de dicho documento, a la fecha la Entidad, se encuentra imposibilitada de poder efectuar el trámite para gestionar la solicitud de reembolso por subsidio ante EsSalud, al haber asumido el pago de las remuneraciones y aunado al hecho de no haber reportado el subsidio, lo que también impedía poder determinar el plazo de prescripción para poder gestionar dicho reembolso, lo que se puede corroborar con el oficio n.° 062-2023-ARE-URH/DGA-UNAP de 26 de mayo de 2023 **(Apéndice n.° 25)**, elaborado por Elizabeth Ruiz Herrera de Ruiz, jefa (e) del Área de Registro y Escalafón, dirigido a la jefa de la URH, en cuyo primer párrafo refiere lo siguiente:

> *"(...) en el Área de Registro y Escalafón no contamos con los certificados de incapacidad temporal para el trabajo, emitido por ESSALUD a nombre de la señora M.A.M.G. o certificado médico emitido por un médico particular, debidamente canjeado en EsSalud, correspondientes a los períodos del 13 de abril de 2021 al 13 de abril de 2022, y del 13 de abril de 2022 al 13 de abril de 2023".*

Igualmente, mediante oficio n.° 074-2023-ARE-URH/DGA-UNAP de 16 de junio de 2023 **(Apéndice n.° 26)**, elaborado por Elizabeth Ruiz Herrera de Ruiz, jefa (e) del Área de Registro y Escalafón, dirigido a la jefa de la URH, en cuyo primer párrafo precisa lo siguiente:

> *"(...), en el Área de Registro y Escalafón no contamos con el certificado de incapacidad temporal para el trabajo, emitido por ESSALUD a nombre de la señora L.D.C.A. o certificado médico emitido por un médico particular, debidamente canjeado en ESSALUD, correspondientes al periodo del 24 de febrero de 2023 al 24 de febrero de 2024".*

De igual manera, se corrobora con el contenido del oficio n.° 117-OSPELORETO-GCSPE-ESSALUD-2023 de 20 de junio de 2023 **(Apéndice n.° 27)**, suscrito por Rufino Yarlequé Mendoza, jefe de la Oficina de Seguros y Prestaciones Económicas, mediante el cual se informó al Órgano de Control Institucional lo siguiente: *"(...) se hace de su conocimiento que de acuerdo al reporte obtenido del Sistema Integrado de Aseguramiento – SIA, así como del Sistema Integrado de Gestión de Incapacidades -SIGI, se ha constatado que las personas de M.A.M.G. y L.D.C.A., no registran trámite ni pago de subsidio alguno, durante los periodos solicitados, así como tampoco registran días de incapacidad temporal para el trabajo para ser subsidiados".*

Asimismo, se corrobora con el contenido del oficio n.° 373-GRALO-ESSALUD-2022 de 24 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 28)**, mediante el cual Guillermo Angulo Arévalo, gerente de la Red Asistencial de Loreto, remitió al Órgano de Control Institucional la nota n.° 8-MC-CITT-G-RALO-ESSALUD-2023 de 24 de julio de 2023, suscrita por Juan Carlos Flores Moncada, médico de control CITT del Hospital III Iquitos, donde informa que de la revisión de la base de datos del Sistema Integrado de Gestión de la Incapacidad *"(...) no se ha encontrado CITTs emitidos en los periodos solicitados de los siguientes asegurados:*

1. *M.A.M.G. (...), periodos solicitados desde abril 2021 a la fecha.*
2. *L.D.C.A. (...), periodos solicitados del 2023 a la fecha".*

2. Considerando lo anterior, el artículo 15° del Decreto Supremo n.° 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, referido a la incapacidad temporal, precisa que el derecho de subsidio por cuenta del Seguro Social de Salud se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad, siendo que durante los primeros 20 días de incapacidad, la empleadora continúa obligada al pago de la remuneración o retribución, precisando que el subsidio se otorga mientras dure la incapacidad del trabajador y en tanto no realice trabajo remunerado hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos, con sujeción a los requisitos y procedimientos que señale el IPSS[7].

Por su parte, la Directiva n.° 15-GG-ESSALUD-2014 "Normas y Procedimientos para la Emisión, Registro y Control de las Certificaciones Médicas por Incapacidad y Maternidad en ESSALUD", aprobada con Resolución de Gerencia General n.° 1311-GG-ESSALUD-2014 de 23 de diciembre de 2014, establece en su numeral 6.2.1.1.1., que el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT, es el documento oficial de EsSalud, por el

[7] Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Decreto Supremo n.° 009-97-SA, del 8 de setiembre de 1990: Definiciones Artículo 2°.- Para la aplicación del presente reglamento, se entiende por:
a) IPSS, al Instituto Peruano de Seguridad Social, en su calidad de entidad administradora del Seguro Social en Salud. Actualmente, EsSalud.

cual se hace constar el tipo de contingencia (enfermedad, accidente o maternidad) y la duración del período de incapacidad temporal para el trabajo.

En los casos materia de análisis, se puede observar que ninguna de las solicitudes (solicitud sin número recibido el 7 de mayo de 2021 **(Apéndice n.° 5)**, solicitud sin número de 30 de marzo de 2022, recibido el 18 de abril de 2022 **(Apéndice n.° 11)** y solicitud sin número de 21 de febrero de 2023, recibido el 21 de febrero de 2023 **(Apéndice n.° 17)**) presentadas por las servidoras ante la Entidad, han cumplido con anexar el correspondiente Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo - CITT, precisando que en dichas solicitudes solo se aprecian copias simples de documentación referida a informes anatomo patológicos, citas para determinados tratamientos como quimioterapia, laboratorio, consultas médicas, informe médico, entre otros, en los cuales no se puede establecer ni dilucidar la duración del período de incapacidad temporal para el trabajo.

Siendo así, de la revisión de los trámites efectuados para el otorgamiento de las licencias excepcionales de enfermedad con goce de haber a través de las Resoluciones Jefaturales n.os 277-2021-OCARH/DGA-UNAP de 28 de mayo de 2021 **(Apéndice n.° 10)**, 270-2022-URH/DGA-UNAP de 20 de mayo de 2022 **(Apéndice n.° 16)** y 250-2023-URH/DGA-UNAP de 10 de abril de 2023 **(Apéndice n.° 24)**, respectivamente, ninguno de los informes que se emitieron brindando opiniones favorables suscritos por los responsables del Área de Registro y Escalafón y de la Oficina de Asesoría Jurídica y que sirvieron de base para su otorgamiento, no se ha realizado observación alguna de la falta del CITT, que es el documento oficial emitido por EsSalud, que acredita la contingencia y el tiempo de duración de la incapacidad temporal para trabajar de los servidores.

De esta manera, se vuelve a hacer mención a la información remitida al Órgano de Control Institucional mediante oficio n.° 062-2023-ARE-URH/DGA-UNAP de 26 de mayo de 2023 **(Apéndice n.° 25)**, elaborado por Elizabeth Ruiz Herrera de Ruiz, jefa (e) del Área de Registro y Escalafón, dirigido a la jefa de la URH, donde refiere en relación a la solicitud presentada por M.A.M.G., que: *"no cuentan con Certificados de incapacidad temporal para el trabajo emitidos por ESSALUD a nombre de la señora M.A.M.G. o certificado médico emitido por un médico particular, debidamente canjeado en EsSalud, correspondientes a los períodos del 13 de abril de 2021 al 13 de abril de 2022, y del 13 de abril de 2022 al 13 de abril de 2023".*

Igualmente, en relación a la solicitud presentada por L.D.C.A., se informó mediante oficio n.° 074-2023-ARE-URH/DGA-UNAP de 16 de junio de 2023 **(Apéndice n.° 26)**, elaborado por Elizabeth Ruiz Herrera de Ruiz, jefa (e) del Área de Registro y Escalafón, donde informa a la jefa de la URH, lo siguiente: *"(...), en el Área de Registro y Escalafón no contamos con el certificado de incapacidad temporal para el trabajo, emitido por ESSALUD a nombre de la señora L.D.C.A o certificado médico emitido por un médico particular, debidamente canjeado en ESSALUD, correspondientes al período del 24 de febrero de 2023 al 24 de febrero de 2024".*

Asimismo, la información remitida mediante oficio n.° 117-OSPELORETO-GCSPE-ESSALUD-2023 de 20 de junio de 2023 **(Apéndice n.° 27)**, donde el jefe de la Oficina de Seguros y Prestaciones Económicas, precisa lo siguiente: "(...) se hace de su conocimiento que de acuerdo al reporte obtenido del Sistema Integrado de Aseguramiento – SIA, así como del Sistema Integrado de Gestión de Incapacidades -SIGI, se ha constatado que las personas de M.A.M.G. y L.D.C.A., no registran trámite ni pago de subsidio alguno, durante

los períodos solicitados, así como tampoco registran días de incapacidad temporal para el trabajo para ser subsidiados".

Finalmente, tenemos el oficio n.° 373-GRALO-ESSALUD-2022 de 24 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 28)**, que adjunta la nota n.° 8-MC-CITT-G-RALO-ESSALUD-2023 de 24 de julio de 2023, donde el médico de control CITT del Hospital III Iquitos, informa que, de la revisión de la base de datos del Sistema Integrado de Gestión de la Incapacidad, *"no se ha encontrado CITTs emitidos en los periodos solicitados de los siguientes asegurados:*

1. *M.A.M.G. (...), periodos solicitados desde abril 2021 a la fecha.*
2. *L.D.C.A. (...), periodos solicitados del 2023 a la fecha."*

Como es de apreciar, ninguna de las servidoras solicitantes de la licencia excepcional por enfermedad con goce de haber, ha presentado ante la Entidad el documento oficial por parte de EsSalud, que es el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo - CITT, a fin de acreditar la enfermedad neoplásica no recuperable y el período o duración de los días de incapacidad por enfermedad temporal que les correspondía, a fin de que se encuentre justificada y se acredite la cantidad de días para determinar las fechas de inicio y fin de la licencia solicitada.

De acuerdo a lo anterior, solamente se consideró la solicitud formulada por las servidoras y la documentación en copia simple de sus informes anatomo patológicos, citas, entre otros, así como, el tiempo solicitado, sin la verificación del cumplimiento de los requisitos y/o la documentación necesaria para el otorgamiento y pago del subsidio que correspondía por la licencia por enfermedad con goce de haber.

3. Asimismo, no se consideró lo señalado en el Pleno del Tribunal Constitucional recaída en la Sentencia n.° 994/2020 (Expediente n.° 01094-2018-PA/TC) de 27 de noviembre de 2020 **(Apéndice n.° 29)**, que específicamente en el literal b)[8] del ítem 3 "Análisis de Fondo", que contiene los numerales 18 y 19 de los Fundamentos que, por mayoría, se han pronunciado en relación en un caso similar al presente, respecto a los cuales, precisa lo siguiente:

> *"18. Actualmente, la legislación establece que el trabajador, en caso de enfermedad acreditada, podrá ausentarse por un período de veinte días, pero si el descanso médico se extendiera por un período mayor, el trabajador gozará de un subsidio por incapacidad temporal conforme a lo previsto en la Ley de Modernización del Sistema de la Seguridad Social en Salud, Ley 26790, que establece en el inciso a.3) de su artículo 12, que dicho subsidio se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad y se otorgará mientras dura la incapacidad del trabajador, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos. Precisa la norma que los primeros días será el empleador el obligado al pago de la remuneración que corresponde al trabajador.*
>
> *19. De todo lo antes expuesto, se advierte que la actual normativa ha dejado de regular lo dispuesto por el cuarto párrafo del artículo 55 de la Decreto Ley 11377, modificado por la Ley 15668, y su reglamento, referidos a la licencia con goce por tuberculosis o neoplasia maligna no recuperable".*

[8] Que tiene como sub título: "La licencia por enfermedad prevista en el cuarto párrafo del artículo 55 del Decreto Ley 11377, modificado por Ley 15668".

En ese sentido, tenemos que la licencia con goce de haber por enfermedad como la tuberculosis o neoplasia maligna no recuperable que se encontraba regulada en el artículo 55 del Decreto Ley n.° 11377, ha sido derogada tácitamente, siendo el caso que, para efectos del otorgamiento de licencias por enfermedad con goce de haber, debemos remitirnos al Decreto Legislativo n.° 276 y su Reglamento, así como, la Ley n.° 26790 y su Reglamento y normas conexas.

