CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 013-2024-2-0201-SCE

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

IQUITOS-MAYNAS-LORETO

"OTORGAMIENTO DE LICENCIAS POR ENFERMEDAD CON GOCE DE HABER, PERIODO 2018 AL 2023"

PERÍODO: 3 DE SEPTIEMBRE DE 2018 AL 12 DE MAYO DE 2023

TOMO I DE II

LORETO - PERÚ

10 DE JULIO DE 2024

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

0729

0132024202010 0

000001

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 013-2024-2-0201-SCE

"OTORGAMIENTO DE LICENCIAS POR ENFERMEDAD CON GOCE DE HABER, PERIODO 2018 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	3
	5. Notificación del Pliego de Hechos	4
II.	**ARGUMENTOS DEL HECHO ESPECÍFICO PRESUNTAMENTE IRREGULAR**	
	OTORGAMIENTO EXCEPCIONAL DE LICENCIA CON GOCE DE HABER POR ENFERMEDAD NEOPLÁSICA, SIN SUSTENTO E INOBSERVANDO LA NORMATIVA VIGENTE, OCASIONÓ PERJUICIO ECONÓMICO A LA ENTIDAD POR EL MONTO DE S/362 355,90; ASÍ COMO, VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE LEGALIDAD QUE DEBE REGIR LA ACTUACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	5
III.	**ARGUMENTOS JURÍDICOS**	50
IV.	**IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS INVOLUCRADAS EN LOS HECHOS ESPECÍFICOS PRESUNTAMENTE IRREGULARES**	50
V.	**CONCLUSIONES**	50
VI.	**RECOMENDACIONES**	51
VII.	**APÉNDICES**	52

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 013-2024-2-0201-SCE

"OTORGAMIENTO DE LICENCIAS POR ENFERMEDAD CON GOCE DE HABER, PERIODO 2018 AL 2023"

PERÍODO: 3 DE SETIEMBRE DE 2018 AL 12 DE MAYO 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 2024 del Órgano de Control Institucional de la Entidad, registrado en el Sistema de Control Gubernamental – SCG con la orden de servicio n.° 2-0201-2024-001, iniciado mediante oficio n.° 151-2024-UNAP/OCI-0201 de 29 de mayo 2024, 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 de licencia excepcional con goce de remuneración por enfermedad neoplásica a favor de sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

3. Materia de Control y Alcance

Materia de Control

La materia de Control comprende a los hechos relacionados al "Otorgamiento de licencias por enfermedad con goce de haber, periodo 2018 al 2023", donde se evidenció que funcionarios a cargo de la Unidad de Recursos Humanos, contando con opinión legal de Asesoría Jurídica, emitieron resoluciones a fin de otorgar licencia excepcional con goce de remuneración por enfermedad neoplásica a favor de servidores en el período 2018 al 2023. Esta situación ocasionó perjuicio económico a la entidad por el monto de S/362 355,90.

Alcance

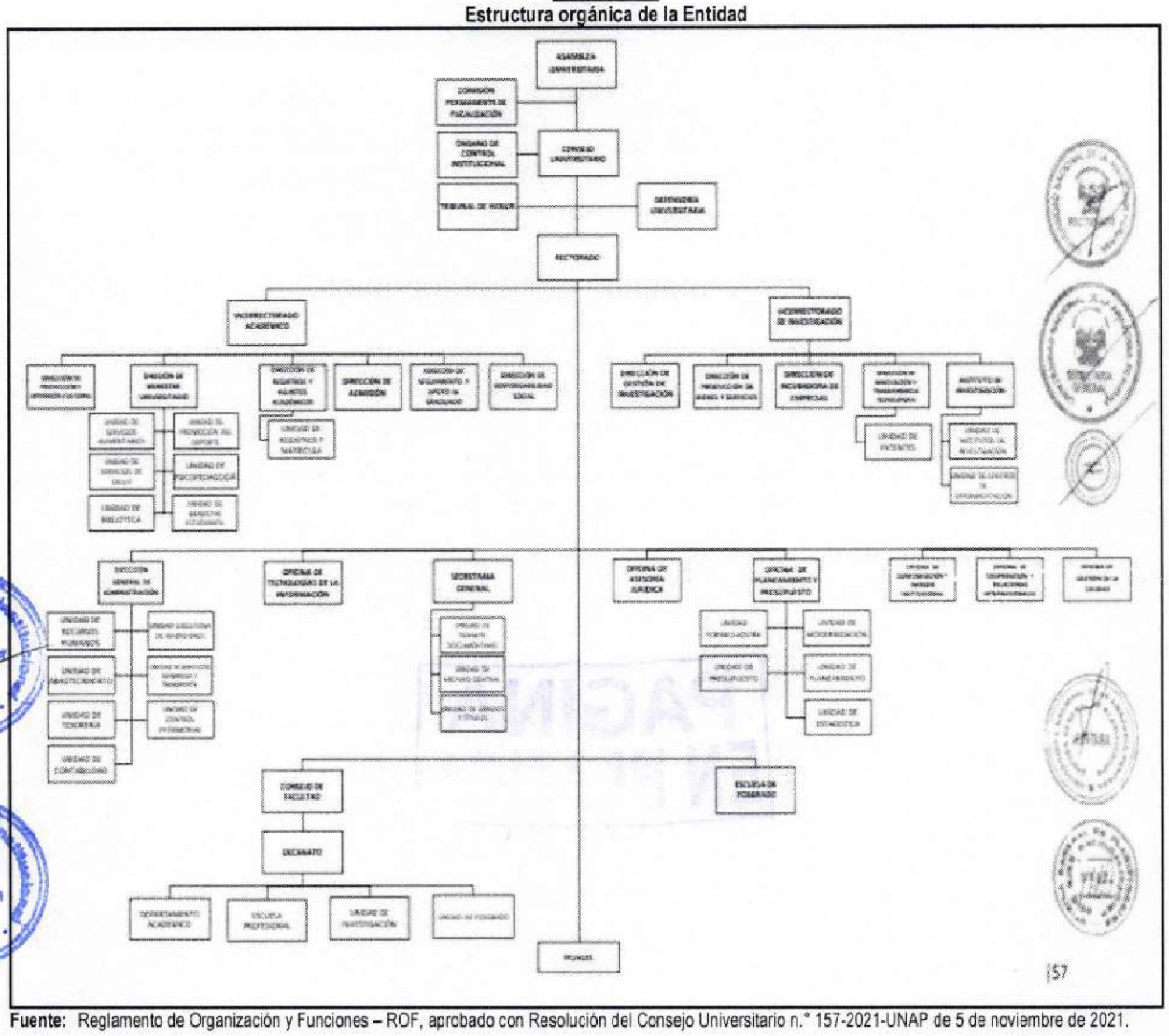
El servicio de control específico comprende el período de 3 de setiembre de 2018 al 12 de mayo de 2023, correspondiente a la revisión y análisis de la documentación relativa al hecho con evidencias de presunta irregularidad.

4. De la entidad o dependencia

La Entidad pertenece al sector educación, en el nivel de gobierno nacional.

A continuación, se muestra la estructura orgánica gráfica de la Entidad:

Grafico n.° 1
Estructura orgánica de la Entidad



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

OTORGAMIENTO EXCEPCIONAL DE LICENCIA CON GOCE DE HABER POR ENFERMEDAD NEOPLÁSICA, SIN SUSTENTO E INOBSERVANDO LA NORMATIVA VIGENTE, OCASIONÓ PERJUICIO ECONÓMICO A LA ENTIDAD POR EL MONTO DE S/362 355,90; ASÍ COMO, VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE LEGALIDAD QUE DEBE REGIR LA ACTUACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

De acuerdo con la revisión y análisis efectuado a la documentación proporcionada por la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad, se ha comprobado que mediante resolución jefatural **(Cuadro n.° 1)**, se resolvió otorgar licencia excepcional por enfermedad neoplásica a favor de servidores. Dicha autorización se efectuó sin la verificación del cumplimiento de requisitos y la documentación necesaria para el otorgamiento y pago del subsidio que correspondía por la licencia por enfermedad con goce de haber; así como, efectuar la misma bajo un marco normativo derogado.

Cuadro n.° 1

Resoluciones jefaturales que resolvieron otorgar Licencia Excepcional por Enfermedad

Resolución jefatural			Servidor
N°	Fecha	Periodo	
790-2018-OCARH/DGA-UNAP	13/11/2018	4 de setiembre al 30 de diciembre de 2018.	L.M.V.[1]
536-2020-OCARH/DGA-UNAP	14/9/2020	1 de julio de 2020 al 1 de julio de 2021	
152-2022-URH/DGA-UNAP	22/3/2022	Ampliado desde 1 de julio de 2021 al 3 de setiembre de 2021	
632-2020-OCARH/DGA-UNAP	7/10/2020	13 de julio de 2020 al 31 de diciembre de 2020	M.T.R.
101-2021-OCARH/DGA-UNAP	4/3/2021	Ampliado desde 2 de enero al 31 de diciembre de 2021	
237-2022-URH/DGA-UNAP	6/5/2022	3 de marzo al 1 de abril de 2022	M.R.P.
238-2022-URH/DGA-UNAP	6/5/2022	2 al 27 de abril de 2022	
362-2022-URH/DGA-UNAP	8/7/2022	28 de abril de 2022 al 27 de abril de 2023	
387-2023-URH/DGA-UNAP	4/5/2023	1 de setiembre de 2022 al 1 de setiembre de 2024	P.V.S.R.

Fuente : Legajo personal de servidores.
Elaborado por : Comisión de Control.

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

[1] Se mantiene en reserva los nombres y apellidos completos de los referidos servidores, 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.

numeral 1.1 del artículo IV. Del Título Preliminar 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.

Asimismo, el artículo 4 del Decreto Supremo n.° 020-2006-TR, que modifica el artículo 15 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por 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, aprobado por 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.

Así como, 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-GC-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 el monto de S/362 355,90 y la vulneración del principio de legalidad que debe regir la actuación de la administración pública.

La situación expuesta se originó por el accionar de los jefes de la Oficina de Asesoría Jurídica, quienes emitieron los informes n.os 325-2018-OAL-UNAP, 230-2020-OAJ-UNAP, 052-2022-OAJ-UNAP, 273-2020-OAJ-UNAP, 015-2021-OAJ-UNAP, 191-2022-OAJ-UNAP y 036-2023-OAJ-UNAP, de 7 de noviembre de 2018, 1 de setiembre de 2020, 14 de marzo de 2022, 5 de octubre de 2020, 22 de febrero de 2021, 1 de julio de 2022 y 16 de enero de 2023, 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 en el artículo 12 del Reglamento de Licencias por Salud de los Trabajadores Docentes y no Docentes de la Entidad, 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 790-2018-OCARH/DGA-UNAP, 536-2020-OCARH/DGA-UNAP, 152-2022-URH/DGA-UNAP, 632-2020-OCARH/DGA-UNAP, 101-2021-OCARH/DGA-UNAP, 237-2022-URH/DGA-UNAP, 238-2022-URH/DGA-UNAP, 362-2022-URH/DGA-UNAP y 387-2023-URH/DGA-UNAP, que otorgó licencias excepcionales a los servidores L.M.V., M.T.R., M.R.P. y P.V.S.R., 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 sustentados en 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 L.M.V., en los periodos 2018, 2020 y 2021.

Período 2018

A través del documento sin número de 10 de setiembre de 2018 **(Apéndice n.° 5)**, L.M.V., servidora bajo el régimen del Decreto Legislativo n. ° 276 de condición nombrada[2] de nivel remunerativo PE, docente adscrita a la Facultad de Enfermería de la Entidad, en adelante "**servidora**", solicitó: *"Licencia excepcional con goce de haberes"*, a partir del 4 de setiembre al 30 de diciembre del 2018. La citada solicitud fue dirigida al jefe (e) de la Oficina Central de Administración de Recursos Humanos[3], en adelante "OCARH", a cargo de Wilson Panduro Curitima, y recibida el 14 de setiembre de 2018, por la Dirección General de Administración de la Entidad (según sello consignado en la parte superior del documento), siendo derivada al Área de Registro y Escalafón, para informar al respecto.

La solicitud de licencia excepcional en cuestión adjuntó en copias simples los siguientes documentos:

- Copia del informe médico n.° 338-SO-DOyR-GC-GRAR-EsSALUD-2018 de 30 de julio de 2018, suscrito por Walter Li Torres, médico asistente del Servicio de Oncología Médica de la Red Asistencial Rebagliati de EsSalud.
- Copia de formato de solicitud de referencia de fecha 9 de abril de 2018, expedido por Carmen Roxana García Arone, médico de Oncología Médica del Hospital EsSalud III Iquitos.
- Copia de cita médica para el servicio de oncología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, para el 18 de setiembre de 2018.
- Copia de cita médica para quimioterapia para el 20 de setiembre de 2018.
- Copia del Documento Nacional de Identidad de la solicitante.
- Copia de formato simple para recoger pasajes, donde solo se aprecia el día de retorno 14 de setiembre de 2018 y nombre del solicitante L.M.V.