Evidenciándose que en el presente caso, estas últimas normas si bien es cierto han sido mencionadas en los informes n.os 032-2021-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 11 de mayo de 2021 **(Apéndice n.° 7)**, 144-2021-OAJ-UNAP de 17 de mayo de 2021 **(Apéndice n.° 9)**, 063-2022-ARE-URH/DGA-UNAP de 20 de abril de 2022 **(Apéndice n.° 12)**, 123-2022-OAJ-UNAP de 10 de mayo de 2022 **(Apéndice n.° 14)**, 025-2023-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 7 de marzo de 2023 **(Apéndice n.° 21)** y, 110-2023-OAJ-UNAP de 24 de marzo de 2023 **(Apéndice n.° 23)**, a efectos de realizar el análisis del caso, finalmente, no se veló por su cumplimiento al momento de emitir sus opiniones y optar por su procedencia, toda vez que, aplicaron el Reglamento de Licencia por Salud de los Trabajadores Docentes y no Docentes, aprobado con Resolución Rectoral n.° 1777-2000-UNAP de 29 de setiembre de 2000 **(Apéndice n.° 15)**, que contenía normas derogadas tácitamente, conforme a lo precisado líneas arriba.

Cabe hacer mención que, el Reglamento de Licencia por Salud de los Trabajadores Docentes y No Docentes **(Apéndice n.° 15)**, en sus artículos 6 y 12, establecen lo siguiente:

> *"Artículo 6° Las licencias por salud se concede por los siguientes:*
>
> *a) POR ENFERMEDAD*
> *Por enfermedad común*
> *Neoplasia maligna*
> *Tuberculosis*
> (...)
> *Las licencias por Tuberculosis o Neoplasia Maligna, se concede a los trabajadores hasta por dos (2) años y con el goce íntegro de sus remuneraciones Ley N° 15668 del 22 de octubre de 1965.*
> (...)
> *Artículo 12° El trabajador con diagnóstico de Tuberculosis o Neoplasia Maligna no recuperable, debidamente diagnosticado tendrá derecho a licencia hasta por dos (2) años con el goce íntegro de sus remuneraciones; Ley 15668".*

Dicho lo anterior, se advierte que pese a la derogación tácita y que fuera advertida por el Tribunal Constitucional, los funcionarios de la Entidad han venido aplicando una normativa interna que contemplaba artículos que en la actualidad se encuentran derogados para el otorgamiento de licencias por enfermedades neoplásicas con goce de haber, asumiendo el pago íntegro de las remuneraciones y sin contar con la documentación obligatoria para tales efectos.

4. De igual manera, la Autoridad Nacional de Servicio Civil a través de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, mediante Informe Técnico n.° 1630-2019-SERVIR/GPGSC de 15 de octubre de 2019 **(Apéndice n.° 30)**, ha emitido opinión en relación a la vigencia de la Ley n.° 15668, en específico a la licencia con goce de haber a favor de servidores con tuberculosis y neoplasia maligna, precisando en los numerales 2.5, 2.6 y 2.9 del numeral II. Análisis, lo siguiente:

"2.5 *No obstante, con la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 276, y la implementación de la Carrera Administrativa regulada por este, los servidores públicos progresivamente dejaron el régimen del Decreto Ley N° 11377 y se fueron incorporando al régimen del Decreto Legislativo N° 276, el cual se mantiene vigente hasta la actualidad.*

2.6 *Cabe anotar que la normativa del Decreto Legislativo N° 276 contempló las licencias que les resultarían aplicables a los servidores vinculados bajo este régimen, eliminando así cualquier aplicación supletoria del Decreto Ley N° 11377. Máxime si el Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 contempla una regulación propia sobre las licencias por enfermedad.*

(...)

2.9 *Sobre este tema, además conviene remitirnos a lo expuesto en el Informe Técnico N° 482-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe):*

2.9 *Sobre el particular, debemos indicar que la Constitución Política (artículo 103) en concordancia con lo dispuesto en el Código Civil (artículo I del Título Preliminar), han señalado que la Ley se deroga solo por otra Ley, por lo que el principio general en el derecho es que el único instrumento que puede derogar y dejar sin efecto una norma jurídica es otra norma jurídica de igual o mayor rango.*

2.10 *Ahora bien, el sistema u ordenamiento jurídico es el conjunto de normas jurídicas, de alcance general o particular, escritas o no escritas, emanadas de autoridad estatal o de la autonomía privada, vigentes en un Estado. En ese sentido, la legislación o sistemas legislativos son únicamente las normas jurídicas escritas de alcance general que tienen vigencia en un Estado.*

2.11 *Siendo así, las entidades de la administración pública solo se encuentran facultadas a otorgar licencias con goce por enfermedad de acuerdo a la normativa vigente".*

Sobre el particular, es de indicar que, si bien es cierto, que el artículo 18 de la Constitución Política, confiere a las universidades autonomía en su régimen normativo (entre otras), dicha autonomía debe ser efectuada en el marco de la propia Constitución y las leyes vigentes. La misma premisa resulta aplicable a las universidades cuando se reconoce su autonomía en el artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley n.° 30220, respecto al cual, cabe señalar que la misma no es irrestricta, por cuanto debe respetar la Constitución y el marco normativo vigente.

Respecto a lo anterior, es de precisar que el ente rector en Recursos Humanos en las entidades públicas, antes del otorgamiento de las licencias que son materia del presente caso, ya se había pronunciado respecto a la vigencia de la Ley n.° 15668 y donde precisó que solo deben otorgarse licencias con goce de haber por enfermedad de acuerdo a la normativa vigente, por cuanto el otorgamiento de la licencia por enfermedad neoplásica maligna o tuberculosis, había sido derogada tácitamente.

En ese sentido, se advierte que los funcionarios de la Entidad inaplicaron la normativa que regula el otorgamiento de licencias por enfermedad y han venido aplicando una normativa interna que contempla artículos que en la actualidad se encuentran derogados tácitamente.

5. Por otra parte, tenemos la Resolución del Consejo Universitario n.° 104-2018-CU-UNAP de 18 de octubre de 2018 **(Apéndice n.° 31)**, que en su artículo primero aprueba el "Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo de la

Universidad Nacional de la Amazonía Peruana", respecto al cual cabe destacar lo siguiente:

- El artículo tercero del antes citado reglamento, señala: *"Precisar que quedan derogadas todas las demás disposiciones que se opongan al presente reglamento"*.
- El capítulo VI. De las Licencias y Permisos, que en relación a las licencias, se encuentran reguladas desde el artículo 33 al 49, respecto a los cuales, el artículo 35 establece los tipos de licencia, entre ellas las contempladas en el literal c) con goce de remuneraciones por enfermedad, precisándose en los artículos 36, 37 y 38, que las solicitudes se presentan con la debida anticipación ante la Oficina Central de Administración de Recursos Humanos, cumpliendo con lo establecido en el artículo 33, sin el cual no se recepcionará la solicitud, siendo que para el caso de licencia por enfermedad deberán adjuntar el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) o el certificado médico respectivo, según corresponda y serán otorgadas hasta por veinte (20) días, a partir del día veintiuno (21), el trabajador será subvencionado por EsSalud.

De acuerdo a lo anterior, se evidencia que ninguna de las solicitudes (solicitud sin número recibido el 7 de mayo de 2021 **(Apéndice n.° 5)**, solicitud sin número de 30 de marzo de 2022, recibido el 18 de abril de 2022 **(Apéndice n.° 11)** y solicitud sin número de 21 de febrero de 2023, recibido el 21 de febrero de 2023 **(Apéndice n.° 17)**) presentadas por las servidoras, han cumplido con presentar con anticipación, ni adjuntaron el correspondiente Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo, por lo que no se debió recepcionar las solicitudes ni mucho menos otorgar dichas licencias excepcionales con eficacia anticipada a las fechas de recepción de las solicitudes presentadas.

Situación que fue corroborada tanto por la Entidad como por EsSalud. Por parte de la Entidad, mediante oficio n.° 062-2023-ARE-URH/DGA-UNAP de 26 de mayo de 2023 **(Apéndice n.° 25)**, se informó que no se cuenta con el CITT o certificado médico de la señora M.A.M.G. durante el periodo de 13 de abril de 2021 al 13 de abril de 2023 y mediante oficio n.° 074-2023-ARE-URH/DGA-UNAP de 16 de junio de 2023 **(Apéndice n.° 26)**, se informó que no se cuenta con el CITT o certificado médico de la señora L.D.C.A. durante el período de 24 de febrero de 2023 al 24 de febrero de 2024.

Por parte de EsSalud, se corrobora con los oficios n.os 117-OSPELORETO-GCSPE-ESSALUD-2023 de 20 de junio de 2023 **(Apéndice n.° 27)** y 373-GRALO-ESSALUD-2022 de 24 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 28)**, que adjunta la nota n.° 8-MC-CITT-G-RALO-ESSALUD-2023 de 24 de julio de 2023, donde se indica que las personas de M.A.M.G. y L.D.C.A., no registran trámite ni pago de subsidio alguno, ni tampoco registran días de incapacidad temporal para el trabajo para ser subsidiados durante el período solicitado.

De esta manera, se evidencia que los funcionarios no aplicaron la presente normativa interna[9] para el otorgamiento de licencias por enfermedad, sino que, conforme se ha expresado en el numeral que antecede se aplicó el Reglamento de Licencia por Salud de los Trabajadores Docentes y no Docentes, aprobado con Resolución Rectoral n.° 1777-2000-UNAP de 29 de setiembre de 2000 **(Apéndice n.° 15)**, el mismo que se encontraba derogado por el Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del

[9] Entiéndase por referido al Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo de la UNAP, aprobado con Resolución de Consejo Universitario n.° 104-2018-CU-UNAP de 18 de octubre de 2018 **(Apéndice n.° 31)**.

Personal Administrativo de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, aprobado con Resolución del Consejo Universitario n.° 104-2018-CU-UNAP de 18 de octubre de 2018 **(Apéndice n.° 31)**.

Lo anterior, se corrobora con el informe técnico n.° 011-2023-UM/OPP-UNAP de 7 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 32)**, elaborado por Carlos Leandro Tuesta Chuquipiondo, jefe de la Unidad de Modernización, dirigido al rector de la Entidad, en el cual precisa que el numeral 6.1 del rubro VI Conclusión, señala lo siguiente: *"Luego del análisis realizado al informe de oficio de la OCI del Reglamento de Licencia por Salud de los trabajadores docentes y no docentes de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, este no debe ser actualizado, toda vez que existe una normativa general dispuesta por SERVIR y una normativa específica actualizada, aprobada mediante Resolución de Consejo Universitario n.° 104-2018-CU-UNAP que establece el Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo de la UNAP que contiene las licencias por enfermedad y deroga las normas anteriores que subsana las observaciones realizadas por la OCI".*

De acuerdo a lo anterior, se tiene que resultaba que a los funcionarios y/o servidores de la Entidad, no les correspondía aplicar lo señalado en el artículo 12 del "Reglamento de Licencias por Salud de los Trabajadores Docentes y no Docentes de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana"[10], entendiéndose que el Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo de la UNAP, aprobado por Resolución del Consejo Universitario n.° 104-2018-CU-UNAP de 18 de octubre de 2018 **(Apéndice n.° 31)**, lo había derogado.

En ese sentido, se debió aplicar lo establecido en los artículos 33 al 38 del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo de la UNAP[11] **(Apéndice n.° 31)** (en adelante, Reglamento), el literal e) del artículo 24 del Decreto Legislativo n.° 276[12], el artículo 12 de la Ley n.° 26790 – Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud[13] y normas conexas.

---

[10] Reglamento de Licencias por Salud de los trabajadores Docentes y no Docentes de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, aprobado con Resolución Rectoral N° 1777-2000 UNAP (29-09-2000) **(Apéndice n.° 15)**:
(...)
Artículo 12°. El trabajador con diagnóstico de Tuberculosis o Neoplasia Maligna no recuperable, debidamente diagnosticado tendrá derecho a licencia hasta por dos (2) años con el goce integro de sus remuneraciones, Ley 15668.

[11] Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo de la UNAP, aprobado mediante Resolución de Consejo Universitario n.° 10-2018-CU-UNAP del 18 de octubre de 2018 **(Apéndice n.° 31)**, establece:
(...)
Artículo 33. La licencia es la autorización para no asistir al centro de trabajo uno (01) o más días. El uso del derecho de licencia se inicia a petición de parte de la persona interesada y está supeditada a la conformidad de la institución, previo VO BO del (la) jefe(a) de la oficina
o dependencia en la cual labora o del jefe inmediato superior. Para las licencias por enfermedad, ésta debe presentarse adjuntando el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) o el certificado médico respectivo, según corresponda.
(...)
Artículo 37. Las licencias por enfermedad lo presentan el (la) interesado(a) en la Oficina Central de Administración de Recursos Humanos o quien haga sus veces, adjuntado el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) o el certificado médico respectivo, según corresponda, (Art. 33).
Artículo 38. Las licencias por enfermedad serán concedidas por la Institución, con goce de haber, hasta por veinte (20) días, a partir del día veintiuno (21), el (la) trabajador(a) será subvencionado por Es-Salud.

[12] Decreto Legislativo n.° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y sus modificatorias, establece que:
(...)
Artículo 24.- Son derechos de los servidores públicos de carrera:
(...)
e) Hacer uso de permiso o licencias por causas justificadas o motivos personales en forma que determine el reglamento.