De manera que, con informe n.° 297-2018-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 26 de setiembre de 2018 **(Apéndice n.° 7)**, Elizabeth Ruiz Herrera de Ruíz, jefa (e) del Área de Registro y Escalafón, se dirige a Wilson Panduro Curitima, jefe (e) de la OCARH, respecto a la solicitud de licencia excepcional como paciente oncológico, a partir del 4 de setiembre al 30 de diciembre de 2018, señalando lo siguiente:

> *"El Informe Médico indica un diagnóstico que no es entendible. Así mismo, señala que la paciente debe continuar tratamiento y controles de manera ambulatoria por consultas externas de Oncología Médica.*
> (...)
> *Respecto a la licencia excepcional por enfermedad, la Ley n.° 15668, sus modificaciones y reglamento, que establecían el derecho de los empleados públicos y funcionarios a licencia por enfermedad hasta por dos años con el goce integro de sus haber si la enfermedad fuera tuberculosis o neoplasia maligna no recuperables, debidamente diagnosticadas., han sido derogados por el Decreto Legislativo n.° 276- Ley de Bases de la Carrera Administrativa. Por tanto, las disposiciones sobre el otorgamiento de la licencia por enfermedad en el marco de la Carrera Administrativa se encuentran ahora reguladas en el Decreto Legislativo n.° 276 y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo n.° 005-90-PCM.*
> (...)
> *En la UNAP, el Reglamento de Licencia por Salud de los Trabajadores Docentes y no Docentes de la UNAP, aprobado con Resolución Rectoral n.° 1777-2000-UNAP (fundamentado en la Ley*

[2] Oficio n.° 1531-SG-84 **(Apéndice n.° 6)**, el cual expide la Resolución Rectoral n.° 1182-84-UNAP de 31 de diciembre de 1984.
[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.° 75)**.

n.° 26790 – Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud), el cual no ha sido modificado encontrándose vigente a la fecha, en su artículo 12° contempla que: " 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".

Así mismo el mencionado Reglamento señala también lo siguiente, respecto a las licencias por enfermedad común:

Artículo 9: El trabajador durante el año, en los primeros veinte (20) días de descanso médico, puede presentar ante la institución el certificado médico expedido por ESSALUD, médicos de la UNAP, centros hospitalarios o médicos particulares, en certificado del Colegio Médico del Perú.

Artículo 10: El servidor si continuara en descanso médico a partir de veintiún (21) días de incapacidad, tiene derecho a licencia con goce de haber por enfermedad, accidente común, siempre que acredite ante la institución el certificado de incapacidad temporal para el trabajo, emitido o visado por ESSALUD.

Artículo 13: El subsidio por enfermedad no podrá prorrogarse por un periodo mayor de once (11) meses y diez (10) días consecutivos, el total de periodos no consecutivos, no puede excederse de dieciocho (18) meses, en el curso de treinta (30) meses calendarios".

Respecto a lo anterior, se advierte que el jefe (e) de la OCARH, no efectuó observación alguna al contenido del informe n.° 297-2018-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 26 de setiembre de 2018 **(Apéndice n.° 7)**, sobre el otorgamiento de licencia excepcional por enfermedad aplicando una normativa derogada tácitamente; procediendo con el trámite respectivo, al solicitar opinión legal sobre el otorgamiento de la citada licencia.

En ese sentido, con oficio n.° 1229-2018-OCARH/DGA-UNAP de 28 de setiembre de 2018 **(Apéndice n.° 8)**, Wilson Panduro Curitima, jefe (e) de la OCARH, se dirigió a Selva Esmeralda Rodríguez Vertiz, jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica, a fin de requerir opinión legal sobre la licencia excepcional solicitada. En respuesta, mediante informe n.° 325-2018-OAL-UNAP de 7 de noviembre de 2018 **(Apéndice n.° 9)**, la jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica dirigiéndose al antes citado jefe (e) de la OCARH, emitió su opinión legal señalando entre otros, lo siguiente:

"5. ANÁLISIS DEL CASO
(...)
En el caso de la licencia por enfermedad que impida la prestación del servicio, la inasistencia justificada del servidor a su centro de trabajo no afectará el derecho de éste a percibir su remuneración durante el período determinado por la normativa sobre la materia.

Cabe mencionar que el antecedente inmediato del Decreto Legislativo N° 276- Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, lo constituye el Decreto Ley N° 117331, mediante el cual se crea la Carrera Administrativa, se garantiza la estabilidad en sus cargos al personal civil que presta servicios en la Administración Pública, así como sus derechos y obligaciones.

Dicha norma en su primigenio artículo 55 dispuso lo siguiente: "Se concederá licencia, por enfermedad hasta por 60 días con goce íntegro del haber. Si se prolonga la enfermedad, la licencia será prorrogada hasta por otro período igual, recibiendo el empleado, en los primeros 30 días la mitad de su haber y en los últimos 30 días la tercera parte del mismo.
(...)
Sin embargo, mediante Artículo Único de la Ley N° 15668,2 se modificó el cuarto párrafo del referido artículo, cuyo texto es el siguiente: "Si la enfermedad fuera tuberculosis o neoplasia maligna no recuperables, debidamente diagnosticadas, tendrá derecho a licencia hasta por dos años con el goce íntegro de su haber".

Al respecto, el artículo 24 del Decreto Ley n.° 22482 señala que el subsidio por enfermedad se otorgará hasta la terminación de la incapacidad temporal para el trabajo, la que será determinada por el médico.

OPINIÓN LEGAL:

Que, por los argumentos técnicos legales expuestos, y las consideraciones precedentes y normas acotadas antes expuesto, esta oficina de Asesoría Legal OPINA que es PROCEDENTE lo solicitado por la servidora (...)".

Finalmente, Wilson Panduro Curitima, jefe (e) de la OCARH emitió y suscribió la Resolución Jefatural n.° 790-2018-OCARH/DGA-UNAP de 13 de noviembre de 2018 **(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 a (...) L.M.V (...), del 4 de setiembre al 30 de diciembre de 2018, por espacio de tres (03) meses y veintisiete (27) días".*

Período 2020

A través del documento sin número de 10 de julio de 2020 **(Apéndice n.° 11)**, dirigida al jefe de la OCARH, a cargo de Wilson Panduro Curitima, (no consigna sello de recepción y quien recibe el documento), la servidora L.M.V. solicitó: *"Licencia Excepcional con goce de haberes"*, a partir del 1 de julio del 2020 al 1 de julio de 2021, siendo derivada al Área de Registro y Escalafón, para informar al respecto.

La solicitud de licencia excepcional en cuestión adjuntó en copias simples los siguientes documentos:

- Copia del informe médico n.° 122-JM-RALO-ESSALUD-2020 de 10 de julio de 2020, suscrito por Norma Milagros Quiroz Morey, médico del Departamento de Oncología Clínica del Hospital EsSalud III Iquitos.
- Copia del Formulario Único de Trámite de fecha 2 de julio de 2020.
- Copia de cita médica para el 2 de julio de 2020.
- Copia de cita médica para el 21 de julio de 2020.
- Copia de cita médica para el 23 de julio de 2020.
- Copia de cita de quimioterapia para el 1 de julio de 2020.
- Copia de esquema de quimioterapia ambulatoria de fecha 1 de julio de 2020, a horas 08:00 am.
- Copia de esquema de quimioterapia ambulatoria de fecha 1 de julio de 2020, a horas 11:10 am.
- Copia de formato de solicitud referencia de fecha 9 de abril de 2018.

De manera que, con informe n.° 122-2020-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 3 de agosto de 2020 **(Apéndice n.° 12)**, Elizabeth Ruiz Herrera de Ruíz, jefa (e) del Área de Registro y Escalafón, se dirige a Wilson Panduro Curitima, jefe de la OCARH, respecto a la solicitud de licencia excepcional como paciente oncológico de la servidora L.M.V, a partir del 1 de julio de 2020 al 1 de julio de 2021, señalando 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 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.*

- *Que, a la docente L.M.V. se le ha otorgado anteriormente licencia excepcional por enfermedad, en forma discontinua, por presentar el diagnóstico médico de Linfoma No Hodgkin, por espacio*

de nueve (09) meses y veintisiete (27) días, en los años 2010/2011 (del 02 de noviembre de 2010 al 01 de mayo de 2011) y 2018 (del 04 de setiembre al 30 de diciembre de 2018)".

Respecto a lo anterior, se advierte que el jefe de la OCARH no efectuó observación alguna al contenido del informe n.° 122-2020-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 3 de agosto de 2020 **(Apéndice n.° 12)**, sobre el otorgamiento de licencia excepcional por enfermedad aplicando una normativa derogada tácitamente; procediendo con el trámite respectivo, al solicitar opinión legal sobre el otorgamiento de la citada licencia.

En ese sentido, con oficio n.° 602-2020-OCARH/DGA-UNAP de 7 de agosto de 2020 **(Apéndice n.° 13)**, Wilson Panduro Curitima, jefe de la OCARH de la Entidad, se dirigió a Dadky Julio Pérez Panduro, jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, a fin de requerir opinión legal sobre la licencia excepcional solicitada. En respuesta, mediante informe n.° 230-2020-OAJ-UNAP de 1 de setiembre de 2020 **(Apéndice n.° 14)**, el jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica dirigiéndose al antes citado jefe de la OCARH, emitió su opinión legal, señalando entre otros, lo siguiente:

"ANÁLISIS DEL CASO
(...)
La Ley n.° 15668, ha sido derogada por el Decreto Legislativo N° 276 - Ley Bases de la Carrera Administrativa. Por tanto, las disposiciones sobre el otorgamiento de la licencia por enfermedad en el marco de la Carrera Administrativa se encuentran ahora reguladas en el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 005-09-PCM.
(...)
En su artículo 111 señala que la licencia por enfermedad y gravidez se otorga conforme a los dispuesto en el Decreto Supremo N° 22482 y su reglamento, el mismo que fue derogado por el Decreto Legislativo n.° 887 y éste a su vez fue derogado por la Ley N° 26790 – Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud; por lo que actualmente las licencias por enfermedad y gravidez se otorgan conforme a la ley N° 26790, modificada con Ley N° 28791.

Ley N° 26790 – Ley de Modernización de la Seguridad Social y su reglamento.
(...)
Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA.
Artículo 15 (segundo y tercer párrafos)
El derecho a subsidio por cuenta del Seguro Social en 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 remuneración o retribución. Para tal efecto, se acumulan los días de incapacidad remuneradas durante cada año calendario.
Que, 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 EsSalud.

Reglamento de Licencia por Salud de los Trabajadores Docentes y no Docentes de la UNAP, aprobado por Resolución Rectoral N° 1777-2000-UNAP (fundamentado en la Ley N° 26790 – Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud), el cual no ha sido modificado encontrándose vigente a la fecha, que contempla los casos para el otorgamiento de licencias por salud.
(...)
El Artículo 12 del reglamento contempla que: "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 N° 15668".

Por lo que, De los documentos adjuntos presentados por la solicitante (...). Enfermedad oncológica, estando a ello ya que como servidor tiene el derecho a la salud que prevé nuestra carta magna por lo que resulta aceptable su pedido y debe ser otorgado el mismo.

OPINIÓN LEGAL

Por lo tanto, esta Oficina de Asesoría Jurídica es de la Opinión que se declare PROCEDENTE, con eficacia anticipada, el pedido hecho por el recurrente L.M.V, otorgándole de licencia excepcional por enfermedad con goce de remuneraciones desde el 01 de julio del 2020 hasta el 01 de julio de 2021".

Finalmente, Wilson Panduro Curitima, jefe de la OCARH emitió y suscribió la Resolución Jefatural n.° 536-2020-OCARH/DGA-UNAP de 14 de setiembre de 2020 **(Apéndice n.° 15)**, que tomó como base los documentos que preceden, resolviendo en su artículo 1. *"Otorgar licencia Excepcional por enfermedad Con goce de remuneraciones a (...) L.M.V. (...), del 01 de julio de 2020 al 01 de julio de 2021, por espacio de trescientos sesenta y cinco (365) días.*

Período 2021

Posteriormente, luego de haberse cumplido el periodo otorgado de la licencia excepcional por enfermedad con goce de remuneraciones a favor de la servidora L.M.V., la mencionada servidora presenta una nueva solicitud sin número de 23 de junio de 2021 **(Apéndice n.° 16)**, dirigida al jefe de la OCARH, a cargo de Wilson Panduro Curitima (recibido el 25 de junio de 2021, según sello de recepción), mediante el cual solicita: *"Licencia excepcional con goce de haberes"*, a partir del 1 de julio de 2021 al 1 de julio de 2022. Dicha solicitud fue derivada al Área de Registro y Escalafón, para informar al respecto.

La solicitud de licencia excepcional en cuestión adjuntó en copias simples los siguientes documentos:

- Copia del informe médico n.° 168-JM-RALO-ESSALUD-2021 de 17 de julio de 2021, suscrito por Norma Quiroz Morey, médico del Servicio de Oncología Clínica del Hospital EsSalud III Iquitos.
- Copia de informe anátomo patológico, suscrito por Francisco Flores Echevarría, médico anátomo patólogo del Hospital EsSalud III Iquitos de fecha 18 de junio de 2021.
- Copia de cita médica para el servicio de Oncología Médica del Hospital EsSalud III Iquitos, para el 25 de junio de 2021.
- Copia de solicitud de examen auxiliar para el 2 de julio de 2021.

De manera que, con informe n.° 055-2021-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 2 de julio de 2021 **(Apéndice n.° 17)**, Elizabeth Ruiz Herrera de Ruiz, jefa (e) del Área de Registro y Escalafón, se dirige a Wilson Panduro Curitima, jefe de la OCARH, informando respecto a la solicitud de licencia excepcional como paciente oncológico, a partir del 1 de julio de 2021 al 1 de julio de 2022, señalando 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 el diagnostico 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 favorable por parte de la Oficina de Asesoría Legal de la UNAP.*
>
> - *Que, la docente L.M.V. ya se le ha otorgado, hasta el 01 de julio de 2021, un total de Un (01) año, nueve (09) meses y veintisiete (27) días de licencia excepcional por el diagnóstico de Neoplasia maligna, quedándole pendiente sólo dos (02) meses y tres (03) días por gozar de este tipo de licencia, de acuerdo a lo establecido en el artículo 12° del reglamento señalado en el párrafo anterior".*

Respecto a lo anterior, se advierte que el jefe de la OCARH, no efectuó observación alguna al contenido del informe n.° 055-2021-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 2 de julio de 2021 **(Apéndice n.° 17)**, sobre el otorgamiento de licencia excepcional por enfermedad

aplicando una normativa derogada tácitamente; procediendo con el trámite respectivo, al solicitar opinión legal sobre el otorgamiento de la citada licencia.

En ese sentido, con oficio n.° 725-2021-OCARH/DGA-UNAP de 5 de julio de 2021 **(Apéndice n.° 18)**, Wilson Panduro Curitima, jefe de la OCARH, se dirigió a Dadky Julio Pérez Panduro, jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, a fin de requerir opinión legal sobre la licencia excepcional por enfermedad presentado por la servidora L.M.V. En respuesta, mediante informe n.° 052-2022-OAJ-UNAP de 14 de marzo de 2022 **(Apéndice n.° 19)**, Carlos Andrés Da Silva Torres, jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica dirigiéndose al antes citado jefe de la OCARH, emitió su opinión legal, señalando entre otros, 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 servicios 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.*
>
> 3.4 *Ahora bien, revisado el legajo personal de la docente, se constató el otorgamiento de licencias excepcionales por enfermedad con goce de remuneraciones por enfermedad en el año 2010, 2018, 2020 y 2021, siendo la causa de las autorizaciones la enfermedad que padece la profesora. Del cómputo del periodo licenciado se tiene un total de un (1) año, nueve (9) meses y veintisiete (27) días, conforme se desprende del Informe n.° 055-2021-ARE-OCARH/DGA-UNAP.*
>
> 3.5 *A lo señalado debemos agregar que, resulta de aplicación del 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.*
>
> 3.6 *En ese sentido, en atención a las normas citadas, se tiene que, la docente L.M.V solo puede contar con licencia excepcional con goce de haberes o remuneraciones fundado en la causal de enfermedad, por el periodo de dos (2) meses y trece (13) días, pues, resulta del periodo residual del máximo permitido en Decreto Legislativo n.° 276, el Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo n.° 005-90-PCM y la Resolución Rectoral n.° 1777-2000-UNAP.*
>
> *IV. Conclusión*
>
> 4.1 *Por lo expresado, esta Oficina de Asesoría Jurídica emite opina legal para que se declare improcedente, la solicitud presentada por la señora L.M.V, (...), sobre licencia excepcional con goce de remuneraciones basada en la causal de enfermedad en el periodo comprendido del 1 de julio de 2021 al 1 de julio de 2022.*
>
> 4.2 *Reiterar que, la indicada docente solo tiene legítimo derecho a gozar de una licencia por enfermedad con goce de remuneraciones de dos (2) meses y trece (13) días".*

Finalmente, Wilson Panduro Curitima, jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos[4], en adelante "URH", emitió y suscribió la Resolución Jefatural n.° 152-2022-URH/DGA-UNAP de 22 de marzo de 2022 **(Apéndice n.° 20)**, que tomó como base los documentos que proceden, resolviendo en su artículo 2: *"Otorgar a la servidora (...) L.M.V., licencia excepcional por enfermedad con goce de remuneraciones del 01 de julio al 03 de setiembre de 2021, por espacio de dos (02) meses y tres (3) días".*

b) Otorgamiento de licencia excepcional por enfermedad con goce de haber a la servidora M.T.R., en los periodos 2020 y 2021.

Período 2020

A través del documento sin número de 1 de julio de 2020 **(Apéndice n.° 21)**, dirigido a la directora del Departamento Académico de Ciencias Clínicas de la Facultad de Enfermería[5], M.T.R.[6], servidora bajo el régimen del Decreto Legislativo n.° 276 de condición nombrada[7] del nivel remunerativo PPTC, docente adscrita a la Facultad de Enfermería de la Entidad, en adelante "servidora", solicitó: *"Licencia excepcional por enfermedad con goce de haberes"* a partir del 13 de julio de 2020. Esta solicitud es derivada mediante oficio n.° 007-2020-UNAP-FE-DACC de 13 de julio de 2020 **(Apéndice n.° 23)**, a Carmen Diaz De Córdova, decana de la Facultad de Enfermería de la Entidad. Posteriormente, la misma es derivada, mediante oficio n.° 157-2020-UNAP-FE de 14 de julio de 2020 **(Apéndice n.° 24)**, a Wilson Panduro Curitima, jefe de la OCARH (no consigna sello de recepción), quien, a su vez, deriva al Área de Registro y Escalafón.

La solicitud en cuestión adjuntó en copias simples los siguientes documentos:

- Copia del informe médico n.° 134-SGO-DOyG-GQ-GHNERM-GRPR-EsSalud-2019 de 21 de noviembre de 2019, suscrito por Fernando A. Carbajal Urteaga, médico asistente del Servicio de Ginecología Oncológica del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.
- Copia del Documento Nacional de Identidad de la solicitante.
- Copia de ficha de citas de quimioterapia ambulatoria en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, donde se aprecia el periodo 2020.
- Copia de cita médica para el 1 de junio de 2020 para el servicio de oncología médica.
- Copia de cita médica para el 18 de junio de 2020 para el servicio de oncología médica.
- Copia de cita médica para el 15 de agosto de 2020 para el servicio de oncología médica.
- Copia de citas médicas con fechas anteriores: de 10 de octubre de 2019, de 11 de noviembre de 2019, de 18 de diciembre de 2019, de 3 de enero de 2020, de 30 de enero de 2020, de 26 de febrero de 2020, de 28 de marzo de 2020 y de 4 de junio de 2020.
- Copia de ficha de citas de quimioterapia ambulatoria en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, donde se aprecia el periodo 2019.

De manera que, con informe n.° 123-2020-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 3 de agosto de 2020 **(Apéndice n.° 25)**, Elizabeth Ruiz Herrera de Ruiz, jefa (e) del Área de Registro y Escalafón, se dirige a Wilson Panduro Curitima, jefe de la OCARH, donde informa respecto

[4] 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.° 157-2021-UNAP de 5 de noviembre de 2021 **(Apéndice n.° 75)**.
[5] Dra. Elsa Reyna del Aguila.
[6] Es preciso señalar que la servidora M.T.R. ha fallecido el 5 de julio de 2022, conforme el acta de defunción de 8 de julio de 2022 **(Apéndice n.° 22)**, emitido por el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil.
[7] Oficio n.° 1531-SG-84 **(Apéndice n.° 6)**, el cual expide la Resolución Rectoral n.° 1182-84-UNAP de 31 de diciembre de 1984.

a la solicitud de licencia excepcional por enfermedad como paciente oncológico, señalando lo siguiente:

> *"CONCLUSIONES:*
>
> - *Que, la Ley n.° 15668, sus modificaciones y reglamento han quedado derogados mediante Decreto Legislativo n.° 276, sin embrago 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 favorable por parte de la Oficina de Asesoría Jurídica de la UNAP.*
>
> - *Que, a la docente MTR, no se le ha otorgado anteriormente licencia excepcional por enfermedad.*

Respecto a lo anterior, se advierte que el jefe de la OCARH, no efectuó observación alguna al contenido del informe n.° 123-2020-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 3 de agosto de 2020 **(Apéndice n.° 25)**, sobre el otorgamiento de licencia excepcional por enfermedad aplicando una normativa derogada tácitamente; procediendo con el trámite respectivo, al solicitar opinión legal sobre el otorgamiento de la citada licencia.

En ese sentido, con oficio n.° 601-2020-OCARH/DGA-UNAP de 7 de agosto de 2020 **(Apéndice n.° 26)**, Wilson Panduro Curitima, jefe de la OCARH, se dirigió a Dadky Julio Pérez Panduro, jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, a fin de requerir opinión legal sobre la licencia excepcional solicitada. En respuesta, mediante informe n.° 273-2020-OAJ-UNAP de 5 de octubre de 2020 **(Apéndice n.° 27)**, el jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica dirigiéndose al antes citado jefe de la OCARH, emitió su opinión legal, señalando entre otros, lo siguiente:

> *"ANÁLISIS DEL CASO*
> (...)
> *El Reglamento de Licencia por Salud de los Trabajadores Docentes y no Docentes de la UNAP aprobado por Resolución Rectoral n.° 1777-2000-UNAP (fundamentado en la Ley n.° 26790 – Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud), el cual no ha sido modificado encontrándose vigente a la fecha, contempla los casos para el otorgamiento de licencias por salud.*
> (...)
> *El artículo 12° del reglamento contempla que: "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 n.° 15668".*
>
> *Y estando, conforme al Informe Médico n.° 134-SGO-DOyG-GQ-GHNERM-GRPR-EsSalud-2019, (...); motivo por el cual la recurrente ha presentado una solicitud de licencia excepcional por enfermedad con goce de remuneraciones a partir del 13 de julio del 2020; y estando el presente diagnóstico enmarcado dentro de lo establecido en el artículo 6° del Reglamento de Licencia por Salud de los Trabajadores Docentes y no Docentes de la UNAP, aprobado por Resolución Rectoral n.° 1777-2000-UNAP (fundamentado en la Ley n.° 26790 – Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud), como una enfermedad Neoplasia, le corresponde la licencia excepcional con goce de remuneraciones, tal y como lo establece la norma, ya que como servidora tiene el derecho a la salud que prevé nuestra carta magna por lo que resulta aceptable su pedido y debe ser otorgado el mismo.*
>
> *OPINIÓN LEGAL*
>
> *Por lo tanto, esta Oficina de Asesoría Jurídica es de la Opinión que se declare PROCEDENTE el pedido hecho por el recurrente M.T.R, otorgándole una licencia excepcional por enfermedad con goce de remuneraciones, con eficacia anticipada a partir del 13 de julio del 2020."*

Finalmente, Wilson Panduro Curitima, jefe de la OCARH emitió y suscribió la Resolución Jefatural n.° 632-2020-OCARH/DGA-UNAP de 7 de octubre de 2020 **(Apéndice n.° 28)**, que tomó como base los documentos que preceden, resolviendo en su artículo 1: *"Otorgar*

licencia excepcional por enfermedad con goce de remuneraciones a doña M.T.R. (...), con eficacia anticipada del 13 de julio de 2020 al 31 de diciembre de 2020, por espacio de cinco (5) meses, diecinueve (19) días.

Periodo 2021

Posteriormente, luego de haberse cumplido el periodo otorgado de la licencia excepcional por enfermedad con goce de remuneraciones a favor de la servidora M.T.R., la mencionada servidora presentó una nueva solicitud el 22 de diciembre de 2020 **(Apéndice n.° 29)**, dirigida a la directora del Departamento Académico de Ciencias Clínicas de la Facultad de Enfermería[8], mediante el cual solicitó: *"Licencia excepcional por enfermedad con goce de haberes"*, desde el 2 de enero de 2021, documento que fue derivado mediante oficio n.° 025-2020-UNAP-FE-DACC de 23 de diciembre de 2020 **(Apéndice n.° 30)**, a Carmen Diaz De Córdova, Decana de la Facultad de Enfermería de la Entidad. Siendo, a su vez derivada, mediante oficio n.° 468-2020-UNAP-FE de 30 de diciembre de 2020 **(Apéndice n.° 31)**, a Wilson Panduro Curitima, jefe de la OCARH (recibido el 6 de enero de 2021, según sello de recepción), quien posteriormente derivó al Área de Registro y Escalafón, para informar al respecto, siendo recibido el 6 de enero de 2021.

La solicitud de licencia excepcional en cuestión adjuntó en copia simple los siguientes documentos:

- Copia del informe médico n.° 069-SGO-DOyG-GQ-GRAR-EsSalud-2020 de 18 de noviembre de 2020, suscrito por Mario Gamarra Paredes, médico del Servicio de Ginecología Oncológica del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.
- Copia de Formato para Trámite sobre Prestaciones Asistenciales de fecha 26 de octubre de 2020.
- Copia de cita médica para el 11 de enero de 2021 para el servicio de oncología médica.

De manera que, con informe n.° 007-2021-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 11 de enero de 2021 **(Apéndice n.° 32)**, Elizabeth Ruiz Herrera de Ruíz, jefa (e) del Área de Registro y Escalafón, se dirige a Wilson Panduro Curitima, jefe de la OCARH, donde informa respecto a la solicitud de licencia excepcional por enfermedad como paciente oncológico, señalando lo siguiente:

> *"CONCLUSIONES:*
>
> - *Que, a la docente M.T.R. se le ha otorgado anteriormente licencia excepcional por enfermedad neoplasia, del 13 de julio al 31 de diciembre de 2020, con la opinión legal del jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica de la UNAP, según Informe N° 273-2020-OAJ-UNAP (del 5 de octubre de 2020).*
> - *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 advierte que el jefe de la OCARH, no efectuó observación alguna al contenido del informe n.° 007-2021-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 11 de enero de 2021 **(Apéndice n.° 32)**, sobre el otorgamiento de licencia excepcional por enfermedad

[8] Dra. Elsa Reyna del Aguila.

aplicando una normativa derogada tácitamente; procediendo con el trámite respectivo, al solicitar opinión legal sobre el otorgamiento de la citada licencia.