[13] Ley n.° 26790 – Ley de Modernización de la Seguridad Social y sus modificatorias, establece que:
(...)

6. Mediante oficio n.° 242-2023-UNAP/OCI-0201 de 19 de junio de 2023 **(Apéndice n.° 33)**, el Órgano de Control Institucional comunicó al Titular de la Entidad, el Informe de Orientación de Oficio n.° 012-2023-OCI/0201-SOO de 19 de junio de 2023, mediante el cual puso en conocimiento la siguiente situación adversa:

> *"El Reglamento de Licencias por salud de los trabajadores docentes y no docentes de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, se mantiene vigente pese a contener normativa derogada, situación que afectaría la legalidad y podría causar perjuicio económico al asumir pagos laborales de sus trabajadores que no serían competencia de la entidad".*

De acuerdo a lo anterior, se remitió en copia para conocimiento del Órgano de Control Institucional, el oficio n.° 1008-2023-URH/DGA-UNAP de 3 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 34)**, mediante el cual la jefa de la URH se dirige a Carlos Fernando Aguilar Hernández, director general de Administración de la Entidad, solicitando la nulidad de oficio de la Resolución Jefatural n.° 250-2023-URH/DGA-UNAP de 10 de abril de 2023 **(Apéndice n.° 24)**, que resolvió otorgar con eficacia anticipada licencia excepcional por enfermedad con goce de remuneraciones a L.D.C.A., por el período del 24 de febrero de 2023 al 24 de febrero de 2024.

Para ello, adjunta el memorando n.° 1155-2023-R-UNAP de 26 de junio de 2023 **(Apéndice n.° 35)**, emitido por Rodil Tello Espinoza, rector de la Entidad, dirigido al jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, con el fin de reevaluar el informe legal emitido **(Apéndice n.° 23)**, con carácter de urgente, a mérito del cual se emitió el informe n.° 289-2023-OAJ-UNAP de 28 de junio de 2023 **(Apéndice n.° 35)**, donde el jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, en su numeral 3.17 del numeral III. Análisis del caso concreto, hace mención a la Resolución del Consejo Universitario n.° 104-2018-CU-UNAP de 18 de octubre de 2018 **(Apéndice n.° 31)**, que aprobó el Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, por lo que en sus conclusiones, en su numeral 4.1 modifica la opinión descrita en el informe n.° 110-2023-OAJ-UNAP de 24 de marzo de 2023 **(Apéndice n.° 23)**, observando la procedencia de la solicitud de licencia excepcional presentada por la servidora, luego del cual mediante memorando n.° 1191-2023-R-UNAP de 3 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 36)**, el rector de la Entidad, se dirige a la jefa de la URH a fin de poner en conocimiento la reevaluación de la opinión legal sobre la licencia excepcional por enfermedad otorgada.

Es de precisar que, el antepenúltimo párrafo del oficio n.° 1008-2023-URH/DGA-UNAP de 3 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 34)**, se indica que *"de la revisión del acervo documentario se puede inferir que la Resolución Jefatural n.° 250-2023-URH/DGA-UNAP de 10 de abril de 2023, fue emitida en contravención de normas reglamentarias (...)".*

Artículo 12°- DERECHO DE SUBSIDIO
Los subsidios se rigen por las siguientes reglas:
a) Subsidios por incapacidad temporal
a.1) Tienen derecho al subsidio por incapacidad temporal los afiliados regulares en actividad que cumplan con los requisitos establecidos en el primer párrafo del Art. 10°.
a.2) El subsidio por incapacidad temporal equivale al promedio diario de las remuneraciones de los últimos 4 meses calendarios inmediatamente anteriores al mes en que se inicia la contingencia. Si el total de los meses de afiliación es menor a 4, el promedio se determinará en función a los que tenga el afiliado.
a.3) El derecho a subsidio se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad. Durante los primeros 20 días de incapacidad al empleador o cooperativa continúa obligado al pago de la remuneración o retribución. Para tal efecto, se acumulan los días de incapacidad remunerados durante cada año. El subsidio se otorgará mientras dura la incapacidad del trabajador, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos.

Finalmente, mediante oficio n.° 1006-2023-URH/DGA-UNAP de 3 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 37)**, la jefa de la URH solicitó ampliación de 5 días hábiles para la actualización del Reglamento de Licencia por Salud de los Trabajadores Docentes y no Docentes de la UNAP, plazo que venció el 10 de agosto de 2023, sin que posteriormente se haya remitido documentación alguna.

Asimismo, considerando que la Directiva n.° 013-2022-CG/NORM "Servicio de Control Simultáneo", aprobada con Resolución de Contraloría n.° 218-2022-CG de 30 de mayo de 2022 y modificatorias, en el numeral 6.1.8.2 Situaciones adversas de los informes emitidos como resultado del desarrollo del Servicio de Control Simultáneo, en el ítem i, establece:

> *"i. El plazo máximo para la corrección de las situaciones adversas identificadas en el Informe (...) de Orientación de Oficio es de cuarenta y cinco (45) días calendario contados desde la notificación del informe a la entidad (...)"*

De igual manera, considerando lo establecido en el ítem iii del numeral 6.1.8.2 de la antes citada directiva, corresponde al Órgano de Control Institucional evaluar la documentación recibida, siendo el caso que el estado situacional que corresponde en el presente caso, es el de: No corregida[14].

7. Finalmente, es preciso indicar que, con oficio n.° 382-2023-UNAP-OCI-0201 de 6 de setiembre de 2023 **(Apéndice n.° 38)** y oficio n.° 002-2023-UNAP-CC/SCE de 25 de octubre de 2023 **(Apéndice n.° 39)**, se solicitó en copia autenticada el documento electrónico R08: Trabajador – Datos de boleta de pago (que contiene datos mínimos de una boleta de pago), de los datos generados en el aplicativo PDT PLAME de las servidoras M.A.M.G. y L.D.C.A., declarados a través del formulario virtual PDT 0601 – Planilla Electrónica ante la Superintendencia de Administración Tributaria – SUNAT, correspondiente a los periodos abril 2021 hasta abril 2023 y febrero 2023 hasta octubre 2023 (fecha de corte), respectivamente. En atención a ello, la jefa de la URH con oficio n.° 1210-2023-URH/DGA-UNAP de 11 de setiembre de 2023 **(Apéndice n.° 40)**, alcanzó la información correspondiente.

   De la información alcanzada se tiene que, según datos registrados en el PDT PLAME por la Unidad de Recursos Humanos, no se consignó en la casilla "días subsidiados" el tipo de subsidio (enfermedad o maternidad) y el número de días subsidiados de los periodos antes indicados, teniendo en cuenta que a las referidas servidoras se les había otorgado licencias con goce de haber por enfermedad; no obstante, registraron en la casilla "días laborados" la cantidad de días laborados que según les correspondía a ambas servidoras por los periodos correspondientes, siendo que de la revisión efectuada de los reportes generados R08 del PDT PLAME, se evidencia que las mismas fueron declaradas por la Unidad de Recursos Humanos en el formulario virtual PDT 0601 – Planilla Electrónica con datos de días laborados remunerados, entendiéndose que para tener dicha condición debió existir una prestación efectiva de labores presenciales o virtuales de una jornada laboral con un máximo de 8 horas, según sea el caso, y a cambio de ello, recibir una contraprestación remunerativa, lo cual no guarda relación con lo resuelto en las Resoluciones Jefaturales n.os 277-2021-OCAR/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 10)**, 270-2022-URH/DGA–UNAP **(Apéndice n.° 16)** y 250-2023-URH/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 24)**, mediante las cuales se otorgaron licencias excepcionales por

[14] Que, de acuerdo a lo indicado en la Directiva, se consigna: "Cuando se determine que las situaciones adversas con estado "Sin acciones" o "Con acciones" han superado el plazo máximo establecido para su corrección y no han sido corregidas.

enfermedad con goce de remuneraciones, es decir, las referidas servidoras se encontraban exoneradas de la prestación de la jornada laboral física o virtual, lo que no resulta acorde con las declaraciones juradas realizadas ante la SUNAT por la Unidad de Recursos Humanos.

Determinación del perjuicio económico

Licencia excepcional a M.A.M.G.

Los pagos por concepto de remuneraciones a favor de la servidora M.A.M.G., durante el periodo de 13 de abril de 2021 al 13 de abril de 2022, que abarca una duración de 1 año, que conforme a la normativa vigente relacionada al otorgamiento de licencias por enfermedad con goce de haber, se tiene que durante 11 meses y 10 días no le competía asumir a la Entidad sino al Seguro Social de Salud – EsSalud, tal como lo indica el Reglamento de Control de Asistencia y del Personal Administrativo de la UNAP, aprobado con resolución de Consejo Universitario n.° 104-2018-CU-UNAP de 18 de octubre de 2023 **(Apéndice n.° 31)**, que en su artículo 38 establece lo siguiente:

> *"Las licencias por enfermedad serán concedidas por la Institución, con goce de haber, hasta por veinte (20) días, a partir del día veintiuno (21), el (la) trabajador(a) será subvencionado por Es-Salud.", así también lo señala el literal a.3 del artículo 12° de la Ley n.° 26790 – Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, que "El derecho a subsidio se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad. Durante los primeros 20 días de incapacidad al empleador o cooperativa continúa obligado al pago de la remuneración o retribución. Para tal efecto, se acumulan los días de incapacidad remunerados durante cada año. El subsidio se otorgará mientras dura la incapacidad del trabajador, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos".*

Por lo tanto, para que la servidora accediera a este derecho debió haberse acreditado con un Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT[15] (en adelante, CIIT) y luego solicitar a la Entidad la licencia excepcional por los días establecidos en el CITT; para que después de cumplido los 20 días con licencia con goce de haber; la servidora, la Entidad o un tercero con autorización legal de la servidora; realice los trámites correspondientes de subsidio ante EsSalud; en ese orden de ideas queda expuesto que la primera licencia excepcional resultaba contraria a la normativa, lo que conllevó a que la Entidad asuma el pago de las remuneraciones de la servidora por licencia por enfermedad, lo cual sería competencia de EsSalud a través del subsidio.

---

[15] Directiva de Gerencia general n.° 015-GG-ESSALUD-2014, aprobada con Resolución de Gerencia General n.° 1311-GG-ESSALUD-2014, publicado el 9 de enero de 2015 en el Diario Oficial "El Peruano", establece:
(...)
6.2 DISPOSICIONES ESPECÍFICAS
6.2.1 CERTIFICADOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO – CITT
6.2.1.1 Criterios generales para la emisión del Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo
6.2.1.1.1 El Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT, es el documento oficial de EsSalud, por el cual se hace constar el tipo de contingencia (enfermedad, accidente o maternidad), y la duración del periodo de incapacidad temporal para el trabajo. Se otorga al asegurado regular acreditado con derecho al mismo, determinado por el tipo de seguro y característica de cobertura que genera subsidio por incapacidad temporal o maternidad. Este documento es emitido obligatoriamente y de oficio por el profesional de salud autorizado por EsSalud y la información del mismo es registrada en la historia clínica del asegurado.
6.2.1.1.2 El Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT fija el periodo y la duración de la incapacidad temporal para el trabajo, de acuerdo a los criterios técnicos señalados en la "Guía de Calificación de la Incapacidad Temporal para el Trabajo".
(...)
6.2.1.1.5 El Profesional de la Salud, acorde a la especialidad de su competencia, emitirá el CITT, como parte del Acto Médico que ejecuta, debiendo registrar en la historia clínica, el diagnóstico, el tratamiento de la enfermedad, la lesión ó secuela de acuerdo a las evidencias médicas que sustenten el impedimento ocasionado, la repercusión en el desarrollo y el cumplimiento de las actividades laborales habituales del asegurado; y de corresponder la asociación al comportamiento epidemiológico, es decir, si el continuar la labor habitual puede favorecer la propagación de la enfermedad.

En este periodo de un (1) año de licencia excepcional otorgado de manera irregular, se determina el monto de perjuicio económico a la Entidad, por el pago indebido de la suma ascendente a S/19 168,76 de acuerdo a la tabla siguiente:

Tabla n.° 1

Perjuicio Económico de primera Licencia excepcional del Periodo 13 de abril de 2021 al 13 de abril de 2022	
Periodo	**Importe en soles S/.**
13 de abril de 2021	905.92
Mayo 2021	1 509,87
Junio 2021	1 509,87
Julio 2021	1 809,87
Agosto 2021	1 509,87
Setiembre 2021	1 509,87
Octubre 2021	1 509,87
Noviembre 2021	1 509,87
Diciembre 2021	1 809,87
Enero 2022	1 909,87
Febrero 2022	1 509,87
Marzo 2022	1 509,87
13 de abril de 2022	654,27
Total	**19 168,76**

Fuente: Boletas de pago remitidos en oficio n.° 0658-2023-URH/DGA-UNAP del 26 de mayo de 2023 (**Apéndice n.° 41**).
Elaborado por: Comisión de Control.

Ampliación de licencia excepcional a M.A.M.G.

Después de haberse cumplido el tiempo otorgado de la primera licencia excepcional, la servidora solicitó una ampliación de licencia excepcional **(Apéndice n.° 11)** al jefe (e) de la URH, el mismo que fue otorgado mediante Resolución Jefatural n.° 270-2022-URH/DGA-UNAP de 20 de mayo de 2022 **(Apéndice n.° 16)**, desde el 13 de abril de 2022 al 13 de abril de 2023.

En este periodo de un (1) año de ampliación de licencia excepcional se determina el monto de perjuicio económico a la Entidad, por el pago indebido de la suma ascendente a S/19 664,79 de acuerdo a la tabla siguiente:

Tabla n.° 2

Perjuicio Económico de ampliación de Licencia excepcional del Periodo 13 de abril de 2022 al 13 de abril de 2023	
Periodo	**Importe en soles S/.**
13 de abril de 2022	855,59
Mayo 2022	1 509,87
Junio 2022	1 509,87
Julio 2022	1 509,87
Agosto 2022	1 509,87
Setiembre 2022	1 509,87
Octubre 2022	1 509,87
Noviembre 2022	1 509,87
Diciembre 2022	1 809,87
Enero 2023	2 156.38

Perjuicio Económico de ampliación de Licencia excepcional del Periodo 13 de abril de 2022 al 13 de abril de 2023	
Periodo	**Importe en soles S/.**
Febrero 2023	1 756.38
Marzo 2023	1 756.38
13 de abril de 2023	761.10
Total	**19 664,79**

Fuente: Boletas de pago remitidas en oficio n.° 0658-2023-URH/DGA-UNAP de 26 de mayo de 2023 (**Apéndice n.° 41**).
Elaborado por: Comisión de Control.

Teniendo un total de perjuicio económico ascendente a la suma de S/38 833,55 por el periodo efectivo desde el 13 de abril de 2021 al 13 de abril de 2023 otorgado a la servidora por licencia excepcional por enfermedad con goce de haberes.

Licencia excepcional a L.D.C.A.

La servidora L.D.C.A., solicitó licencia excepcional por enfermedad con goce de haberes, el mismo que le fuera otorgado mediante Resolución Jefatural n.° 250-2023-URH/DGA-UNAP de 10 de abril de 2023 **(Apéndice n.° 24)** a favor de la servidora, con eficacia anticipada del 24 de febrero de 2023 al 24 de febrero de 2024.

De acuerdo a lo anterior, considerando que, desde el 24 de febrero de 2023 a octubre de 2023 han transcurrido ocho (8) meses, se determina el monto del perjuicio económico a la Entidad, por el pago indebido de la suma ascendente a S/10 670,36 de acuerdo a la tabla siguiente:

Tabla n.° 3

Perjuicio Económico de Licencia excepcional del Periodo 24 de febrero de 2023 al 24 de febrero de 2024	
Periodo	**Importe en soles S/.**
24 de febrero 2023	211,64
Marzo 2023	1 269,84
Abril 2023	1 269,84
Mayo 2023	1 269,84
Junio 2023	1 269,84
Julio 2023	1 569.84
Agosto 2023	1 269.84
Setiembre 2023	1 269.84
Octubre 2023	1 269.84
Total	**10 670,36**

Fuente: Boletas de pago remitidas en oficio n.° 0924-2023-URH/DGA-UNAP de 17 de julio de 2023 (**Apéndice n.° 42**) y oficio n.° 1465-2023-URH/DGA-UNAP de 30 de octubre de 2023 (**Apéndice n.° 43**).
Elaborado por: Comisión de Control.

De acuerdo al análisis de las tablas n.° 1, 2 y 3 de los dos casos de licencias excepcionales, se determina que **el perjuicio económico asciende a la suma total de S/49 503,91**, que hasta la fecha no pudo ser resarcido a la Entidad.

Los hechos expuestos trasgreden la normativa siguiente:

- **Ley n.° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, publicado el 17 de mayo de 1997 y sus modificatorias, vigente desde el 18 de mayo de 1997.**

  "Artículo 12.- DERECHO DE SUBSIDIO
  Los subsidios se rigen por las siguientes reglas:

  a) Subsidios por incapacidad temporal

  a.1) Tienen derecho al subsidio por incapacidad temporal los afiliados regulares en actividad que cumplan con los requisitos establecidos en el primer párrafo del Art. 10°.
  a.2) El subsidio por incapacidad temporal equivale al promedio diario de las remuneraciones de los últimos 4 meses calendario inmediatamente anteriores al mes en que se inicia la contingencia. Si el total de los meses de afiliación es menor a 4, el promedio se determinará en función a los que tenga el afiliado.
  a.3) El derecho a subsidio se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad. Durante los primeros 20 días de incapacidad el empleador o cooperativa continúa obligado al pago de la remuneración o retribución. Para tal efecto, se acumulan los días de incapacidad remunerados durante cada año. El subsidio se otorgará mientras dura la incapacidad del trabajador, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos".

- **Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, Decreto Supremo n.° 304-2012-EF, publicado el 30 de diciembre de 2012 y vigente desde el 2 de enero de 2013.**

  "DISPOSICIONES TRANSITORIAS

  (...)
  ***TERCERA. -** En la Administración Pública, en materia de gestión de personal, se tomara en cuenta lo siguiente:*

  (...)
  d) El pago de remuneraciones sólo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido, salvo disposición de Ley expresa en contrario o por aplicación de licencia con goce de haber de acuerdo a la normatividad vigente, el pago de remuneraciones por días no laborados. Asimismo, queda prohibido autorizar o efectuar adelantos con cargo a remuneraciones, bonificaciones, pensiones o por compensación por tiempo de servicios".

- **Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS, publicado el 25 de enero de 2019 y vigente desde el 25 de julio de 2019.**

  "Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

  1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

1.1 Principio de legalidad. *- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo a los fines para los que les fueron conferidas".*

- **Decreto Legislativo n.° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, publicado el 24 de marzo de 1984 y vigente desde el 25 de marzo de 1984.**

"Artículo 24.- Son derechos de los servidores públicos de carrera:
(...)
e) Hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales, en la forma que determine el reglamento".

- **Decreto Supremo n.° 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, publicado el 9 de setiembre de 1997 y vigente desde el 10 de setiembre de 1997.**

"Subsidio por Incapacidad Temporal
Artículo 15°.-
(...)
El derecho a subsidio por cuenta del Seguro Social de Salud se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad. Durante los primeros 20 días de incapacidad, la entidad empleadora continúa obligada al pago de la remuneración o retribución. Para tal efecto, se acumulan los días de incapacidad remunerados durante cada año calendario.
El subsidio se otorgará mientras dure la incapacidad del trabajador y en tanto no realice trabajo remunerado, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos, con sujeción a los requisitos y procedimientos que señale el IPSS".

- **Decreto Supremo n.° 013-2019-TR, Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley n.° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, publicado el 12 de agosto de 2019.**

"(...)
DISPOSICIONES ESPECÍFICAS A LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS
CAPÍTULO I
INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO
Artículo 36. - Conceptos y condiciones
36.1. El derecho al subsidio de Incapacidad Temporal para el Trabajo se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad y hasta donde dure la misma, con un plazo máximo de once (11) meses y diez (10) días consecutivos en cada caso de enfermedad, en tanto no realice trabajo remunerado.
36.2. Durante los primeros veinte (20) días de incapacidad la Entidad Empleadora continúa obligada al pago de la remuneración. Para tal efecto, la Entidad Empleadora acumula los días de incapacidad remunerados durante cada año calendario por trabajador a su cargo. Dichos días deben ser sustentados en base a CITT o certificados médicos.
(...)".

Artículo 38. - Oportunidad de solicitud de prestación
38.1. El subsidio de Incapacidad Temporal para el Trabajo se solicita una vez vencido el plazo que dure el descanso médico establecido en el CITT. El plazo máximo para

solicitar el subsidio es de seis (6) meses contados a partir de la fecha en que cesa el período de incapacidad del asegurado, pudiéndose presentar los siguientes casos:

N°	Casos	Plazo de prescripción de 6 meses se cuenta desde la fecha:
1	Si la incapacidad supera el plazo máximo de once (11) meses y diez (10) días.	En que culmina el plazo máximo de once (11) meses y diez (10) días."

- **Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo de la UNAP aprobado con Resolución del Consejo Universitario n.° 104-2018-CU-UNAP el 18 de octubre de 2018.**

"(...)
CAPITULO VI
DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 33. *La licencia es la autorización para no asistir al centro de trabajo uno (1) o más días. El uso del derecho de licencia se inicia a petición de parte de la persona interesada y está supeditada a la conformidad de la institución, previo V° B° del (la) jefe (a) de la oficina o dependencia en la cual labora o del jefe inmediato superior. Para las licencias por enfermedad, ésta debe presentarse adjuntando el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) o el certificado médico respectivo, según corresponda.*

Artículo 34. *El trámite de la licencia se inicia con la presentación de la solicitud, debidamente fundamentada por parte de la persona interesada y, dirigida al jefe de la Oficina Central de Administración de Recursos Humanos o de quien haga sus veces, con la debida anticipación, a menos que por razones de urgencias, tenga que hacerlo en forma inmediata, para lo cual, deberá presentar, en el más breve plazo, las evidencias necesarias.*

Artículo 35. *Las licencias pueden ser:*

a) *Con goce de remuneraciones por:*
   - *Enfermedad,*
   - *Gravidez (trabajadora gestante)*
   - *Paternidad*
   - *Licencia por enfermedad grave o terminal o accidente de familiar directo.*
   - *Fallecimiento de cónyuge, padres hijos, hermanos,*
   - *Capacitación oficializada y/o*
   - *Citaciones expresas militares, judiciales, policiales*
   - *Función edil o concejales*
b) *Sin goce de remuneraciones por:*
   - *Motivos particulares y*
   - *Capacitación no oficializada.*

c) *A cuenta del periodo vacacional, por:*
   - *Matrimonio,*
   - *Enfermedad grave del cónyuge, padre o hijos.*

Artículo 36. *El (la) trabajador(a) que requiera hacer uso de licencia, deberá presentar su solicitud con la debida anticipación y cumpliendo con lo dispuesto en el artículo 33 de este Reglamento, requisito sin el cual no se recepcionará la solicitud.*

Artículo 37. *Las licencias por enfermedad lo presenta el (la) interesado(a) en la Oficina Central de Administración de Recursos Humanos o quien haga sus veces, adjuntado el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) o el certificado médico respectivo, según corresponda, (Art. 33).*

Artículo 38. *Las licencias por enfermedad serán concedidas por la Institución, con goce de haber, hasta por veinte (20) días, a partir del día veintiuno (21), el (la) trabajador(a) será subvencionado por Es-Salud".*

- **Directiva de Gerencia General n.° 015-GG-ESSALUD-2014 – Normas y Procedimientos para la Emisión, Registro y Control de las Certificaciones Médicas por Incapacidad y Maternidad en ESSALUD, aprobado con Resolución de Gerencia General n.° 1311-GG-ESSALUD-2014, publicado el 9 de febrero de 2015.**

  "(...)
  6.2 DISPOSICIONES ESPECÍFICAS
  6.2.1 CERTIFICADOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO – CITT
  6.2.1.1 Criterios generales para la emisión del Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo
  6.2.1.1.1 El Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT, es el documento oficial de EsSalud, por el cual se hace constar el tipo de contingencia (enfermedad, accidente o maternidad), y la duración del periodo de incapacidad temporal para el trabajo. Se otorga al asegurado regular acreditado con derecho al mismo, determinado por el tipo de seguro y característica de cobertura que genera subsidio por incapacidad temporal o maternidad. Este documento es emitido obligatoriamente y de oficio por el profesional de salud autorizado por EsSalud y la información del mismo es registrada en la historia clínica del asegurado.
  6.2.1.1.2 El Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT, fija el periodo y la duración de la incapacidad temporal para el trabajo, de acuerdo a los criterios técnicos señalados en la "Guía de Calificación de la Incapacidad Temporal para el Trabajo".
  (...)
  6.2.1.1.5 El Profesional de la Salud, acorde a la especialidad de su competencia, emitirá el CITT, como parte del Acto Médico que ejecuta, debiendo registrar en la historia clínica, el diagnóstico, el tratamiento de la enfermedad, la lesión ó secuela de acuerdo a las evidencias médicas que sustenten el impedimento ocasionado, la repercusión en el desarrollo y el cumplimiento de las actividades laborales habituales del asegurado; y de corresponder la asociación al comportamiento epidemiológico, es decir, si el continuar la labor habitual puede favorecer la propagación de la enfermedad".

El hecho expuesto ocasionó un perjuicio económico a la Entidad por S/49 503,91 y la vulneración del principio de legalidad que debe regir en los actos de la administración pública.