En ese sentido, con oficio n.° 037-2021-OCARH/DGA-UNAP de 11 de enero de 2021 **(Apéndice n.° 33)**, Wilson Panduro Curitima, jefe de la OCARH, se dirigió a Dadky Julio Pérez Panduro, jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, a fin de requerir opinión legal sobre la licencia excepcional solicitada. En respuesta, mediante informe n.° 015-2021-OAJ-UNAP de 22 de febrero de 2021 **(Apéndice n.° 34)**, el jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica dirigiéndose al antes citado jefe de la OCARH, emitió su opinión legal, señalando entre otros, lo siguiente:

> *"III. ANÁLISIS DEL CASO*
>
> *Que, a la docente M.T.R., se le ha otorgado licencia excepcional por enfermedad neoplásica, del 13 de julio al 31 de diciembre del 2020, por cinco (5) meses y diecinueve (19) días, según Informe N° 273-2020-OAJ-UNAP (del 5 de octubre del 2020).*
>
> *Que, se están otorgando licencias excepcionales por enfermedad a los servidores docentes y administrativos que tienen el diagnostico de neoplasia maligna y TBC, al amparo del Art. 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).*
>
> *IV. OPINION LEGAL*
>
> *Por lo tanto, esta Oficina de Asesoría Legal es de la OPINION que se declare PROCEDENTE, el pedido hecho por doña M.T.R, quien solicita ampliación de licencia excepcional por enfermedad con goce de haberes".*

Finalmente, Wilson Panduro Curitima, jefe de la OCARH, emitió y suscribió la Resolución Jefatural n.° 101-2021-OCARH/DGA-UNAP de 4 de marzo de 2021 **(Apéndice n.° 35)**, que tomó como base los documentos que preceden, resolviendo en su artículo 1: *"Ampliar la licencia excepcional por enfermedad con goce de remuneraciones a doña M.T.R. (...), con eficacia anticipada del 02 de enero al 31 de diciembre de 2021, por espacio de doce (12) meses".*

c) Otorgamiento de licencia excepcional por enfermedad con goce de haber al servidor M.R.P., en el periodo 2022 y 2023.

Periodo 2022 (Del 3 de marzo al 1 de abril de 2022)

A través del documento sin número de 3 de mayo de 2022 **(Apéndice n.° 36)**, M.R.P., servidor bajo el régimen del Decreto Legislativo n.° 276 de condición nombrado[9] de nivel remunerativo ASTC, docente adscrito a la Facultad de Medicina Humana de la Entidad, en adelante "servidor", solicitó: "*Licencia por enfermedad*", desde el 3 de marzo al 1 de abril de 2022, dirigido a la URH, a cargo de Wilson Panduro Curitima, (recibido el 3 de mayo de 2022, según sello de recepción).

La solicitud de licencia por enfermedad en cuestión adjuntó en copia simple el siguiente documento:

- Copia de Certificado de Incapacidad Temporal para el trabajo n.° A-062-00013631-22 expedido por EsSalud.

Finalmente, Wilson Panduro Curitima, jefe (e) de la URH emitió y suscribió la Resolución Jefatural n.° 237-2022-URH/DGA-UNAP de 6 de mayo de 2022 **(Apéndice n.° 38)**, que

[9] Resolución Rectoral n.° 0099-2001-UNAP de 16 de enero del 2001 **(Apéndice n.° 37)**.

tomó como base los documentos que preceden, resolviendo en su artículo 1: *"Otorgar licencia por enfermedad con goce de remuneraciones a don M.R.P. (...), del 03 de marzo al 01 de abril de 2022, por espacio de treinta (30) días.*

Periodo 2022 (Del 2 de abril al 27 de abril de 2022)

Posteriormente, el servidor M.R.P presentó una nueva solicitud sin número de 3 de mayo de 2022 **(Apéndice n.° 39)**, dirigido a la URH, a cargo de Wilson Panduro Curitima, (recibido el 3 de mayo de 2022, según sello de recepción), mediante el cual solicitó: *"Licencia por enfermedad"*, desde el 2 de abril al 27 de abril de 2022. Siendo derivado al Área de Trabajo Social de la Entidad, para informar al respecto (recibido el 3 de mayo de 2022).

La solicitud de licencia por enfermedad en cuestión adjuntó en copias simples los siguientes documentos:

- Copia del informe médico n.° 144-JM-RALO-ESSALUD-2022 de 21 de abril de 2022.
- Copia de Certificado de Incapacidad Temporal para el trabajo n.° A-062-00014191-22 expedido por EsSalud.

Respecto a lo anterior, mediante informe n.° 024-2022-LZM-ATS-URH-DGA-UNAP de 7 de mayo de 2022 **(Apéndice n.° 40)**, Lidner Zavaleta Muñoz, Técnico del Área de Trabajo Social de la Entidad, se dirigió a Wilson Panduro Curitima, jefe (e) de la URH, en el cual informa sobre la situación y récord de Incapacidad Temporal para el Trabajo del servidor M.R.P., señalando entre otros, lo siguiente:

> *"RECORD DE INCAPACIDAD*
>
> *En cuento a su récord de Incapacidad Temporal para el Trabajo es como a continuación se indica:*
>
> *- CITT N° A-62-00013631-22 - por 30 días, desde el 03/03/22 al 01/04/22.*
> *- CITT N° A-062-00014191-22 – por 26 días, desde el 02/04/22 al 27/04/22*
> (...)
> *CONCLUSION:*
>
> - *El docente va ser subsidiado desde el 02/04/2022 hasta el 27/04/2022, completando el récord de 26 días de Incapacidad Temporal para el Trabajo."*

Finalmente, Wilson Panduro Curitima, jefe (e) de la URH emitió y suscribió la Resolución Jefatural n.° 238-2022-URH/DGA-UNAP de 6 de mayo de 2022 **(Apéndice n.° 41)**, que tomó como base los documentos que preceden, resolviendo en su artículo 1: *"Otorgar licencia por enfermedad con goce de remuneraciones a don M.R.P. (...), del 02 al 27 de abril de 2022, por espacio de veintiséis (26) días".*

Periodo 2023 (Del 28 de abril de 2022 al 27 de abril de 2023)

Posteriormente, luego de haberse cumplido el periodo otorgado de la licencia por enfermedad con goce de remuneraciones a favor del servidor M.R.P, el mencionado servidor presentó otra solicitud sin número de 9 de mayo de 2022 **(Apéndice n.° 42)**, dirigido a la URH, a cargo de Wilson Panduro Curitima (recibido el 9 de mayo de 2022, según sello de recepción), mediante el cual solicitó: "*Licencia excepcional por enfermedad con goce de haberes*" a partir del 28 de abril de 2022 al 28 de abril de 2024, siendo derivado al Área de Trabajo Social de la Entidad, para informar al respecto (recibido el 9 de mayo de 2022).

La solicitud de licencia excepcional por enfermedad en cuestión adjuntó en copias simples los siguientes documentos:

- Copia del informe médico n.° 144-JM-RALO-ESSALUD-2022 de 21 de abril de 2022, suscrito por Norma Milagros Quiroz Morey, médico del Departamento de Oncología Clínica del Hospital EsSalud III Iquitos.
- Copia de la carta n.° 145-COMECI-GRALO-ESSALUD-2022 de 28 de abril de 2022, suscrito por Atilio Paravecino Aparicio, presidente COMECI del Hospital EsSalud II! Iquitos.
- Copia de Informe Médico de Incapacidad de 27 de abril de 2022, Ley n.° 26790.

Respecto a lo anterior, mediante informe n.° 029-2022-ATS-URH/DGA-UNAP de 17 de mayo de 2022 **(Apéndice n.° 43)**, Felipe Bardales Tuesta, Técnico de la Oficina de Trabajo Social de la Entidad, se dirigió a Dolores Pinedo Rengifo, jefa (e) del Área de Trabajo Social, donde informa respecto a la carta n.° 145-COMECI-GRALO-ESSALUD-2022 de 28 de abril de 2022 **(Apéndice n.° 42)**; a través de la cual se remite el Informe Médico de Incapacidad del servidor M.R.P., indicando la naturaleza de la incapacidad como "NO TEMPORAL".

En atención a ello, con oficio n.° 014-2022-ATS-URH-DGA UNAP recibido el 18 de mayo de 2022 **(Apéndice n.° 44)**, la citada jefa (e) del Área de Trabajo Social, se dirige a Wilson Panduro Curitima, jefe (e) de la URH, a fin de informar acerca de la incapacidad no temporal del servidor, adjuntado el informe n.° 029-2022-ATS-URH/DGA-UNAP de 17 de mayo de 2022 **(Apéndice n.° 43)**; documento que indica lo siguiente:

> *"SITUACION SALUD*
>
> *(...). En la carta que ESSALUD remite al jefe de la Unidad de Recursos Humanos, le hacen llegar el Informe Médico de Incapacidad (Ley n.° 26790), Ley del Seguro Social (EsSalud), indicando: "naturaleza de la incapacidad: NO TEMPORAL".*
>
> *INCAPACIDAD NO TEMPORAL*
>
> *Se expresa, si el asegurado presenta impedimento configurado, la COMECI determinará que la incapacidad es de naturaleza no temporal emitiendo el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT), por 30 días adicionales, a partir del término del periodo de incapacidad registrado en el último CITT otorgado (Siempre y cuando no se exceda de los 180 días consecutivos).*
> (...)
> *TRÁMITE DE SUBSIDIO*
>
> *Informo a usted, que el mencionado docente se encuentra subsidiado por 56 días, (...) de fecha 03/03/2022 al 27/04/2022 (...)*
>
> *RECOMENDACIÓN*
>
> *Se recomienda derivar a la Oficina de Asesoría Jurídica para su opinión respectiva que el caso requiere".*

De manera que, con informe n.° 090-2022-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 24 de mayo de 2022 **(Apéndice n.° 45)**, Elizabeth Ruiz Herrera de Ruíz, jefa (e) del Área de Registro y Escalafón, se dirige a Wilson Panduro Curitima, jefe (e) de la URH, donde informa respecto a la solicitud de licencia excepcional por enfermedad de M.R.P., como paciente oncológico, señalando 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 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.

- *Por lo manifestado en los párrafos anteriores, considero que lo solicitado por el recurrente se encuentra amparado por el Reglamento por Salud de los Trabajadores Docentes y no Docentes de la UNAP, por lo que sugiero a su despacho se le otorgue la licencia con goce de haber desde el 28 de abril de 2022 hasta el 27 de abril de 2023, por espacio de un (1) año, previa opinión legal por parte del jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica de la UNAP".*

Respecto a lo anterior, se advierte que el jefe (e) de la URH, no efectuó observación alguna al contenido del informe n.° 090-2022-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 24 de mayo de 2022 **(Apéndice n.° 45)**, sobre el otorgamiento de licencia excepcional por enfermedad aplicando una normativa derogada tácitamente; procediendo con el trámite respectivo, al solicitar opinión legal sobre el otorgamiento de la citada licencia.

En ese sentido, con oficios n.os 549-2022-OCARH/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 46)**, y 574-2022-URH/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 47)**, de 20 y 25 de mayo de 2022, respectivamente, Wilson Panduro Curitima, jefe (e) de la URH, se dirigió a Carlos Andrés Da Silva Torres, jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, a fin de requerir opinión legal sobre la licencia excepcional solicitada por el servidor M.R.P. En respuesta, mediante informe n.° 191-2022-OAJ-UNAP de 1 de julio de 2022 **(Apéndice n.° 48)**, el jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica dirigiéndose a Rina Del Pilar Reyes Ruiz, jefa de la URH de la Entidad, emitió su opinión legal, señalando entre otros, lo siguiente:

"III. Análisis

Sobre la solicitud de licencia por enfermedad formulada por el docente universitario
(...)

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 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.

3.12. 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.
(...)

3.13. 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 con 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 por dos (2) años con goce íntegro de remuneración, Ley 15668.*

3.14. En ese sentido, en atención a las normas citadas, se tiene que, el docente M.R.P. puede contar con licencia excepcional con goce de haberes o remuneraciones fundado en la causal de enfermedad, por el periodo residual del máximo permitido en la norma acotada, en concordancia con Decreto Legislativo N° 276, el Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM y la Resolución Rectoral N° 1777-2000-UNAP, siendo así, estimamos

procedente la propuesta de la Unidad de Recursos Humanos comunicada con el informe n.° 090-2022-ARE-OCARH/DGA-UNAP de conceder la anotada licencia del 28 de abril de 2022 al 27 de abril de 2023, que equivale a doce (12) meses.

IV. Conclusión

(...)

IV.1 Se declare PROCEDENTE la solicitud de licencia con goce de haberes o remuneraciones amparada en la causal de enfermedad formulado por el docente M.R.P., debiendo otorgársele el permiso conforme a la proposición contenida en el Informe n.° 090-2022-ARE-OCARH/DGA-UNAP del 28 de abril de 2022 al 27 de abril de 2023, que equivale a doce (12) meses, pues, se encuentra en concordancia con el Decreto Legislativo n.° 276, el Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo n.° 005-90-PCM y la Resolución Rectoral n.° 1777-2000-UNAP.

IV.2 La declaración de incapacidad NO TEMPORAL diagnosticada al docente M.R.P. se presume cierta, en virtud del principio presunción de veracidad, previsto en el artículo IV, numeral 1.7, del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley n.° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS.

(...)".

Finalmente, Rina Del Pilar Reyes Ruiz, jefa de la URH emitió y suscribió la Resolución Jefatural n.° 362-2022-URH/DGA-UNAP de 8 de julio de 2022 **(Apéndice n.° 49)**, que tomó como base los documentos que preceden, resolviendo en su artículo primero: *"Otorgar con eficacia anticipada licencia excepcional por enfermedad con goce de remuneraciones a don M.R.P. (...), en el periodo comprendido del 28 de abril de 2022 al 27 de abril de 2023 por espacio de un (1) año; en mérito a los fundamentos expuestos en la presente Resolución Jefatural".*

d) Otorgamiento de licencia excepcional por enfermedad con goce de haber al servidor P.V.S.R., por el periodo de dos (2) años.