Originado por el accionar de los jefes de la Oficina de Asesoría Jurídica, a quienes les correspondía asesorar a la Alta Dirección y demás autoridades en materia jurídica, así como, proporcionar información técnica legal y absolver consultas que formulan los diferentes órganos que conforman la estructura universitaria, cuidar que las disposiciones administrativas que se emitan se ciñan a las normas legales y emitir opinión legal sobre normas, dispositivos, proyectos de resoluciones, temas,

casos, procedimientos, expedientes administrativos y otros que se solicite, y como consecuencia de ello determinar el curso de acción de seguimiento; asesorar, emitir opinión legal y absolver consultas de la Alta Dirección, órganos de gobierno y demás unidades de organización de la universidad en asuntos jurídicos y legales, relacionadas con las actividades de la universidad, así como, elaborar, revisar o visar documentos que competen a la universidad o se sometan a su consideración, emitiendo opinión legal cuando corresponda; respectivamente, lo cual no velaron por su cumplimiento al haber procedido con emitir los informes n.os 144-2021-OAJ-UNAP **(Apéndice n.° 9)**, 123-2022-OAJ-UNAP **(Apéndice n.° 14)** y 110-2023-OAJ-UNAP **(Apéndice n.° 23)**, mediante los cuales brindaron opinión legal respecto a las solicitudes de licencias por enfermedad con goce de haber, sin haber aplicado la normativa vigente, que establecía requisitos para el otorgamiento de licencia por enfermedad y el correspondiente pago de subsidio, basando sus opiniones favorables bajo el amparo del artículo 12 del Reglamento de Licencia por Salud de los Trabajadores Docentes y no Docentes de la UNAP **(Apéndice n.° 15)**, cuya normativa se encontraba tácitamente derogada.

Asimismo, por el accionar del jefe de la Oficina Central de Administración de Recursos Humanos y la jefa de la Unidad de Recursos Humanos, a quienes les correspondía administrar el potencial humano de la Universidad y ser responsables de conducir los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y supervisar la correcta aplicación de la normatividad vigente sobre la materia, establecer mecanismos que permitan mantener informados al personal docente y administrativo sobre sus derechos, deberes, prohibiciones y sanciones disciplinarias, según la Ley de Carrera y normas afines, así como, coordinar y supervisar los procesos técnicos relacionados a los recursos humanos y de servicios; formular y proponer las planillas de remuneraciones, pensiones y subsidios del personal docente y personal no docente y demás funciones que sean otorgadas por norma expresa, respectivamente; lo cual no velaron por su cumplimiento al haber procedido con emitir las Resoluciones Jefaturales n.os 277-2021-OCARH/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 10)**, 270-2022-URH/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 16)** y 250-2023-URH/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 24)**, respectivamente, que otorgaban licencias excepcionales a las servidoras M.A.M.G. y L.D.C.A., sin considerar la aplicación de la normativa vigente, que establecía requisitos para el otorgamiento de licencia por enfermedad y el correspondiente pago de subsidio, amparados en informes que aplicaron normativa derogada tácitamente, sin realizar observación alguna.

Las personas comprendidas en los hechos presentaron sus comentarios o aclaraciones, adjuntado documentos de sustento, conforme al **Apéndice n.° 44** del Informe de Control Especifico.

Cabe precisar que, Wilson Panduro Curitima y Dadky Julio Pérez Panduro, no presentaron sus comentarios o aclaraciones al Pliego de Hechos comunicado.

Efectuada la evaluación de los comentarios o aclaraciones y documentos presentados, se concluye que no se desvirtúan los hechos notificados en el Pliego de Hechos. La referida evaluación, las cédulas de comunicación y la notificación forman parte del **Apéndice n.° 44** del Informe de Control Especifico, considerando la participación de las personas comprendidas en los hechos, conforme se describe a continuación:

- **Dadky Julio Pérez Panduro,** identificado con DNI n.° 00109035, jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, de 1 de enero de 2021 al 15 de julio de 2021, según contrato administrativo de servicios n.° 201-2021-OCARH/DGA-UNAP de 30 de diciembre de 2020 y término con Resolución Rectoral n.° 0709-2021-UNAP de 30 de julio de 2021 **(Apéndice n.° 45)**; se le notificó el Pliego de Hechos en su casilla electrónica n.° 00109035, con cédula de notificación electrónica n.° 00000001-2023-CG/0201-02-001 adjuntándose la cédula de notificación

n.° 004-2023-CG/OCI-SCE-UNAP de 9 de noviembre de 2023 **(Apéndice n.° 44)**, no presentó sus comentarios o aclaraciones.

El citado funcionario emitió el informe n.° 144-2021-OAJ-UNAP de 17 de mayo de 2021, mediante el cual brindó opinión legal respecto a la solicitud de licencia por enfermedad con goce de haber, sin la aplicación de la normativa vigente, que establecía requisitos para el otorgamiento de licencia por enfermedad y el pago de subsidio, basando sus opiniones favorables al amparo del artículo 12 del Reglamento por Salud de los Trabajadores Docentes y no Docentes de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, cuya normativa se encontraba tácitamente derogada, ocasionando con ello el otorgamiento de licencias excepcionales que no correspondían y un perjuicio económico a la Entidad por S/19 168,76; así como, la vulneración del principio de legalidad que debe regir en las actuaciones de la administración pública.

De esta manera transgredió lo establecido en el artículo 12 de la Ley n.° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, referido al derecho de subsidio; el numeral 1.1 del artículo IV. del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General – Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS, referido al principio de legalidad; el literal e) del artículo 24 de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público – Decreto Legislativo n.° 276, referido a los derechos de los servidores públicos de carrera; el artículo 15 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud - Decreto Supremo n.° 009-97-SA, referido al subsidio por incapacidad temporal; los numerales 36.1 y 36.2 del artículo 36, el numeral 38.1 del artículo 38 del Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley n.° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud – Decreto Supremo n.° 013-2019-TR, referidos a los conceptos y condiciones de la incapacidad temporal para el trabajo y la oportunidad de solicitud de prestación.

Asimismo, vulneró lo establecido en los artículos 33, 34, 35, 36, 37 y 38 del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo de la UNAP – Resolución del Consejo Universitario n.° 104-2018-CU-UNAP, referidos a las licencias; los numerales 6.2.1.1.1, 6.2.1.1.2 y 6.2.1.1.5 del ítem 6.2.1 Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT de las Normas y Procedimientos para la Emisión, Registro y Control de las Certificaciones Médicas por Incapacidad y Maternidad en EsSalud - Directiva de Gerencia General n.° 015-GG-ESSALUD-2014, referidos a los criterios generales para la emisión del Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo.

Incumpliendo las funciones inherentes a su cargo, previstas en el Reglamento de Organización y Funciones de la entidad, aprobada mediante Resolución del Consejo Universitario n.° 030-2015-UNAP de 24 de agosto de 2015 **(Apéndice n.° 52)**, cuyo literales a, e), f) y n) del artículo 70° establece que: *"a) Asesorar a la Alta Dirección y demás autoridades en materia jurídica", "e) Proporcionar información técnica legal y absolver las consultas que formulan los diferentes órganos que conforman la estructura universitaria", "f) Cuidar que las disposiciones administrativas que se emitan, se ciñan a las normas legales"* y *"n) emitir opinión legal sobre normas, dispositivos, proyectos de resoluciones, temas, casos, procedimientos, expedientes administrativos y otros que se solicite, y como consecuencia de ello determinar del curso de acción de seguimiento".*

Incumpliendo a su vez los deberes que exige la función pública previsto en la Ley n.° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, artículo 7° que señala: *"El servidor público tiene los*

siguientes deberes: (...) 6. Responsabilidad. "Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública".

- **Carlos Andrés Da Silva Torres,** identificado con DNI n.° 42062438, jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, de 1 de marzo de 2022 a la fecha, designado con Resolución Rectoral n.° 0151-2022-UNAP de 28 de febrero de 2022 **(Apéndice n.° 46)**, en mérito al contratado administrativo de servicios n.° 203-2022-OCARH/DGA-UNAP de 30 de junio de 2022 y contrato administrativo de servicios n.° 203-2023-URH/DGA-UNAP de 30 de diciembre de 2022 **(Apéndice n.° 47)**, se le notificó el Pliego de Hechos, en su casilla electrónica n.° 42062438, con cédula de notificación electrónica n.° 00000004-2023-CG/0201-02-001 adjuntándose la cédula de notificación n.° 001-2023-CG/OCI-SCE-UNAP de 9 de noviembre de 2023 **(Apéndice n.° 44)**, presentó sus comentarios o aclaraciones al Pliego de Hechos mediante escrito n.° 2 de 21 de noviembre de 2023 **(Apéndice n.° 44)**.

  El citado funcionario emitió los informes n.os 123-2022-OAJ-UNAP de 10 de mayo de 2022 y 110-2023-OAJ-UNAP de 24 de marzo de 2023, mediante los cuales brindó opinión legal respecto a las solicitudes ampliación de licencia y solicitud de licencia por enfermedad con goce de haber, sin la aplicación de la normativa vigente, que establecía requisitos para el otorgamiento de licencia por enfermedad y el pago de subsidio, basando sus opiniones favorables al amparo del artículo 12 del Reglamento por Salud de los Trabajadores Docentes y no Docentes de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, cuya normativa se encontraba tácitamente derogada, ocasionando con ello el otorgamiento de licencias excepcionales que no correspondían y un perjuicio económico a la Entidad por S/30 335,15; así como, la vulneración del principio de legalidad que debe regir en las actuaciones de la administración pública.

  De esta manera transgredió lo establecido en el artículo 12 de la Ley n.° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, referido al derecho de subsidio; el numeral 1.1 del artículo IV. del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General – Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS, referido al principio de legalidad; el literal e) del artículo 24 de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público – Decreto Legislativo n.° 276, referido a los derechos de los servidores públicos de carrera; el artículo 15 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud - Decreto Supremo n.° 009-97-SA, referido al subsidio por incapacidad temporal; los numerales 36.1 y 36.2 del artículo 36, el numeral 38.1 del artículo 38 del Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley n.° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud – Decreto Supremo n.° 013-2019-TR, referidos a los conceptos y condiciones de la incapacidad temporal para el trabajo y la oportunidad de solicitud de prestación.

  Asimismo, vulneró lo establecido en los artículos 33, 34, 35, 36, 37 y 38 del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo de la UNAP – Resolución del Consejo Universitario n.° 104-2018-CU-UNAP, referidos a las licencias; los numerales 6.2.1.1.1, 6.2.1.1.2 y 6.2.1.1.5 del ítem 6.2.1 Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT de las Normas y Procedimientos para la Emisión, Registro y Control de las Certificaciones Médicas por Incapacidad y Maternidad en EsSalud - Directiva de Gerencia General n.° 015-GG-ESSALUD-2014, referidos a los criterios generales para la emisión del Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo.

  Incumpliendo las funciones inherentes a su cargo, previstas en el Reglamento de Organización y Funciones de la entidad, aprobada mediante Resolución del Consejo Universitario n.° 157-2021-

UNAP de 5 de noviembre de 2021 **(Apéndice n.° 52)**, cuyos literales a) y b) del artículo 28° establece que: *"a) Asesorar, emitir opinión legal y absolver consultas de la Alta Dirección, órganos de gobierno y demás unidades de organización de la universidad en asuntos jurídicos y legales, relacionados con las actividades de la universidad"* y *"b) elaborar, revisar o visar (...) documentos que competen a la universidad o se sometan a su consideración, emitiendo opinión legal cuando corresponda"*.

Incumpliendo a su vez los deberes que exige la función pública previsto en la Ley n.° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, artículo 7° que señala: *"El servidor público tiene los siguientes deberes: (...) 6. Responsabilidad. "Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública"*.

- **Wilson Panduro Curitima,** identificado con DNI n.° 05282285, jefe de la Oficina Central de Administración de Recursos Humanos, de 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021, según contrato administrativo de servicios n.° 200-2021-OCARH-DGA-UNAP de 30 de diciembre de 2020 **(Apéndice n.° 48)** y jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos, de 1 de enero de 2022 al 31 de mayo de 2022, según Resolución Rectoral n.° 0074-2022-UNAP de 19 de enero de 2022 y término con Resolución Rectoral n.° 0388-2022-UNAP de 23 de mayo de 2022 **(Apéndice n.° 49)**; respectivamente, se le notificó el Pliego de Hechos, en su casilla electrónica n.° 05282285, con cédula de notificación electrónica n.° 00000002-2023-CG/0201-02-001 adjuntándose la cédula de notificación n.° 003-2023-CG/OCI-SCE-UNAP de 9 de noviembre de 2023 **(Apéndice n.° 44)**, no presentó sus comentarios o aclaraciones.