Período 2022

Mediante documento sin número de 19 de setiembre de 2022 **(Apéndice n.° 50)**, P.V.S.R., servidor bajo el régimen del Decreto Legislativo n.° 276 de condición de nombrado[10] de nivel remunerativo AXTC, docente adscrito a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Entidad, en adelante "servidor", solicitó: "*Licencia excepcional por enfermedad con goce de haber*", a partir del 1 de setiembre de 2022 al 1 de setiembre de 2024. La citada solicitud fue dirigida a la jefa de la URH, a cargo de Rina Del Pilar Reyes Ruiz, y recibida el 19 de setiembre de 2022 (según sello consignado en la parte superior del documento); posteriormente derivada al Área de Registro y Escalafón, siendo recibida el 20 de setiembre de 2022, para su atención.

La solicitud de licencia excepcional adjuntó en copia simple la siguiente documentación:

- Copia de formato de solicitud referencial n.° 320383836 de 23 de noviembre de 2021.
- Copia de oficio n.° 14-2022 UNAP-PVSR de 15 de setiembre de 2022, donde adjunta el solicitante los documentos que sustentan la enfermedad.
- Copia de formato mediante el cual se solicita el informe médico de la especialidad de oncología con NIT N° 5571-2022-7461, presentado con fecha 24 de agosto de 2022.
- Copia del estado de trámite con fecha de recepción 26 de agosto de 2022.
- Copia de formato de solicitud del informe médico de la especialidad de radioterapia presentado el 24 de agosto de 2022, con NIT 5571-2022-7460.
- Copia de Informe Médico de Incapacidad según Ley n.° 26790 de 2 de agosto de 2022.

[10] Resolución Rectoral n.° 2803 de 31 de diciembre de 2009 **(Apéndice n.° 51)**

- Copia de Certificado de Incapacidad Temporal para el trabajo n.° A-062-00019675-22, a partir de 11 de junio al 10 de julio de 2022.
- Copia de Certificado de Incapacidad Temporal para el trabajo n.° A-062-00019676-22, a partir de 11 de julio al 25 de julio de 2022.
- Copia de Certificado de Incapacidad Temporal para el trabajo n.° A-062-00019677-22, a partir de 25 de agosto al 5 de setiembre de 2022.
- Copia de Certificado de Incapacidad Temporal para el trabajo n.° A-062-00019673-22, a partir de 22 de enero al 9 de febrero de 2022.
- Copia de Certificado de Incapacidad Temporal para el trabajo n.° A-062-00019674-22, a partir de 2 de marzo al 2 de marzo de 2022.

De manera que, con informe n.° 185-2022-ARE-URH/DGA-UNAP de 4 de octubre de 2022 **(Apéndice n.° 52)**, Laura Nelly Tenazoa Fasabi, servidora Técnica Administrativa del Área de Registro y Escalafón, se dirige a Rina Del Pilar Reyes Ruiz, jefa de la URH, para informar respecto a la solicitud de licencia excepcional por enfermedad como paciente oncológico del servidor docente P.V.S.R., señalando 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 el diagnostico 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.*
>
> - *Por lo manifestado en los párrafos anteriores; considero que lo solicitado por el recurrente se encuentra amparado por el Reglamento por Salud de los Trabajadores Docentes y no Docentes de la UNAP, recomendando que se remita toda la documentación a la Oficina de Asesoría Jurídica de la UNAP, para su opinión legal correspondiente."*

Respecto a lo anterior, se advierte que la jefa de la URH, no efectuó observación alguna al contenido del informe n.° 185-2022-ARE-URH/DGA-UNAP de 4 de octubre de 2022 **(Apéndice n.° 52)**, sobre el otorgamiento de licencia excepcional por enfermedad aplicando una normativa derogada tácitamente; recomendando remitir la documentación a la Oficina de Asesoría Jurídica de la UNAP para opinión legal sobre el otorgamiento de la citada licencia.

En sentido, con oficio n.° 1329-2022-URH/DGA-UNAP de 7 de octubre de 2022 **(Apéndice n.° 53)**, Rina Del Pilar Reyes Ruiz, jefa de la URH, se dirigió a Carlos Andrés Da Silva Torres, jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, a fin de requerir opinión legal sobre la licencia excepcional solicitada. En respuesta, mediante informe n.° 036-2023-OAJ-UNAP de 16 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 54)**, el jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica dirigiéndose a la antes citada jefa de la URH, emitió su opinión legal, señalando entre otros, lo siguiente:

> *"III. Análisis del caso concreto*
> (...)
> *Sobre la solicitud de licencia por enfermedad formulada por el docente universitario*
> (...)
> *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 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.*

000021

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. De la revisión del legajo personal correspondiente al docente P.V.S.R, solicita licencia excepcional por enfermedad oncológica cuyo diagnóstico es (...), conforme se aprecia del formato de solicitud de referencia que adjunta.*

3.13. *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.*

3.14. *En ese sentido, en atención a las normas citadas, se tiene que, el docente (...) puede contar con licencia excepcional con goce de haberes o remuneraciones fundado en la causal de enfermedad, por el periodo residual del máximo permitido en la norma acotada, en concordancia con el Decreto Legislativo n.° 276, el Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo n.° 005-90-PCM y la Resolución Rectoral n.° 1777-2000-UNAP, siendo así, estimamos precedente la propuesta de la Unidad de Recursos Humanos comunicada en el Informe n.° 185-2022-ARE-URH/DGA-UNAP de conceder la anotada licencia del 1 de setiembre de 2022 al 1 de setiembre de 2024, que equivale a dos años.*

IV. Conclusión

(...)

4.1 *Se declare procedente la solicitud de licencia con goce de haberes o remuneraciones amparada en la casual de enfermedad formulado por el docente P.V.S.R., debiendo otorgársele el permiso conforme a la proposición contenida en el Informe n.° 185-2022-ARE-URH-DGA-UNAP del 1 de setiembre de 2022 al 1 de setiembre de 2024, que equivale a dos (2) años, pues se encuentra en concordancia con el Decreto Legislativo n.° 276, el Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo n.°005-90-PCM y la Resolución Recioral n.° 1777-2000-UNAP.*

(...)".

Finalmente, Rina Del Pilar Reyes Ruiz, jefa de la URH emitió y suscribió la Resolución Jefatural n.° 387-2023-URH/DGA-UNAP de 4 de mayo de 2023 **(Apéndice n.° 55)**, que tomó como base los documentos que preceden, resolviendo en su artículo 1: *"Otorgar con eficacia anticipada licencia excepcional por enfermedad con goce de remuneraciones a P.V.S.R. (...) en el periodo comprendido del 01 de setiembre de 2022 al 01 de setiembre de 2024 por espacio de dos (2) años, 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 790-2018-OCARH/DGA-UNAP de 13 de noviembre de 2018 **(Apéndice n.° 10)**, 536-2020-OCARH/DGA-UNAP de 14 de setiembre de 2020 **(Apéndice n.° 15)**, 152-2022-URH/DGA-UNAP de 22 de marzo de 2022 **(Apéndice n.° 20)**, 632-2020-OCARH/DGA-UNAP de 7 de octubre de 2020 **(Apéndice n.° 28)**, 101-2021-OCARH/DGA-UNAP de 4 de marzo de 2021 **(Apéndice n.° 35)**, 237-2022-URH/DGA-UNAP de 6 de mayo de 2022 **(Apéndice n.° 38)**, 238-2022-URH/DGA-UNAP de 6 de mayo de 2022 **(Apéndice n.° 41)**, 362-2022-URH/DGA-UNAP de 8 de julio de 2022 **(Apéndice n.° 49)**, y 387-2023-URH/DGA-UNAP de 4 de mayo de 2023 **(Apéndice n.° 55)**, 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 por Resolución Rectoral n.° 1777-2000-UNAP de 29 de setiembre de 2000 **(Apéndice n.° 56)**.

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 24 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 que tienen derecho los funcionarios y servidores públicos, siendo entre otras, por enfermedad. Al respecto, 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, con 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.os 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 la Segunda Disposición Complementaria dispuso lo siguiente: *"Derógase los Decretos Leyes n.os 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 consecuencia, 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, a la Entidad le correspondía efectuar el pago por incapacidad durante los primeros 20 días, pasado dicho período, es decir, a partir del día 21, a EsSalud le correspondía asumir el pago a través de subsidio por enfermedad, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos. La gestión del citado subsidio se sustenta con un Certificado

de Incapacidad Temporal de Trabajo[11], en adelante "CITT", 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, la Entidad puede asumir el pago de la remuneración al trabajador por licencia por enfermedad, dicho pago se realiza con cargo a solicitar el reembolso del subsidio ante EsSalud, para lo cual le correspondía presentar ante EsSalud, entre otros requisitos, el Formulario 1040 (solicitud de prestaciones económicas), así como el CITT, donde se hace constar el tipo de contingencia y la duración de la incapacidad. No obstante, los servidores 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 acreedores a dicho subsidio.

Según lo expuesto, la Entidad a través de los funcionarios y/o servidores de las áreas de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica, no advirtió que los servidores 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 periodos menores y mayores de un año y su ampliatoria, respectivamente), de ese modo, velar y cautelar por el cumplimiento del marco legal vigente.

En consecuencia, ante la falta de dicha acreditación, a la fecha la Entidad, se encuentra imposibilitada de efectuar el trámite para gestionar la solicitud de reembolso por subsidio ante EsSalud, al haber asumido el pago de remuneración, sin reportar el subsidio. Igualmente, no permitió determinar el plazo de prescripción para gestionar dicho reembolso, situación que se puede corroborar con el oficio n.° 271-2024-URH/DGA-UNAP recibido el 4 de marzo de 2024 **(Apéndice n.° 57)**, que contiene el Informe n.° 045-2024-RE-URH/DGA-UNAP de 1 de marzo de 2024, elaborado por Elizabeth Ruíz Herrera De Ruíz, jefa (e) del Área de Registro y Escalafón, en donde informa a la jefa de la URH, lo siguiente:

> *"(...), respecto al certificado de incapacidad temporal para el trabajo emitido por EsEsalud a nombre de L.M.V. (...) correspondiente al periodo de 4 de setiembre al 30 de diciembre de 2018, (...) al periodo de 1 de julio de 2020 al 1 de julio de 2021, (...) al periodo de 1 de julio de 2021 al 3 de setiembre de 2021; se precisa que de acuerdo a la verificación realizada en nuestros archivos no se ha evidenciado, que la señora L.M.V, haya cumplido con presentar los certificados de incapacidad temporal para el trabajo correspondiente".*

Asimismo, mediante oficio n.° 349-2024-URH/DGA-UNAP recibido el 15 de marzo de 2024 **(Apéndice n.° 58)**, que contiene el informe n.° 053-2024-RE-URH/DGA-UNAP de 14 de marzo de 2024, elaborado por Elizabeth Ruiz Herrera de Ruiz, jefa (e) del Área de Registro y Escalafón, dirigido a la jefa de la URH, en donde informa lo siguiente:

[11] Directiva de Gerencia general n.° 015-GG-ESSALUD-2014, aprobada con Resolución de Gerencia General n.° 1311-GG-ESSALUD-2014, publicado el 9 de febrero 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.

000024

"2. (...), respecto al Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo emitido por EsSalud a nombre de P.V.S.R., en relación a la Resolución Jefatural n.° 387-2023-URH/DGA-UNAP con fecha 4 de mayo de 2023; señalo que no obra en nuestros archivos toda vez que en su oportunidad no fue presentado por el señor P.V.S.R.

3. (...), respecto al certificado de incapacidad temporal para el trabajo emitido por EsSalud a nombre de M.T.R., en relación a la Resolución Jefatural n.° 632-OCARH/DGA-UNAP con fecha 7 de octubre de 2020; señalo que no obra en nuestros archivos toda vez que en su oportunidad no fue presentado por la señora M.T.R.

4. (...), respecto al certificado de incapacidad temporal para el trabajo emitido por EsSalud a nombre de M.T.R., en relación a la Resolución Jefatural n.° 101-2021-OCARH/DGA-UNAP con fecha 4 de marzo de 2021; señalo que no obra en nuestros archivos toda vez que en su oportunidad no fue presentado por la señora M.T.R.

5. (...), respecto al certificado de incapacidad temporal para el trabajo emitido por EsSalud a nombre de M.R.P., en relación a la Resolución Jefatural n.° 362-2022-URH/DGA-UNAP con fecha 8 de julio de 2022; señalo que no obra en nuestros archivos toda vez que en su oportunidad no fue presentado por el señor M.R.P."

De igual manera, se corrobora con el contenido del oficio n.° 52-OSPELORETO-GCSPE-ESSALUD-2024 de 6 de febrero de 2024 **(Apéndice n.° 59)**, suscrito por Rufino Yarlequé Mendoza, jefe de la Oficina de Seguros y Prestaciones Económicas de EsSalud, mediante el cual informó al Órgano de Control Institucional lo siguiente: *"(...) para hacer de su conocimiento al respecto, que de acuerdo al reporte obtenido del Sistema Integrado de Aseguramiento – SIA y Sistema Integrado de Gestión de Incapacidades -SIGI, se ha constatado lo siguiente:*

1. *P.V.S.R., (...) de subsidio tramitados y pagados, comprendido del 23/03/2022 al 30/04/2022.*
2. *L.M.V., (...) de subsidio tramitados y pagados, comprendido en los siguientes periodos: (...), y del 18/09/2018 al 27/09/2018, por 10 días.*
3. *M.T.R., (...), no cuenta con días de subsidio solicitados ni tramitados.*
4. *M.R.P., (...) cuenta con solicitud denegada de pago de subsidio por 36 días, comprendido del 23/03/2022 al 27/04/2022 (Resolución n.° 126-OSPELORETO-GCSPE-ESSALUD-2022)."*

Así también, se corrobora con el contenido del oficio n.° 62-GRALO-ESSALUD-2024 de 15 de febrero de 2024 **(Apéndice n.° 60)**, mediante el cual, Juan Carlos Flores Moncada, gerente de la Red Asistencial de Loreto, remitió al Órgano de Control Institucional, la nota n.° 4-MC-CITT-GRALO-ESSALUD-2024 de 13 de febrero de 2024, suscrita por Katy Luz Rojas Álvarez, médico de control CITT del Hospital III Iquitos, informa que, de la revisión de la base de datos del Sistema de Gestión de la Incapacidad – SIGI se pudo verificar lo siguiente:

"Que el Asegurado P.V.S.R., (...) en el periodo del 01 de setiembre de 2022 al 3 de junio de 2023, se atendió en el Hospital III Iquitos y en el Hospital Nacional Rebagliati, emitiéndose 2 certificados de incapacidad temporal, detallados a continuación:

- *(...)*
- *(...), de fecha inicio: 25/08/2022, fecha fin: 05/09/2022, total días. 12.*
-

No registrándose ningún otro certificado médico emitido posterior a estas fechas, y además figurando como Fallecido actualmente.

Que la asegurada L.M.V., (...) en el periodo del 04 de setiembre al 30 de diciembre de 2018, todas sus atenciones fueron en el Hospital Rebagliati, emitiéndose 4 certificados de incapacidad temporal, detallados a continuación:

- *(...)*
- *(...), de fecha inicio: 18/09/2018, fecha fin: 27/09/2018, total días. 10.*
- *(...), de fecha inicio: 19/10/2018, fecha fin: 27/10/2018, total días. 9.*
- *(...)*

En el periodo del 1 de julio de 2020 al 1 de julio de 2021, y del 1 de julio de 2021 al 3 de setiembre de 2021, NO se han encontrado certificados emitidos por ESSALUD.

000025

Que la asegurada M.T.R., (...) en el periodo del 13 de julio de 2020 al 31 de diciembre de 2020, NO se han encontrado Certificados de incapacidad temporal emitidos en esas fechas, (...).

En el periodo del 2 de enero al 31 de diciembre de 2021, NO se han encontrado certificados emitidos (...).

Que el asegurado M.R.P., en el periodo del 28 de abril de 2022 al 27 de abril de 2023, NO se han encontrado certificados emitidos por EsSalud, (...)"

2. Considerando lo anterior, el artículo 4 del Decreto Supremo n.° 020-2006-TR, que modifica el artículo 15 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por Decreto Supremo n.° 009-97-SA, referido a la incapacidad temporal, precisa que el derecho de subsidio por cuenta del Seguro Social de Salud, en adelante "EsSalud", se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad, puesto 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 EsSalud.

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 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 (**Cuadro n.° 2**) presentadas por los servidores ante la Entidad, han cumplido con anexar el CITT, precisando que en dichas solicitudes solo se aprecian copias simples de documentación referida a informes anatomo patológico, 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.

Cuadro n.° 2
Solicitudes de licencia excepcional que no adjuntaron CITT

Servidor	Tipo de documento	Fecha de emisión	Fecha de recepción
L.M.V.	Documento sin número	10 de setiembre de 2018	14 de setiembre de 2018
		10 de julio de 2020	No presenta sello de recepción
		23 de junio de 2021	25 de junio de 2021
M.T.R.		1 de julio de 2020	No presenta sello de recepción
		22 de diciembre de 2020	No presenta fecha de recepción
M.R.P.		9 de mayo de 2022	9 de mayo de 2022
P.V.S.R.		19 de setiembre de 2022	19 de setiembre de 2022

Fuente : Legajo personal de servidores.
Elaborado por : Comisión de Control.

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 790-2018-OCARH/DGA-UNAP de 13 de noviembre de 2018 **(Apéndice n.° 10)**, 536-2020-OCARH/DGA-UNAP de 14 de setiembre de 2020 **(Apéndice n.° 15)**, 152-2022-URH/DGA-UNAP de 22 de marzo de 2022 **(Apéndice n.° 20)**, 632-2020-OCARH/DGA-UNAP de 7 de octubre de 2020 **(Apéndice n.° 28)**, 101-2021-OCARH/DGA-UNAP de 4 de marzo de 2021 **(Apéndice n.° 35)**, 362-2022-URH/DGA-UNAP de 8 de julio de 2022 **(Apéndice n.° 49)**, y 387-2023-URH/DGA-UNAP de 4 de mayo de 2023 **(Apéndice n.° 55)**, 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, contiene 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, según oficio n.° 271-2024-URH/DGA-UNAP recibido el 4 de marzo de 2024 **(Apéndice n.° 57)**, que contiene el informe n.° 045-2024-RE-URH/DGA-UNAP de 1 de marzo de 2024, elaborado por Elizabeth Ruiz Herrera De Ruiz, jefa (e) del Área de Registro y Escalafón, con relación a la solicitud presentada por L.M.V., se informó lo siguiente:

> *"(...), respecto al certificado de incapacidad temporal para el trabajo emitido por EsEsalud a nombre de L.M.V., (...) correspondiente al periodo de 4 de setiembre al 30 de diciembre de 2018, (...) al periodo de 1 de julio de 2020 al 1 de julio de 2021, (...) al periodo de 1 de julio de 2021 al 3 de setiembre de 2021; se precisa que de acuerdo a la verificación realizada en nuestros archivos no se ha evidenciado, que la señora (...) haya cumplido con presentar los certificados de incapacidad temporal para el trabajo correspondiente".*

Igualmente, según oficio n.° 349-2024-URH/DGA-UNAP recibido el 15 de marzo de 2024 **(Apéndice n.° 58)**, que contiene el informe n.° 053-2024-RE-URH/DGA-UNAP de 14 de marzo de 2024, elaborado por Elizabeth Ruiz Herrera de Ruiz, jefa (e) del Área de Registro y Escalafón, con relación a las solicitudes presentadas por M.T.R., M.R.P. y P.V.S.R., se informó lo siguiente:

> *"2. (...), respecto al certificado de incapacidad temporal para el trabajo emitido por EsSalud a nombre de P.V.S.R., en relación a la Resolución Jefatural n.° 387-2023-URH/DGA-UNAP con fecha 4 de mayo de 2023; señalo que no obra en nuestros archivos (...).*
>
> *3. (...), respecto al certificado de incapacidad temporal para el trabajo emitido por EsSalud a nombre de M.T.R., en relación a la Resolución Jefatural n.° 632-OCARH/DGA-UNAP con fecha 7 de octubre de 2020; señalo que no obra en nuestros archivos (...).*
>
> *4. (...), respecto al certificado de incapacidad temporal para el trabajo emitido por EsSalud a nombre de M.T.R., en relación a la Resolución Jefatural n.° 101-2021-OCARH/DGA-UNAP con fecha 4 de marzo de 2021; señalo que no obra en nuestros archivos (...).*
>
> *5. (...), respecto al certificado de incapacidad temporal para el trabajo emitido por EsSalud a nombre de M.R.P., en relación a la Resolución Jefatural n.° 362-2022-URH/DGA-UNAP con fecha 8 de julio de 2022; señalo que no obra en nuestros archivos (...)".*

Asimismo, el oficio n.° 52-OSPELORETO-GCSPE-ESSALUD-2024 de 6 de febrero de 2024 **(Apéndice n.° 59)**, suscrito por Rufino Yarlequé Mendoza, jefe de la Oficina de Seguros y Prestaciones Económicas, precisa lo siguiente: *"(...) para hacer de su conocimiento al respecto, que de acuerdo con el reporte obtenido del Sistema Integrado de Aseguramiento – SIA y Sistema Integrado de Gestión de Incapacidades -SIGI, se ha constatado lo siguiente:*

1. *P.V.S.R., (...), cuenta con 39 días de subsidios tramitados y pagados, comprendido del 23/03/2022 al 30/04/2022.*
2. *L.M.V., (...) de subsidio tramitados y pagados comprendidos en los siguientes periodos (...), y del 18/09/2018 al 27/09/2018, por 10 días.*

000027

3. *M.T.R., (...), no cuenta con días de subsidio solicitados ni tramitados.*
4. *M.R.P., (...) cuenta con solicitud denegada de pago de subsidio por 36 días, comprendido del 23/03/2022 al 27/04/2022 (Resolución n.° 126-OSPELORETO-GCSPE-ESSALUD-2022).*"

Finalmente, en la nota n.° 4-MC-CITT-G-RALO-ESSALUD-2024 de 13 de febrero de 2024, adjunta al oficio n.° 62-GRALO-ESSALUD-2024 de 15 de febrero de 2024 **(Apéndice n.° 60)**, el médico de control CITT de EsSalud, informa sobre la verificación efectuada a la base de datos del Sistema de Gestión de la Incapacidad – SIGI señalando lo siguiente:

> *"Que el asegurado P.V.S.R., (...) en el periodo del 1 de setiembre de 2022 al 3 de junio de 2023, se atendió en el Hospital III Iquitos y en el Hospital Nacional Rebagliati, emitiéndose 2 certificados de Incapacidad Temporal, detallados a continuación:*
> - *(...) fecha inicio: 26/07/2022, fecha fin: 24/08/2022, total días: 30*
> - *(...) fecha inicio: 25/08/2022, fecha fin: 05/09/2022, total días: 12*
>
> *No registrándose ningún otro certificado médico emitido posterior a estas fechas, y además figurando como Fallecido actualmente.*
>
> *Que la asegurada L.M.V., (...) en el periodo del 4 de setiembre al 30 de diciembre de 2018, todas sus atenciones fueron en el Hospital Rebagliati, emitiéndose 4 certificados de incapacidad temporal, detallados a continuación:*
> - *(...), de fecha inicio: 06/08/2018, fecha fin: 04/09/2018, total días: 30*
> - *(...), de fecha inicio: 18/09/2018, fecha fin: 27/09/2018, total días: 10.*
> - *(...), de fecha inicio: 19/10/2018, fecha fin: 27/10/2018, total días: 9.*
> - *(...), de fecha inicio: 29/03/2019, fecha fin: 08/04/2019, total días: 11*
>
> *En el periodo del 1 de julio de 2020 al 1 de julio de 2021, y del 1 de julio de 2021 al 3 de setiembre de 2021, NO se han encontrado certificados emitidos por ESSALUD.*
>
> *Que la asegurada M.T.R., (...) en el periodo del 13 de julio de 2020 al 31 de diciembre de 2020, No se han encontrado Certificados de incapacidad temporal emitidos en esas fechas, hay 03 certificados emitidos en el Hospital Rebagliati en las siguientes fechas:*
>
> - *(...), de fecha inicio 30/01/2020, fecha fin: 28/02/2020, total días: 30*
> - *(...), de fecha inicio 26/02/2020, fecha fin: 26/03/2020, total días: 30*
> - *(...), de fecha inicio 28/03/2020, fecha fin 26/04/2020, total días: 30*
>
> *En el periodo del 2 de enero al 31 de diciembre de 2021, NO se han encontrado certificados emitidos. Además, dicha trabajadora figura como Fallecida actualmente.*
>
> *Que el asegurado M.R.P., en el periodo del 28 de abril de 2022 al 27 de abril de 2023, NO se han encontrado certificados emitidos por ESSALUD", sus últimas atenciones con indicación de certificado médico fueron realizados en el Hospital III Iquitos, encontrándose 02 certificados de incapacidad temporal, detallados a continuación:*
>
> - *(...), de fecha inicio 03/03/2022, fecha fin: 01/04/2022, total días: 30*
> - *(...), de fecha inicio 02/04/2022, fecha fin: 27/04/2022, total días: 26*

Como es de apreciar, ninguno de los servidores solicitantes de la licencia excepcional por enfermedad con goce de haber **(Cuadro n.° 2)**, 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.

Según lo expuesto, solamente se consideró la solicitud formulada por los servidores 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 la documentación necesaria para el otorgamiento y pago del subsidio que correspondía por la licencia por enfermedad con goce de haber.

3. El artículo 4 del Decreto Supremo n.° 020-2006-TR, que modifica el artículo 15 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por Decreto Supremo n.° 009-97-SA, referido a la incapacidad temporal, precisa que el derecho de subsidio por cuenta de EsSalud se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad. 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 EsSalud.

   A su vez, el numeral 24.1 del artículo 24 del Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por Decreto Supremo n.° 013-2019-TR, establece que para proceder al pago del subsidio por incapacidad temporal para el trabajo, EsSalud verificará que el asegurado no haya realizado labor remunerada durante el periodo subsidiado; y el numeral 24.2 del mencionado artículo señala que la realización de trabajo remunerado, da lugar a la declaración de improcedencia del pago de la prestación solicitada por los días en que se haya dado la labor remunerada durante el periodo subsidiable.

   Por su parte, el numeral 26.1 del artículo 26 del Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por Decreto Supremo n.° 013-2019-TR, señala que en casos en que se identifique concurrencia entre los días por los que solicita el subsidio y los días declarados como laborados por la Empleadora a través de la Declaración de Entidad Empleadora de días laborados, EsSalud notificará tal situación a los administrados solicitantes, otorgando un plazo de siete (7) días hábiles para la subsanación. Asimismo, el numeral 26.2 del citado artículo establece que si la subsanación tiene lugar dentro del plazo se procede al otorgamiento del subsidio en su totalidad; de lo contrario, se pagará por los días de no concurrencia y sólo se deniega proporcionalmente a los días de la concurrencia.