  El citado funcionario emitió las Resoluciones Jefaturales n.os 277-2021-OCARH/DGA-UNAP de 28 de mayo de 2021 y 270-2022-URH/DGA-UNAP de 20 de mayo de 2022; respectivamente, otorgando licencia y ampliación de licencia excepcional a la servidora M.A.M.G, sin la aplicación de la normativa vigente, que establecía requisitos para el otorgamiento de licencia por enfermedad y el pago de subsidio, amparados en informes (informe n.° 032-2021-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 11 de mayo de 2021 e informe n.° 063-2022-ARE-URH/DGA-UNAP de 20 de abril de 2022 de la jefa (e) del Área de Registro y Escalafón, informe n.° 144-2021-OAJ-UNAP de 17 de mayo de 2021 e informe n.° 123-2022-OAJ-UNAP de 10 de mayo de 2022 del jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica) que aplicaron normativa derogada tácitamente, sin realizar observación alguna, ocasionando con ello el otorgamiento de licencias excepcionales que no correspondían y un perjuicio económico a la Entidad por S/38 833,55; así como, la vulneración del principio de legalidad que debe regir en las actuaciones de la administración pública.

  De esta manera transgredió lo establecido en el artículo 12 de la Ley n.° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, referido al derecho de subsidio; el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto – Decreto Supremo n.° 304-2012-EF, referido al pago de remuneraciones por trabajo realizado; el numeral 1.1 del artículo IV. del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General – Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS, referido al principio de legalidad; el literal e) del artículo 24 de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público – Decreto Legislativo n.° 276, referido a los derechos de los servidores públicos de carrera; el artículo 15 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud - Decreto Supremo n.° 009-97-SA, referido al subsidio por incapacidad temporal; los numerales 36.1 y 36.2 del artículo 36, el numeral 38.1 del artículo 38 del Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley n.° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud –

Decreto Supremo n.° 013-2019-TR, referidos a los conceptos y condiciones de la incapacidad temporal para el trabajo y la oportunidad de solicitud de prestación.

Asimismo, vulneró lo establecido en los artículos 33, 34, 35, 36, 37 y 38 del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo de la UNAP – Resolución del Consejo Universitario n.° 104-2018-CU-UNAP, referidos a las licencias; los numerales 6.2.1.1.1, 6.2.1.1.2 y 6.2.1.1.5 del ítem 6.2.1 Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT de las Normas y Procedimientos para la Emisión, Registro y Control de las Certificaciones Médicas por Incapacidad y Maternidad en EsSalud - Directiva de Gerencia General n.° 015-GG-ESSALUD-2014, referidos a los criterios generales para la emisión del Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo.

De esta manera, incumplió las funciones inherentes a su cargo, previstas en el Reglamento de Organización y Funciones de la entidad, aprobada mediante Resolución del Consejo Universitario n.° 030-2015-UNAP de 24 de agosto de 2015 **(Apéndice n.° 52)**, cuyo artículo 132° establece: *"La Oficina Central de Administración de Recursos Humanos, es la encargada de administrar el potencial humano de la Universidad (...)"*; asimismo, su artículo 133° establece que la Oficina Central de Administración de Recursos Humanos tiene la función de: *"e) Establecer mecanismos que permitan mantener informados al personal docente y administrativo sobre sus derechos, deberes, prohibiciones y sanciones disciplinarias, según la Ley de Carrera y normas afines"* e *"i) Coordinar y supervisar los procesos técnicos relacionados a los recursos humanos y de servicios"*.

Del mismo modo, incumpliendo las funciones inherentes a su cargo, establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones de la entidad, aprobado mediante Resolución del Consejo Universitario n.° 157-2021-UNAP de 5 de noviembre de 2021 **(Apéndice n.° 52)**, cuyo artículo 50° establece: *"La Unidad de Recursos Humanos es (...) responsable de conducir los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y supervisar la correcta aplicación de la normatividad vigente sobre la materia"*; asimismo, su artículo 51° establece que la Unidad de Recursos Humanos tiene la función de: *"g) Desarrollar las acciones en materia de bienestar social, relaciones laborales, cultura y clima organizacional, comunicación interna, así como en Seguridad y Salud en el trabajo"*, *"k) Formular y proponer las planillas de remuneraciones, pensiones y subsidios del personal docente y personal no docente"*, y *"p) Las demás funciones (...) que sean otorgadas por norma expresa"*.

Incumpliendo a su vez los deberes que exige la función pública previsto en la Ley n.° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, artículo 7° que señala: "*El servidor público tiene los siguientes deberes: (...) 6. Responsabilidad. "Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública"*.

- **Rina del Pilar Reyes Ruiz,** identificada con DNI n.° 21525577, jefa de la Unidad de Recursos Humanos, de 1 de junio de 2022 a la fecha, designada con Resolución Directoral n.° 048-2022-DGA-UNAP de 31 de mayo de 2022 **(Apéndice n.° 50)**, en mérito al contrato administrativo de servicios n.° 205-2022-OCARH/DGA-UNAP de 1 de junio de 2022 y contrato administrativo de servicios n.° 205-2023-OCARH/DGA-UNAP de 2 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 51)**, se le notificó el Pliego de Hechos, en su casilla electrónica n.° 21525577, con cédula de notificación electrónica n.° 00000003-2023-CG/0201-02-001 adjuntándose la cédula de notificación n.° 002-2023-CG/OCI-SCE-UNAP de 9 de noviembre de 2023 **(Apéndice n.° 44)**, presentó sus aclaraciones o comentarios al Pliego de Hechos mediante oficio n.° 1564-2023-URH/DGA-UNAP de 21 de noviembre de 2023 **(Apéndice n.° 44)**.

La citada funcionaria emitió la Resolución Jefatural n.° 250-2023-URH/DGA-UNAP de 10 de abril de 2023, otorgando licencia excepcional a la servidora L.D.C.A., sin la aplicación de la normativa vigente, que establecía requisitos para el otorgamiento de licencia por enfermedad y el pago de subsidio, amparados en informes (informe n.° 025-2023-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 7 de marzo de 2023 de la jefa (e) del Área de Registro y Escalafón e informe n.° 110-2023-OAJ-UNAP de 24 de marzo de 2023 del jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica) que aplicaron normativa derogada tácitamente, sin realizar observación alguna, ocasionando con ello el otorgamiento de licencias excepcionales que no correspondían y un perjuicio económico a la Entidad por S/10 670,36; así como, la vulneración del principio de legalidad que debe regir en las actuaciones de la administración pública.

De esta manera transgredió lo establecido en el artículo 12 de la Ley n.° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, referido al derecho de subsidio; el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto – Decreto Supremo n.° 304-2012-EF, referido al pago de remuneraciones por trabajo realizado; el numeral 1.1 del artículo IV. del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General – Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS, referido al principio de legalidad; el literal e) del artículo 24 de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público – Decreto Legislativo n.° 276, referido a los derechos de los servidores públicos de carrera; el artículo 15 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud - Decreto Supremo n.° 009-97-SA, referido al subsidio por incapacidad temporal; los numerales 36.1 y 36.2 del artículo 36, el numeral 38.1 del artículo 38 del Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley n.° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud – Decreto Supremo n.° 013-2019-TR, referidos a los conceptos y condiciones de la incapacidad temporal para el trabajo y la oportunidad de solicitud de prestación.

Asimismo, vulneró lo establecido en los artículos 33, 34, 35, 36, 37 y 38 del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo de la UNAP – Resolución del Consejo Universitario n.° 104-2018-CU-UNAP, referidos a las licencias; los numerales 6.2.1.1.1, 6.2.1.1.2 y 6.2.1.1.5 del ítem 6.2.1 Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT de las Normas y Procedimientos para la Emisión, Registro y Control de las Certificaciones Médicas por Incapacidad y Maternidad en EsSalud - Directiva de Gerencia General n.° 015-GG-ESSALUD-2014, referidos a los criterios generales para la emisión del Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo.

De esta manera, incumplió las funciones inherentes a su cargo, establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones de la entidad, aprobado mediante Resolución del Consejo Universitario n.° 157-2021-UNAP de 5 de noviembre de 2021 (**Apéndice n.° 52**), cuyo artículo 50° establece: *"La Unidad de Recursos Humanos es (...) responsable de conducir los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y supervisar la correcta aplicación de la normatividad vigente sobre la materia"*; asimismo, su artículo 51° establece que la Unidad de Recursos Humanos tiene la función de: *"g) Desarrollar las acciones en materia de bienestar social, relaciones laborales, cultura y clima organizacional, comunicación interna, así como en Seguridad y Salud en el trabajo"*, *"k) Formular y proponer las planillas de remuneraciones, pensiones y subsidios del personal docente y personal no docente"*, y *"p) Las demás funciones (...) que sean otorgadas por norma expresa"*.

Incumpliendo a su vez los deberes que exige la función pública previsto en la Ley n.° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, artículo 7° que señala: "*El servidor público tiene los*

siguientes deberes: (...) 6. Responsabilidad. "Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública".

III. ARGUMENTOS JURÍDICOS

- Los argumentos jurídicos por presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría, de la Irregularidad "La Entidad otorgó de manera excepcional licencias con goce de haber por enfermedades neoplásicas sin el debido sustento y en inobservancia de la normativa vigente, lo que ocasionó un perjuicio económico a la entidad por S/49 503,91; así como, la vulneración del principio de legalidad que debe regir en las actuaciones de la administración pública", están desarrollados en el **Apéndice n.° 2** del Informe de Control Específico.

- Los argumentos jurídicos por presunta responsabilidad administrativa funcional sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría, de la Irregularidad "La Entidad otorgó de manera excepcional licencias con goce de haber por enfermedades neoplásicas sin el debido sustento y en inobservancia de la normativa vigente, lo que ocasionó un perjuicio económico a la entidad por S/49 503,91; así como, la vulneración del principio de legalidad que debe regir en las actuaciones de la administración pública", están desarrollados en el **Apéndice n.° 3** del Informe de Control Específico.

- Los argumentos jurídicos por presunta responsabilidad civil de la Irregularidad "La Entidad otorgó de manera excepcional licencias con goce de haber por enfermedades neoplásicas sin el debido sustento y en inobservancia de la normativa vigente, lo que ocasionó un perjuicio económico a la entidad por S/49 503,91; así como, la vulneración del principio de legalidad que debe regir en las actuaciones de la administración pública", están desarrollados en el **Apéndice n.° 4** del Informe de Control Específico.

IV. IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS INVOLUCRADAS EN LOS HECHOS ESPECÍFICOS PRESUNTAMENTE IRREGULARES

En virtud de la documentación sustentante, la cual se encuentra detallada en los apéndices del presente Informe de Control Específico, los responsables por los hechos irregulares están identificados en el **Apéndice n.° 1.**

V. CONCLUSIONES

Como resultado del Servicio de Control Específico a Hechos con Evidencia de Irregularidad practicado a la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, se formula la conclusión siguiente:

1. De la revisión de la documentación proporcionada por la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad, se ha evidenciado que mediante Resoluciones Jefaturales n.os 277-2021-OCARH/DGA-UNAP de 28 de mayo de 2021, 270-2022-URH/DGA de 20 de mayo de 2022 y 250-2023-URH/DGA-UNAP de 10 de abril de 2023, se resolvieron otorgar licencias excepcionales con goce de remuneración por enfermedad neoplásica por un año a favor de las servidoras administrativas M.A.M.G. (desde el 13 abril de 2021 al 13 de abril de 2022 y ampliado desde el 13 de abril de 2022 al 13 de abril de 2023) y L.D.C.A. (desde el 24 de febrero de 2023 al 24 de febrero de 2024), respectivamente, sin que las solicitantes hayan

adjuntado el correspondiente certificado de incapacidad temporal para el trabajo emitido por EsSalud y, bajo un marco normativo derogado.

Dicha situación contravino el artículo 12 de la Ley n.° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, referido al derecho de subsidio; el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, referido al pago de remuneraciones por trabajo realizado; el numeral 1.1 del artículo IV. del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, referido al principio de legalidad; el literal e) del artículo 24 del Decreto Legislativo n.° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, referido a los derechos de los servidores públicos de carrera. Adicionalmente, contravino el artículo 15 del Decreto Supremo n.° 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, referido al subsidio por incapacidad temporal; los numerales 36.1 y 36.2 del artículo 36, el numeral 38.1 del artículo 38 del Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley n.° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, referidos a los conceptos y condiciones de la incapacidad temporal para el trabajo y la oportunidad de solicitud de prestación.

También como, los artículos 33, 34, 35, 36, 37 y 38 del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo de la UNAP, referidos a las licencias; los numerales 6.2.1.1.1, 6.2.1.1.2 y 6.2.1.1.5 del ítem 6.2.1 Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT de la Directiva de Gerencia General n.° 015-GG-ESSALUD-2014 Normas y Procedimientos para la Emisión, Registro y Control de las Certificaciones Médicas por Incapacidad y Maternidad en EsSalud, referidos a los criterios generales para la emisión del Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo.