   De otro lado, en el caso materia de análisis, se puedo corroborar que ambas solicitudes: solicitud sin número de 3 de mayo de 2022 **(Apéndice n.° 36)**, recibido el 3 de mayo de 2022, solicitud sin número de 3 de mayo de 2022 **(Apéndice n.° 39)**, recibido el 3 de mayo de 2022, presentado por el servidor M.R.P., ante la Entidad, ha cumplido con anexar el correspondiente Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT. No obstante, de la revisión efectuada por el Área de Calificación de la Oficina de Seguros y Prestaciones Económicas Loreto al Sistema Acredita y SAS – NETI, se advirtió que la Entidad, había declarado al servidor M.R.P., con treinta y un (31) días de labor remunerada en el periodo a subsidiar del mes de marzo de 2022, en lugar de veintidós (22) días laborados y nueve (9) días subsidiados. Asimismo, en el periodo a subsidiar del mes de abril de 2022, declaró al referido servidor con treinta (30) días laborados, en lugar de tres (3) días laborados y veintisiete (27) días subsidiados; lo descrito según lo señalado en la Resolución n.° 126-OSPELORETO-GCSPE-ESSALUD-2022 de 20 de junio de 2022, documento adjunto al oficio n.° 52-OSPELORETO-GCSPE-ESSALUD-2024 de 6 de febrero de 2024 **(Apéndice n.° 59)**.

   Sobre el particular, EsSalud solicitó a la Entidad, rectificar la presentación por dichos días, dentro del plazo de siete (7) días hábiles; sin respuesta alguna.

   Con relación a las solicitudes presentadas por el servidor M.R.P. que fueron atendidas a través de las Resoluciones Jefaturales n.os 237-2022-URH/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 38)**, y 238-2022-URH/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 41)**, ambas de 6 de mayo de 2022, el jefe de la Oficina de Seguros y Prestaciones Económicas, mediante oficio n.° 253-OSPELORETO-

GCSPE-ESSALUD-2023 de 18 de octubre de 2023 **(Apéndice n.° 61)**, informó que el servidor M.R.P., cuenta con treinta y seis (36) días de subsidio solicitado y denegado, de acuerdo a información obtenida de la base de datos del Sistema Integrado de Aseguramiento- SIA de EsSalud.

Situación corroborada con oficio n.° 52-OSPELORETO-GCSPE-ESSALUD-2024 de 6 de febrero de 2024 **(Apéndice n.° 59)**, emitido por el jefe de la Oficina de Seguros y Prestaciones Económicas respecto al pago de subsidio por incapacidad temporal a favor de los servidores:

> *"(...) que de acuerdo con el reporte obtenido del Sistema Integrado de Aseguramiento – SIA y Sistema Integrado de Gestión de Incapacidades – SIGI, se ha constatado lo siguiente:*
>
> *- M.R.P. (...), cuenta con solicitud denegada de pago de subsidio por 36 días, comprendido del 23/03/2022 al 27/04/2022 (Resolución n.° 126-OSPELORETO-GCSPE-ESSALUD-2022)".*

Según lo expuesto, el citado jefe emitió y suscribió la Resolución n.° 126-OSPELORETO-GCSPE-ESSALUD-2022 de 20 de junio de 2022, (documento adjunto al oficio n.° 52-OSPELORETO-GCSPE-ESSALUD-2024), resolviendo en su artículo Primero: *"DECLARAR IMPROCEDENTE la solicitud de pago directo de subsidio por incapacidad temporal presentado por el asegurado M.R.P., por el período de 36 días, comprendido del 23/03/2022 al 27/04/2022, (...)"*

Como es de apreciar, en el presente caso no se cumplió con los requisitos establecidos en el Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por Decreto Supremo n.° 013-2019-TR, referido al otorgamiento del subsidio solicitado.

4. Asimismo, no se consideró lo señalado en el Pleno del Tribunal Constitucional, Sentencia n.° 994/2020 (Expediente n.° 01094-2018-PA/TC) de 27 de noviembre de 2020 **(Apéndice n.° 62)**, que específicamente en el literal b)[12] del ítem 3 "Análisis de Fondo", que contiene los numerales 18 y 19 de los Fundamentos con relación a un caso similar al presente, 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."*

En ese sentido, 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, por tanto, el otorgamiento de licencias por enfermedad con goce de haber está regulado por el Decreto Legislativo n.° 276 y su Reglamento, así como, por la Ley n.° 26790, su Reglamento y normas conexas.

[12] 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 el presente caso si bien estas últimas normas han sido mencionadas en los informes n.os 297-2018-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 26 de setiembre de 2018 **(Apéndice n.° 7)**, 325-2018-OAL-UNAP de 7 de noviembre de 2018 **(Apéndice n.° 9)**, 122-2020-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 3 de agosto de 2020 **(Apéndice n.° 12)**, 230-2020-OAJ-UNAP de 1 de setiembre de 2020 **(Apéndice n.° 14)**, 055-2021-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 2 de julio de 2021 **(Apéndice n.° 17)**, 052-2022-OAJ-UNAP de 14 de marzo de 2022 **(Apéndice n.° 19)**, 123-2020-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 3 de agosto de 2020 **(Apéndice n.° 25)**, 273-2020-OAJ-UNAP de 5 de octubre de 2020 **(Apéndice n.° 27)**, 007-2021-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 11 de enero de 2021 **(Apéndice n.° 32)**, 015-2021-OAJ-UNAP de 22 de febrero de 2021 **(Apéndice n.° 34)**, 090-2022-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 24 de mayo de 2022 **(Apéndice n.° 45)**, 191-2022-OAJ-UNAP de 1 de julio de 2022 **(Apéndice n.° 48)**, 185-2022-ARE-URH/DGA-UNAP de 4 de octubre de 2022 **(Apéndice n.° 52)**, 036-2023-OAJ-UNAP de 16 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 54)**; no se veló por su cumplimiento al momento de emitirse las opiniones para su procedencia, toda vez que, aplicaron el Reglamento de Licencias por Salud de los Trabajadores Docentes y No Docentes, aprobado por Resolución Rectoral n.° 1777-2000-UNAP de 29 de setiembre de 2000 **(Apéndice n.° 56)**, que contenía normas derogadas tácitamente, conforme lo antes precisado.

Cabe hacer mención que, el Reglamento de Licencia por Salud de los Trabajadores Docentes y No Docentes, en sus artículos 6 y 12, establecen que 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.

5. 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.° 63)**, ha emitido opinión con 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 el artículo 18 de la Constitución Política, confiere a las universidades autonomía en su régimen normativo (entre otras), dicha autonomía debe ser ejercida 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, ya se había pronunciado respecto a la vigencia de la Ley n.° 15668 y donde precisó que sólo 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.

Asimismo, con respecto al otorgamiento de licencia por enfermedad de la servidora docente L.M.V, del período 4 de setiembre al 30 de diciembre de 2018, también se advierte la inaplicación de la normativa que regula el otorgamiento de licencia por enfermedad, por cuanto se evidencia que se encontraba vigente desde el 17 de mayo de 1997 la Ley n.° 26790-Ley de Modernización de la Seguridad Social y normas conexas, específicamente lo establecido en el artículo 12, referente al derecho de subsidio.

De acuerdo con lo anterior, se advierte que ninguna de las solicitudes mostradas en el cuadro n.° 2 presentadas por los servidores, cumplían con los requisitos y la documentación necesaria para el otorgamiento y pago del subsidio; por lo que no se debió otorgar dichas licencias excepcionales con eficacia anticipada.

Situación que fue corroborada tanto por la Entidad, como por EsSalud. Por parte de la Entidad, mediante el informe n.° 045-2024-RE-URH/DGA-UNAP de 1 de marzo de 2024, documento adjunto oficio n.° 271-2024-URH/DGA-UNAP recibido el 4 de marzo de 2024 **(Apéndice n.° 57)**, en el cual se informó que no se cuenta con el CITT o certificado médico particular debidamente canjeado por EsSalud de la servidora L.M.V., en los periodos: 4 de

setiembre al 30 de diciembre de 2018, 1 de julio de 2020 al 1 de julio de 2021 y 1 de julio de 2021 al 3 de setiembre de 2021.

Asimismo, se informó que no se cuenta con el CITT o certificado médico particular debidamente canjeado por EsSalud de la servidora M.T.R. en los periodos 13 de julio al 31 de diciembre de 2020 y 2 de enero al 31 de diciembre de 2021. Del mismo modo en relación al servidor M.R.P., se informó que no se cuenta con el CITT o certificado médico particular debidamente canjeado por EsSalud, en el periodo 28 de abril de 2022 al 27 de abril de 2023. Finalmente, se informó que no se cuenta con el CITT o certificado médico particular debidamente canjeado por EsSalud del servidor P.V.S.R., en el periodo 1 de setiembre de 2022 al 3 de junio de 2023.

Por parte de EsSalud, se corrobora el incumplimiento con los oficios n.os 52-OSPELORETO-GCSPE-ESSALUD-2024 de 6 de febrero de 2024 **(Apéndice n.° 59)**, y 62-GRALO-ESSALUD-2024 de 15 de febrero de 2024 **(Apéndice n.° 60)**, que adjunta la nota n.° 4-MC-CITT-G-RALO-ESSALUD-2024 de 13 de febrero de 2024, la cual indica que los servidores L.M.V., M.T.R., M.R.P., y P.V.S.R., no registran días de incapacidad temporal para el trabajo durante el periodo solicitado, tampoco registran trámite ni pago de subsidio alguno.

En ese sentido, se debió aplicar lo establecido en el literal e) del artículo 24 del Decreto Legislativo n.° 276[13], el artículo 12 de la Ley n.° 26790 – Ley de Modernización de la Seguridad Social[14] y normas conexas.

6. Finalmente, es preciso indicar que, con oficio n.° 003-2024-UNAP-OLGH-SCE de 31 de mayo de 2024 **(Apéndice n.° 64)**, se solicitó juego fedateado del documento electrónico R08: Información por trabajador (detalle) en formato PDF, que se genera del módulo "Reportes" del PDT Planilla Electrónica-PLAME de los servidores L.M.V., M.T.R., M.R.P. y P.V.S.R., correspondiente a los siguientes periodos: L.M.V. (de setiembre 2018 a diciembre 2018, y de julio 2020 a setiembre 2021), M.T.R. (de julio 2020 a diciembre 2021), M.R.P. (de marzo 2022 a abril 2023), respectivamente, y P.V.S.R. (de setiembre 2022 a junio 2023)

   En atención a ello, la jefa de la URH, con oficio n.° 815-2024-URH/DGA-UNAP[15] de 5 de junio de 2024 **(Apéndice n.° 65)**, alcanzó la información correspondiente.

   De la revisión a la citada información, según datos registrados en el PDT PLAME por la Unidad de Recursos Humanos, no se consignó en la casilla "días subsidiados" el tipo de

[13] 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.

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

[15] Con el mencionado documento se remite el reporte R08, de los servidores LMV, MTR, MRP y PVSR.

subsidio (enfermedad) y el número de días subsidiados de los periodos antes indicados, teniendo en cuenta que a los referidos servidores 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 los servidores, 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.

A excepción del reporte R08 generado de la servidora L.M.V del periodo octubre 2018, lo cual refiere cero (0) en la casilla "días laborados", y treinta y uno (31) días en la casilla "días subsidiados", pese a que no presentó el CITT ante la Entidad; asimismo, el CITT, no fue emitido por EsSalud, no generando trámite ni pago por subsidio en el citado periodo[16].

Situaciones que no guardan relación con lo resuelto en las Resoluciones Jefaturales n.os 790-2018-OCARH/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 10)**, 536-2020-OCARH/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 15)**, 152-2022-URH/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 20)**, 632-2020-OCARH/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 28)**, 101-2021-OCARH/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 35)**, 237-2022-URH/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 38)**, 238-2022-URH/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 41)**, 362-2022-URH/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 49)**, y 387-2023-URH/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 55)**, mediante las cuales se otorgaron licencias excepcionales por enfermedad con goce de remuneraciones, es decir, los referidos servidores 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 por servidor

Licencia excepcional a la servidora L.M.V.

El pago por concepto de remuneración a favor de la servidora L.M.V., en los periodos de 4 de setiembre al 30 de diciembre de 2018, 1 de julio de 2020 al 1 de julio de 2021 y 1 de julio de 2021 al 3 de setiembre de 2021; conforme a la normativa vigente relacionada al otorgamiento de licencias por enfermedad con goce de haber, era competencia de EsSalud, el cual debió otorgar el derecho de subsidio hasta un máximo de 11 meses y 10 días (340 días) a partir del vigésimo primer (21) día de incapacidad.

Por lo tanto, para que la servidora accediera a este derecho debió haberse acreditado con un CITT, solicitar a la Entidad la licencia excepcional por los días establecidos y luego de cumplido los 20 días de licencia con goce de haber, realizar los trámites correspondientes de subsidio ante EsSalud. En este caso queda expuesto que la licencia excepcional no se tramitó de acuerdo con la normativa, lo que conllevó a que la Entidad asuma el pago de remuneraciones de la servidora en el periodo de licencia por enfermedad, no obstante ser competencia de EsSalud a través del subsidio.

Periodo 2018

La servidora solicitó licencia excepcional a Wilson Panduro Curitima, jefe (e) de la OCARH, la misma que fue otorgada mediante Resolución Jefatural n.° 790-2018-OCARH/DGA-UNAP de 13 de noviembre de 2018 **(Apéndice n.° 10)**, por el periodo del 4 de setiembre al 30 de diciembre

[16] Oficio n.° 52-OSPELORETO-GCSPE-ESSALUD-2024 de 6 de febrero de 2024 **(Apéndice n.° 59)**, emitido por Rufino Yarlequé Mendoza, jefe de la Oficina de Seguros y Prestaciones Económicas de EsSalud.

de 2018, es decir, por tres (03) meses y veintisiete (27) días. Es preciso señalar que, en octubre de 2018, la Entidad no efectuó pago alguno a la servidora[17].