Situación que ocasionó un perjuicio económico a la Entidad por S/49 503,91 y la vulneración del principio de legalidad que debe regir en los actos de la administración pública.

Originado por el accionar de los jefes de la Oficina de Asesoría Jurídica, quienes emitieron los informes n.os 144-2021-OAJ-UNAP, 123-2022-OAJ-UNAP y 110-2023-OAJ-UNAP respectivamente, mediante los cuales brindaron opinión legal respecto a las solicitudes de licencias por enfermedad con goce de haber, sin haber aplicado la normativa vigente, que establecía requisitos para el otorgamiento de licencia por enfermedad y el correspondiente pago de subsidio, basando sus opiniones favorables bajo el amparo del artículo 12 del Reglamento por Salud de los Trabajadores Docentes y no Docentes de la UNAP, cuya normativa se encontraba tácitamente derogada.

Asimismo, por el accionar del jefe de la Oficina Central de Administración de Recursos Humanos y la jefa de la Unidad de Recursos Humanos, quienes emitieron las Resoluciones Jefaturales n.os 277-2021-OCARH/DGA-UNAP, 270-2022-URH/DGA-UNAP y 250-2023-URH/DGA-UNAP, respectivamente, que otorgaban licencias excepcionales a las servidoras M.A.M.G. y L.D.C.A., sin considerar la aplicación de la normativa vigente, que establecía requisitos para el otorgamiento de licencia por enfermedad y el correspondiente pago de subsidio, amparados en informes que aplicaron normativa derogada tácitamente, sin realizar observación alguna.
(Irregularidad n.° 1)

VI. RECOMENDACIONES

Al Titular de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana:

1. Realizar las acciones tendentes a fin que el órgano competente efectúe el deslinde de las responsabilidades que correspondan, de los funcionarios y servidores públicos de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, comprendidos en los hechos observados del presente Informe de Control Específico, de acuerdo a las normas que regulan la materia.
(Conclusión n.° 1)

Al Órgano Instructor:

2. Realizar el procedimiento de los funcionarios y servidores de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana comprendidos en los hechos observados del presente Informe de Control Específico, de acuerdo a su competencia.
(Conclusión n.° 1)

Al Procurador Público de la Contraloría General de la República:

3. Iniciar las acciones civiles contra los funcionarios y servidores públicos comprendidos en los hechos de la irregularidad n.° 1 del presente Informe de Control Específico, con la finalidad que se determinen las responsabilidades que correspondan.
(Conclusión n.° 1)

VII. APÉNDICES

Apéndice n.° 1:	Relación de personas comprendidas en la irregularidad
Apéndice n.° 2:	Argumentos jurídicos por presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría.
Apéndice n.° 3:	Argumentos jurídicos por presunta responsabilidad administrativa funcional sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría.
Apéndice n.° 4:	Argumentos jurídicos por presunta responsabilidad civil.
Apéndice n.° 5:	Fotocopia legalizada de la solicitud de Licencia especial como paciente oncológica presentado por M.A.M.G.
Apéndice n.° 6:	Fotocopia autenticada de oficio n.° 460-SG-79, el cual expide la Resolución Rectoral n.° 1221 de 28 de mayo de 1979.
Apéndice n.° 7:	Fotocopia autenticada del informe n.° 032-2021-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 11 de mayo de 2021.
Apéndice n.° 8:	Fotocopia autenticada del oficio n.° 500-2021-OCARH/DGA-UNAP de 12 de abril del 2021.
Apéndice n.° 9:	Fotocopia autenticada del informe n.° 144-2021-OAJ-UNAP de 17 de mayo del 2021.

Apéndice n.° 10: Fotocopia autenticada de Resolución Jefatural n.° 277-2021-OCARH/DGA-UNAP de 28 de mayo de 2021.

Apéndice n.° 11 Fotocopia legalizada de la solicitud de ampliación de licencia excepcional de 30 de marzo de 2022, presentada por M.A.M.G.

Apéndice n.° 12: Fotocopia autenticada del informe n.° 063-2022-ARE-URH/DGA-UNAP de 20 de abril de 2022.

Apéndice n.° 13: Fotocopia autenticada del oficio n.° 427-2022-URH/DGA-UNAP de 25 de abril de 2022.

Apéndice n.° 14: Fotocopia autenticada del informe n.° 123-2022-OAJ-UNAP de 10 de mayo de 2022.

Apéndice n.° 15: Fotocopia autenticada de Resolución Rectoral n.° 1777-2000 de 29 de setiembre de 2000, mediante el cual aprueba el "Reglamento de licencia por salud de los trabajadores docentes y no docentes de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana".

Apéndice n.° 16: Fotocopia autenticada de Resolución Jefatural n.° 270-2022-URH/DGA-UNAP de 20 de mayo de 2022.

Apéndice n.° 17: Fotocopia legalizada de la solicitud de licencia excepcional por enfermedad con goce de haberes de 21 de febrero de 2023 presentada por L.D.C.A.

Apéndice n.° 18: Fotocopia autenticada de Resolución Rectoral n.° 2338, de 8 de setiembre de 1980.

Apéndice n.° 19: Fotocopia autenticada de Resolución Rectoral n.° 399-94-UNAP, de 15 de marzo de 1994.

Apéndice n.° 20: Fotocopia autenticada de Resolución Rectoral n.° 1116-91-UNAP, de 6 de diciembre de 1991.

Apéndice n.° 21: Fotocopia autenticada de informe n.° 025-2023-ARE-OCARH-DGA-UNAP, de 7 de marzo de 2023.

Apéndice n.° 22: Fotocopia autenticada del oficio n.° 0292-2023-URH/DGA-UNAP, de 10 de marzo de 2023.

Apéndice n.° 23: Fotocopia autenticada del informe n.° 110-2023-OAJ-UNAP, de 24 de marzo de 2023.

Apéndice n.° 24: Fotocopia autenticada de Resolución Jefatural n.° 250-2023-URH/DGA-UNAP, de 10 de abril de 2023.

Apéndice n.° 25: Fotocopia autenticada de oficio n.° 062-2023-ARE-URH/DGA-UNAP, de 26 de mayo de 2023.

Apéndice n.° 26: Fotocopia autenticada de oficio n.° 074-2023-ARE-URH/DGA-UNAP, de 16 de junio de 2023.

Apéndice n.° 27: Fotocopia autenticada de oficio n.° 117-OSPELORETO-GCSPE-ESSALUD-2023, de 20 de junio de 2023.

Apéndice n.° 28: Fotocopia autenticada del oficio n.° 373-GRALO-ESSALUD-2022, de 24 julio de 2023 y copia simple de la nota adjunta n.° 8-MC-CITT-G-RALO-ESSALUD-2023 de 24 de julio de 2023.

Apéndice n.° 29: Fotocopia simple de Resolución del Pleno del Tribunal Constitucional, recaída en la Sentencia 994/2020 (Expediente n.° 01094-2018-PA/TC) de 27 de noviembre de 2020.

Apéndice n.° 30: Fotocopia simple de Informe Técnico n.° 1630-2019-SERVIR/GPGSC, de 15 de octubre de 2019.

Apéndice n.° 31: Fotocopia autenticada de Resolución de Consejo Universitario n.° 104-2018-CU-UNAP, de 18 de octubre de 2018, mediante el cual, se aprueba el Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

Apéndice n.° 32: Original del Informe Técnico n.° 011-2023-UM/OPP-UNAP, de 7 de julio de 2023.

Apéndice n.° 33: Fotocopia autenticada del oficio n.° 242-2023-UNAP/OCI-0201, de 19 de junio de 2023.

Apéndice n.° 34 Fotocopia autenticada del oficio n.° 1008-2023-URH/DGA-UNAP, de 3 de agosto de 2023.

Apéndice n.° 35: Fotocopia autenticada de la documentación siguiente:
- Memorando n.° 1155-2023-R-UNAP, de 26 de junio de 2023.
- Informe n.° 289-2023-OAJ-UNAP de 28 de junio de 2023.

Apéndice n.° 36: Fotocopia autenticada del memorando n.° 1191-2023-R-UNAP, de 3 de julio de 2023.

Apéndice n.° 37: Fotocopia autenticada del oficio n.° 1006-2032-URH/DGA-UNAP, de 3 de agosto del 2023.

Apéndice n.° 38: Fotocopia autenticada del oficio n.° 382-2023-UNAP-OCI-0201, de 6 de setiembre de 2023.

Apéndice n.° 39: Fotocopia autenticada del oficio n.° 002-2023-UNAP-CC/SCE, de 25 de octubre de 2023.

Apéndice n.° 40: Fotocopia autenticada del oficio n.° 1210-2023-URH/DGA-UNAP de 11 de setiembre del 2023.

Apéndice n.° 41: Fotocopia autenticada del oficio n.° 0658-2023-URH/DGA-UNAP, de 26

de mayo del 2023.

Apéndice n.° 42: Fotocopia autenticada del oficio n.° 0924-2023-URH/DGA-UNAP, de 17 de julio del 2023.

Apéndice n.° 43: Fotocopia autenticada del oficio n.° 1465-2023-URH/DGA-UNAP, de 30 de octubre 2023.

Apéndice n.° 44: Fotocopias autenticadas de cargos de notificación, cédulas de notificación electrónica y cédulas de notificación que se detallan a continuación:

- Cargo de notificación, cédula de notificación electrónica n.° 00000004-2023-CG/0201-02-001 adjuntándose la cédula de notificación n.° 001-2023-CG/OCI-SCE-UNAP de 9 de noviembre de 2023.
- Cargo de notificación, cédula de notificación electrónica n.° 00000003-2023-CG/0201-02-001 adjuntándose la cédula de notificación n.° 002-2023-CG/OCI-SCE-UNAP de 9 de noviembre de 2023.
- Cargo de notificación, cédula de notificación electrónica n.° 00000002-2023-CG/0201-02-001 adjuntándose la cédula de notificación n.° 003-2023-CG/OCI-SCE-UNAP de 9 de noviembre de 2023.
- Cargo de notificación, cédula de notificación electrónica n.° 00000001-2023-CG/0201-02-001 adjuntándose la cédula de notificación n.° 004-2023-CG/OCI-SCE-UNAP de 9 de noviembre de 2023.

Fotocopias autenticadas de los comentarios o aclaraciones que se detallan a continuación:

- Escrito n.° 2 de 21 de noviembre de 2023, presentado por Carlos Andrés Da Silva Torres.
- Oficio n.° 1564-2023-URH/DGA-UNAP de 21 de noviembre de 2023, presentado por Rina del Pilar Reyes Ruiz.

Evaluación de comentarios o aclaraciones elaborada por la Comisión de Control.

Apéndice n.° 45: Fotocopia autenticada de la documentación siguiente:
- Contrato administrativo de servicios n.° 201-2021-OCARH/DGA-UNAP de 30 de diciembre de 2020.
- Resolución Rectoral n.° 0709-2021-UNAP de 30 de julio de 2021.

Apéndice n.° 46: Fotocopia autenticada de la Resolución Rectoral n.° 0151-2022-UNAP de 28 de febrero de 2022.

Apéndice n.° 47: Fotocopia autenticada de la documentación siguiente:
- Contrato administrativo de servicios n.° 203-2022-OCARH/DGA-

UNAP de 30 de junio de 2022.
- Contrato administrativo de servicios n.° 203-2023-URH/DGA-UNAP de 30 de diciembre de 2022.

Apéndice n.° 48: Fotocopia autenticada de contrato administrativo de servicios n.° 200-2021-OCARH-DGA-UNAP de 30 de diciembre de 2020.

Apéndice n.° 49: Fotocopia autenticada de la documentación siguiente:
- Resolución Rectoral n.° 0074-2022-UNAP de 19 de enero de 2022.
- Resolución Rectoral n.° 0388-2022-UNAP de 23 de mayo de 2022.

Apéndice n.° 50: Fotocopia autenticada de Resolución Rectoral n.° 048-2022-DGA-UNAP de 31 de mayo de 2022.

Apéndice n.° 51: Fotocopia autenticada de la documentación siguiente:
- Contrato administrativo de servicios n.° 205-2022-OCARH/DGA-UNAP de 1 de junio de 2022.
- Contrato administrativo de servicios n.° 203-2023-OCARH/DGA-UNAP de 2 de enero de 2023.

Apéndice n.° 52: Fotocopia autenticada de los documentos de gestión de la Entidad, que sustentan el incumplimiento funcional de las personas involucradas en los hechos específicos presuntamente irregulares, que son:

- Resolución de Consejo Universitario n.° 030-2015-UNAP de 24 de agosto de 2015, mediante el cual se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones – ROF 2015 de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.
- Resolución de Consejo Universitario n.° 157-2021-UNAP de 5 de noviembre de 2021, mediante el cual se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones – ROF 2021 de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

Iquitos, 14 de diciembre de 2023

Órgano de Control Institucional Supervisor UNAP

John Ahmes Vásquez Sangama
Supervisor

Órgano de Control Institucional Jefe de Comisión UNAP

Valentino Sánchez Herrera
Jefe de Comisión

Órgano de Control Institucional Abogado UNAP

Cinthia Liliana del Rosario del Águila
Abogada

El JEFE DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA que suscribe el presente informe, ha revisado su contenido y lo hace suyo, procediendo a su aprobación.

Iquitos, 14 de diciembre de 2023

Contraloría de la República
Jefatura OCI UNAP

Lee Oliver Flores Aspiazu
Jefe del Órgano de Control Institucional
Universidad Nacional de la Amazonia Peruana

VII. APÉNDICES

Comisión UNAP

VII. APÉNDICES

Apéndice n.° 1 : Relación de personas comprendidas en la irregularidad

PÁGINA EN BLANCO

Contraloría General de la República Jefa de Comisión

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

UNAP

APÉNDICE N° 1 DEL INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 031-2023-2-0201-SCE

RELACIÓN DE PERSONAS COMPRENDIDAS EN LA IRREGULARIDAD

N°	Sumilla del Hecho con evidencia de Irregularidad	Nombres y Apellidos	Documento Nacional de Identidad N°	Cargo Desempeñado	Período de Gestión		Condición de vínculo laboral o contractual	Casilla Electrónica	Dirección domiciliaria	Presunta responsabilidad identificada (Marcar con X)			
					Desde	Hasta				Civil	Penal	Administrativa funcional	
												Sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría	Entidad
1	La entidad otorgó de manera excepcional licencias con goce de haber por enfermedades neoplásicas sin el debido sustento y en inobservancia de la normativa vigente, lo que ocasionó un perjuicio económico a la Entidad por S/49 503,91; así como, la vulneración del principio de legalidad que debe regir en las actuaciones de la administración pública.	Carlos Andrés Da Silva Torres	[redacted]	Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica	01/03/2022	Vigente	CAS	[redacted]		X		X	
2		Rina del Pilar Reyes Ruiz	[redacted]	Jefa de la Unidad de Recursos Humanos	01/06/2022	Vigente	CAS	[redacted]		X		X	
3		Wilson Panduro Curitima	[redacted]	Jefe de la Oficina Central de Administración de Recursos Humanos	01/01/2021	31/12/2021	CAS	[redacted]		X		X	
				Jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos	01/01/2022	31/05/2022	CAS						
4		Dadky Julio Pérez Panduro	[redacted]	Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica	01/01/2021	15/07/2021	CAS	[redacted]		X			X

000049

Firmado digitalmente por Agente Automatizado CGR
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22-12-2023 12:40:06 -05:00

LA CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

CARGO DE NOTIFICACIÓN

Sistema de Notificaciones y Casillas Electrónicas - eCasilla CGR

DOCUMENTO	:	OFICIO N° 496-2023-UNAP-OCI-0201
EMISOR	:	JOHN AHMES VASQUEZ SANGAMA - INTEGRANTE - UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
DESTINATARIO	:	RODIL TELLO ESPINOZA
ENTIDAD SUJETA A CONTROL	:	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA

Sumilla:

Como resultado del Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad se ha emitido el Informe de Control Específico n.° 031-2023-2-0201-SCE, que recomienda disponer el inicio del procedimiento administrativo a los funcionarios y servidores públicos involucrados en los hechos con evidencias de irregularidad, debiendo informar a este OCI las acciones adoptadas al respecto.

Cabe mencionar que, el citado informe también ha sido remitido al Órgano Instructor de la CGR para el procesamiento de los funcionarios y/o servidores involucrados en los hechos con evidencia de irregularidad, y respecto del cual la UNAP se encuentra impedida de realizar las acciones.

Asimismo, el Informe ha sido remitido al Procurador Público de la CGR para el inicio de las acciones legales civiles.

Se ha realizado la notificación con el depósito de los siguientes documentos en la **CASILLA ELECTRÓNICA N° 20180260316**:

1. CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 00000042-2023-CG/0201
2. 7
3. APENDICE 1[F]
4. APENDICE 2[F]
5. APENDICE 29[F]
6. APENDICE 44[F]
7. APENDICE 3[F]

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Contraloría General de la República, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://verificadoc.contraloria.gob.pe/ecasilla** e ingresando el siguiente código de verificación: **4RKFACG**

8. APENDICE 4[F]
9. APENDICE 5[F]
10. APENDICE 6[F]
11. APENDICE 7[F]
12. APENDICE 8[F]
13. APENDICE 9[F]
14. APENDICE 10[F]
15. APENDICE 11[F]
16. APENDICE 12[F]
17. APENDICE 13[F]
18. APENDICE 14[F]
19. APENDICE 15[F]
20. APENDICE 16[F]
21. APENDICE 17[F]
22. APENDICE 18[F]
23. APENDICE 19[F]
24. APENDICE 20[F]
25. APENDICE 21[F]
26. APENDICE 22[F]
27. APENDICE 23[F]
28. APENDICE 24[F]
29. APENDICE 25[F]
30. APENDICE 26[F]
31. APENDICE 27[F]
32. APENDICE 28[F]
33. APENDICE 30[F]
34. APENDICE 31[F]
35. APENDICE 32[F]
36. APENDICE 33[F]
37. APENDICE 34[F]
38. APENDICE 35[F]
39. APENDICE 36[F]
40. APENDICE 37[F]
41. APENDICE 38[F]
42. APENDICE 39[F]
43. APENDICE 40[F]
44. APENDICE 41[F]
45. APENDICE 42[F]
46. APENDICE 43[F]
47. APENDICE 45[F]
48. INFORME[F]

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Contraloría General de la República, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://verificadoc.contraloria.gob.pe/ecasilla** e ingresando el siguiente código de verificación: **4RKFACG**

49. APENDICE 46[F]
50. APENDICE 47[F]
51. APENDICE 48[F]
52. APENDICE 49[F]
53. APENDICE 50[F]
54. APENDICE 51[F]
55. APENDICE 52[F]

NOTIFICADOR : JOHN AHMES VASQUEZ SANGAMA - UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA - CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Contraloría General de la República, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://verificadoc.contraloria.gob.pe/ecasilla** e ingresando el siguiente código de verificación: **4RKFACG**

LA CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ
Firmado digitalmente por VASQUEZ SANGAMA John Ahmes FAU 20131378972 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22-12-2023 12:39:55 -05:00

LA CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA N° 00000042-2023-CG/0201

DOCUMENTO	:	OFICIO N° 496-2023-UNAP-OCI-0201
EMISOR	:	JOHN AHMES VASQUEZ SANGAMA - INTEGRANTE - UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
DESTINATARIO	:	RODIL TELLO ESPINOZA
ENTIDAD SUJETA A CONTROL	:	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA
DIRECCIÓN	:	CASILLA ELECTRÓNICA N° 20180260316
TIPO DE SERVICIO CONTROL GUBERNAMENTAL O PROCESO ADMINISTRATIVO	:	SERVICIO DE CONTROL POSTERIOR - SERVICIO DE CONTROL ESPECÍFICO A HECHOS CON PRESUNTA IRREGULARIDAD
N° FOLIOS	:	964

Sumilla: Como resultado del Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad se ha emitido el Informe de Control Específico n.° 031-2023-2-0201-SCE, que recomienda disponer el inicio del procedimiento administrativo a los funcionarios y servidores públicos involucrados en los hechos con evidencias de irregularidad, debiendo informar a este OCI las acciones adoptadas al respecto.

Cabe mencionar que, el citado informe también ha sido remitido al Órgano Instructor de la CGR para el procesamiento de los funcionarios y/o servidores involucrados en los hechos con evidencia de irregularidad, y respecto del cual la UNAP se encuentra impedida de realizar las acciones.

Asimismo, el Informe ha sido remitido al Procurador Público de la CGR para el inicio de las acciones legales civiles.

Se adjunta lo siguiente:

1. 7
2. APENDICE 1[F]
3. APENDICE 2[F]

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Contraloría General de la República, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://verificadoc.contraloria.gob.pe/ecasilla** e ingresando el siguiente código de verificación: **4PON6V6**

Firmado digitalmente por VASQUEZ SANGAMA John Ahmes FAU 20131378972 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22-12-2023 12:39:55 -05:00

4. APENDICE 29[F]

5. APENDICE 44[F]

6. APENDICE 3[F]

7. APENDICE 4[F]

8. APENDICE 5[F]

9. APENDICE 6[F]

10. APENDICE 7[F]

11. APENDICE 8[F]

12. APENDICE 9[F]

13. APENDICE 10[F]

14. APENDICE 11[F]

15. APENDICE 12[F]

16. APENDICE 13[F]

17. APENDICE 14[F]

18. APENDICE 15[F]

19. APENDICE 16[F]

20. APENDICE 17[F]

21. APENDICE 18[F]

22. APENDICE 19[F]

23. APENDICE 20[F]

24. APENDICE 21[F]

25. APENDICE 22[F]

26. APENDICE 23[F]

27. APENDICE 24[F]

28. APENDICE 25[F]

29. APENDICE 26[F]

30. APENDICE 27[F]

31. APENDICE 28[F]

32. APENDICE 30[F]

33. APENDICE 31[F]

34. APENDICE 32[F]

35. APENDICE 33[F]

36. APENDICE 34[F]

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Contraloría General de la República, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://verificadoc.contraloria.gob.pe/ecasilla** e ingresando el siguiente código de verificación: **4PON6V6**

Firmado digitalmente por VASQUEZ SANGAMA John Ahmes FAU 20131378972 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22-12-2023 12:39:55 -05:00

37. APENDICE 35[F]
38. APENDICE 36[F]
39. APENDICE 37[F]
40. APENDICE 38[F]
41. APENDICE 39[F]
42. APENDICE 40[F]
43. APENDICE 41[F]
44. APENDICE 42[F]
45. APENDICE 43[F]
46. APENDICE 45[F]
47. INFORME[F]
48. APENDICE 46[F]
49. APENDICE 47[F]
50. APENDICE 48[F]
51. APENDICE 49[F]
52. APENDICE 50[F]
53. APENDICE 51[F]
54. APENDICE 52[F]

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Contraloría General de la República, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://verificadoc.contraloria.gob.pe/ecasilla** e ingresando el siguiente código de verificación: **4PON6V6**

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

CARGO

UNAP

"Decenio de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Unidad, la paz y el desarrollo"

Iquitos, 22 de diciembre de 2023

OFICIO N° 496-2023-UNAP-OCI-0201

Universidad Nacional de la Amazonia Peruana
RECTORADO
MESA DE PARTES
fecha: 22 DIC 2023 Hora 9:48
Registro N° 7865 Firma:

Señor:
Rodil Tello Espinoza
Rector
Universidad Nacional de la Amazonía Peruana
Calle San Marcos / Las Crisnejas s/n
San Juan Bautista/Maynas/Loreto

Asunto : Remite Informe de Control Específico n.° 031-2023-2-0201-SCE.

Referencia : a) Oficio n.° 456-2023-UNAP/OCI-0201 de 23 de octubre de 2023.
b) Directiva n.° 007-2021-CG/NORM "Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad" aprobada mediante Resolución de Contraloría n.° 134-2021-CG de 11 de junio de 2021 y modificatorias.

Me dirijo a usted con relación al documento de la referencia a), mediante el cual se comunicó el inicio del Servicio de Control Específico al "Otorgamiento de licencias por enfermedad con goce de haber, periodo 2021 al 2023" en la entidad a su cargo.

Sobre el particular, como resultado del Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad se ha emitido el Informe de Control Específico n.° 031-2023-2-0201-SCE, que recomienda disponer el inicio del procedimiento administrativo a los funcionarios y servidores públicos involucrados en los hechos con evidencias de irregularidad, debiendo informar a este Órgano Control Institucional las acciones adoptadas al respecto.

Cabe mencionar que, el citado informe también ha sido remitido al Órgano Instructor de la Contraloría General de la República para el procesamiento de los funcionarios y/o servidores involucrados en los hechos con evidencia de irregularidad, y respecto del cual la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana se encuentra impedida de realizar las acciones de deslinde de responsabilidades administrativas por los mismos hechos y las mismas personas.

Asimismo, hacemos de su conocimiento que el Informe de Control Específico ha sido remitido al Procurador Público de la Contraloría General de la República para el inicio de las acciones legales civiles por las irregularidades identificadas en el referido Informe.

Es propicia la oportunidad para expresarle las seguridades de mi consideración.

Atentamente,

Contraloría General de la República
Jefatura OCI UNAP

Lic. Oliver Flores Aspiazu
Jefe del Órgano de Control Institucional - UNAP
Contraloría General de la República

Dirección: Av. Grau Nº 1072, Iquitos, Maynas, Loreto
Teléfono: (065) 233915
Correo Electrónico: lflores@contraloria.gob.pe