Considerando lo descrito anterior, en este periodo de dos (2) meses y veintisiete (27) días de licencia excepcional, se determina el monto de perjuicio económico a la Entidad, por la suma que asciende a S/22 396,03 de acuerdo con el cuadro siguiente:

Cuadro n.° 3
Perjuicio económico de licencia excepcional del periodo 4 de setiembre al 30 de diciembre de 2018

Periodo	Importe en soles S/
4 de setiembre de 2018	6 857,39
Noviembre 2018	7 619,32
Diciembre 2018	7 919,32
Total	**22 396,03**

Fuente : Boletas de pago remitidos en oficio n.° 584-2024-URH/DGA-UNAP de 24 de abril de 2024 **(Apéndice n.° 67).**
Elaborado por: Comisión de Control.

Periodo 2020 y 2021

La servidora solicitó licencia excepcional a Wilson Panduro Curitima, jefe de la OCARH, la misma que fue otorgada mediante Resolución Jefatural n.° 536-2020-OCARH/DGA-UNAP de 14 de setiembre de 2020 **(Apéndice n.° 15)**, por el periodo del 1 de julio de 2020 al 1 de julio de 2021, es decir un (1) año.

En este periodo de un (1) año de licencia excepcional, se determina el monto de perjuicio económico a la Entidad, por la suma que asciende a S/92 059,84 de acuerdo con el cuadro siguiente:

Cuadro n.° 4
Perjuicio económico de licencia excepcional del periodo 1 de julio de 2020 al 1 de julio de 2021

Periodo	Importe en soles S/
1 de Julio de 2020	7 919,32
Agosto 2020	7 619,32
Setiembre 2020	7 619,32
Octubre 2020	7 619,32
Noviembre 2020	7 619,32
Diciembre 2020	7 919,32
Enero 2021	7 957,32
Febrero 2021	7 557,32
Marzo 2021	7 557,32
Abril 2021	7 557,32
Mayo 2021	7 557,32
Junio 2021	7 557,32
Total	**92 059,84**

Fuente : Boletas de pago remitidos en oficio n.° 584-2024-URH/DGA-UNAP de 24 de abril de 2024 **(Apéndice n.° 67).**
Elaborado por : Comisión de Control.

[17] De conformidad con el oficio n.° 006-2024-R-URH-UNAP de 24 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 66)**, emitido por John Valentin Garcia Rios, jefe de Remuneraciones de la Entidad, quien señala que, en el mes de octubre de 2018, no se le efectuó pago a la servidora L.M.V., lo que se corrobora en el R08, que señala **como "días laborados" cero (0) y "días subsidiados" treinta y uno (31).**

Después de haberse cumplido el tiempo otorgado de la licencia excepcional, la servidora solicitó ampliación de licencia excepcional a Wilson Panduro Curitima, jefe (e) de la URH, la misma que fue otorgada mediante Resolución Jefatural n.° 152-2022-URH/DGA-UNAP de 22 de marzo de 2022 **(Apéndice n.° 20)**, por el periodo del 1 de julio de 2021 al 3 de setiembre de 2021, es decir dos (2) meses y tres (3) días.

En este periodo de dos (2) meses y tres (3) días de licencia excepcional, se determina el monto de perjuicio económico a la Entidad, por la suma que asciende a S/16 170,37 de acuerdo con el cuadro siguiente:

Cuadro n.° 5
Perjuicio económico de ampliación de licencia excepcional del periodo 1 de julio al 3 de setiembre de 2021

Periodo	Importe en soles S/
Julio 2021	7 857,32
Agosto 2021	7 557,32
3 de setiembre de 2021	755,73
Total	**16 170,37**

Fuente : Boletas de pago remitidos en oficio n.° 584-2024-URH/DGA-UNAP de 24 de abril de 2024 **(Apéndice n.° 67).**
Elaborado por: Comisión de Control.

De acuerdo al análisis de los cuadros n.os 3, 4 y 5 de los casos de licencias excepcionales otorgados a la servidora L.M.V., se determina que el perjuicio económico asciende a la suma total de S/130 626,24 que hasta la fecha no pudo ser resarcido a la Entidad.

Licencia excepcional a la servidora M.T.R.

El pago por concepto de remuneración a favor de la servidora M.T.R., en los periodos de 13 de julio al 31 de diciembre de 2020 y 2 de enero al 31 de diciembre de 2021; conforme a la normativa vigente relacionada al otorgamiento de licencias por enfermedad con goce de haber, era competencia de EsSalud. La mencionada entidad debió otorgar el derecho de subsidio hasta un máximo de 11 meses y 10 días (340 días) a partir del vigésimo primer día (21) días de incapacidad.

Por lo tanto, para que la servidora accediera a este derecho debió haberse acreditado con un CITT, solicitar a la Entidad la licencia excepcional por los días establecidos y luego de cumplido los 20 días de licencia con goce de haber, realizar los trámites correspondientes de subsidio ante EsSalud. En este caso queda expuesto que la licencia excepcional no se tramitó de acuerdo con la normativa, lo que conllevó a que la Entidad asuma el pago de las remuneraciones de la servidora por licencia por enfermedad, no obstante ser competencia de EsSalud a través del subsidio.

Periodo 2020

La servidora solicitó licencia excepcional a Wilson Panduro Curitima, jefe de la OCARH, la misma que fue otorgada mediante Resolución Jefatural n.° 632-2020-OCARH/DGA-UNAP de 7 de octubre de 2020 **(Apéndice n.° 28)**, por el periodo del 13 de julio al 31 de diciembre de 2020, es decir cinco (5) meses, diecinueve (19) días.

En este periodo de cinco (5) meses y diecinueve (19) días de licencia excepcional, se determina el monto de perjuicio económico a la Entidad, por la suma que asciende a S/42 418,51 de acuerdo con el cuadro siguiente:

Cuadro n.° 6
Perjuicio económico de licencia excepcional del periodo 13 de julio al 31 de diciembre de 2020

Periodo	Importe en soles S/
13 de julio de 2020	4 631,91
Agosto 2020	7 557,32
Setiembre 2020	7 557,32
Octubre 2020	7 557,32
Noviembre 2020	7 557,32
Diciembre 2020	7 557,32
Total	**42 418,51**

Fuente : Boletas de pago remitidos en oficio n.° 584-2024-URH/DGA-UNAP de 24 de abril de 2024 **(Apéndice n.° 67).**
Elaborado por: Comisión de Control.

Período 2021

Después de haberse cumplido el tiempo otorgado de la licencia excepcional, la servidora volvió a solicitar licencia excepcional a Wilson Panduro Curitima, jefe de la OCARH, la misma que fue otorgada mediante Resolución Jefatural n.° 101-2021-OCARH/DGA-UNAP de 4 de marzo de 2021 **(Apéndice n.° 35)**, por el periodo del 2 de enero al 31 de diciembre de 2021, es decir un (1) año.

En este periodo de un (1) año de licencia excepcional, se determina el monto de perjuicio económico a la Entidad, por la suma que asciende a S/90 687,84 de acuerdo con el cuadro siguiente:

Cuadro n.° 7
Perjuicio económico de ampliación de licencia excepcional del periodo 2 de enero al 31 de diciembre de 2021

Periodo	Importe en soles S/
Enero 2021	7 557,32
Febrero 2021	7 557,32
Marzo 2021	7 557,32
Abril 2021	7 557,32
Mayo 2021	7 557,32
Junio 2021	7 557,32
Julio 2021	7 557,32
Agosto 2021	7 557,32
Setiembre 2021	7 557,32
Octubre 2021	7 557,32
Noviembre 2021	7 557,32
31 de diciembre 2021	7 557,32
Total	**90 687,84**

Fuente : Boletas de pago remitidos en oficio n.° 584-2024-URH/DGA-UNAP de 24 de abril de 2024 **(Apéndice n.° 67).**
Elaborado por: Comisión de Control.

De acuerdo al análisis de los cuadros n.os 6 y 7 de los casos de licencias excepcionales otorgados a la servidora M.T.R., se determina que el perjuicio económico asciende a la suma total de S/133 106,35 que hasta la fecha no pudo ser resarcido a la Entidad.

Licencia excepcional al servidor M.R.P.

Los pagos por concepto de remuneraciones a favor del servidor M.R.P., en el periodo de 3 de marzo de 2022 al 27 de abril de 2023; conforme a la normativa vigente relacionada al otorgamiento de licencias por enfermedad con goce de haber, era de competencia de EsSalud, el cual debió otorgar el derecho de subsidio hasta un máximo de 11 meses y 10 días (340 días) a partir del vigésimo primer (21) día de incapacidad.

Por lo tanto, para que el servidor accediera a este derecho debió haberse acreditado con un CITT, solicitar a la Entidad la licencia excepcional por los días establecidos y luego de cumplido los 20 días con licencia con goce de haber, realizar los trámites correspondientes de subsidio ante EsSalud. En ese caso queda expuesto que la licencia excepcional no se tramitó de acuerdo con la normativa, lo que conllevó a que la Entidad asuma el pago remuneraciones del servidor en el periodo de licencia por enfermedad, no obstante ser competencia de EsSalud a través del subsidio.

Periodo 2022 y 2023

El servidor solicitó licencia excepcional a Wilson Panduro Curitima, jefe (e) de la URH, la misma que fue otorgada mediante Resoluciones Jefaturales n.os 237-2022-URH/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 38)**, y 238-2022-URH/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 41)**, ambas de 6 de mayo de 2022, por el periodo del 3 de marzo de 2022 al 27 de abril de 2022; posteriormente el servidor solicitó licencia excepcional al citado jefe (e) de la URH, la misma que fue otorgada mediante Resolución Jefatural n.° 362-2022-URH/DGA-UNAP de 8 de julio de 2022 **(Apéndice n.° 49)**, por Rina del Pilar Reyes Ruiz, jefa de la URH, por el periodo del 28 de abril de 2022 al 27 de abril de 2023. En este periodo de un (1) año y cincuenta y seis (56) días de licencia excepcional, se determina el monto de perjuicio económico a la Entidad, por el pago de la suma que asciende a S/64 676,31 de acuerdo con el cuadro siguiente:

Cuadro n.° 8
Perjuicio económico de licencia excepcional del periodo 3 de marzo de 2022 al 27 de abril de 2023

Periodo	Importe en soles S/
3 de marzo de 2022	4 357,48
Abril 2022	4 658,00
Mayo 2022	4 658,00
Junio 2022	4 658,00
Julio 2022	4 658,00
Agosto 2022	4 658,00
Setiembre 2022	4 658,00
Octubre 2022	4 658,00
Noviembre 2022	4 658,00
Diciembre 2022	4 658,00
Enero 2023	4 658,00
Febrero 2023	4 658,00
Marzo 2023	4 658,00
27 de abril de 2023	4 422,83
Total	**64 676,31**

Fuente : Boletas de pago remitidos en oficio n.° 584-2024-URH/DGA-UNAP de 24 de abril de 2024 **(Apéndice n.° 67)**.
Elaborado por: Comisión de Control.

De acuerdo al análisis del cuadro n.° 8 del caso de licencia excepcional otorgado al servidor M.R.P., se determina que el perjuicio económico asciende a la suma total de S/64 676,31 que hasta la fecha no pudo ser resarcido a la Entidad.

Licencia excepcional al servidor P.V.S.R

El pago por concepto de remuneración a favor del servidor P.V.S.R., en el periodo de 1 de setiembre de 2022 al 1 de setiembre de 2024; conforme a la normativa vigente relacionada al otorgamiento de licencias por enfermedad con goce de haber, era de competencia de EsSalud, el cual debió otorgar el derecho de subsidio hasta un máximo de 11 meses y 10 días (340 días) a partir del vigésimo primer (21) día de incapacidad.

Por lo tanto, para que el servidor accediera a este derecho debió haberse acreditado con un CITT, solicitar a la Entidad la licencia excepcional por los días establecidos en el CITT y luego de cumplido los 20 días de licencia con goce de haber, realizar los trámites correspondientes de subsidio ante el EsSalud. En este caso queda expuesto que la licencia excepcional no se tramitó de acuerdo con la normativa, lo que conllevó a que la Entidad asuma el pago de remuneraciones del servidor en el periodo de licencia por enfermedad, no obstante ser competencia de EsSalud a través del subsidio.

Periodo 2022 y 2023

El servidor solicitó licencia excepcional a Rina Del Pilar Reyes Ruiz, jefa de la URH, la misma que fue otorgada mediante Resolución Jefatural n.° 387-2023-URH/DGA-UNAP de 4 de mayo de 2023 **(Apéndice n.° 55)**, por el periodo del 1 de setiembre de 2022 al 1 de setiembre de 2024, es decir, dos (2) años.

Cabe resaltar que, el servidor P.V.S.R., falleció el 3 de junio de 2023, según Acta de Defunción emitido el 26 de julio de 2023 **(Apéndice n.° 68)**, emitido por el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC); siendo el caso que, la remuneración correspondiente al periodo de junio de 2023 en adelante, no se efectuó.

De acuerdo con lo anterior, considerando que, desde el 1 de setiembre de 2022 al 31 de mayo de 2023, han transcurrido nueve (9) meses de licencia excepcional, se determina el monto de perjuicio económico a la Entidad, por la suma que asciende a S/33 947,00 de acuerdo con el cuadro siguiente:

Cuadro n.° 9
Perjuicio económico de licencia excepcional del periodo 1 de setiembre de 2022 al 31 de mayo de 2023

Periodo	Importe en soles S/
Setiembre 2022	3 658,00
Octubre 2022	3 658,00
Noviembre 2022	3 658,00
Diciembre 2022	3 658,00
Enero 2023	3 658,00
Febrero 2023	3 658,00
Marzo 2023	3 658,00
Abril 2023	4 170,50
Mayo 2023	4 170,50
Total	**33 947,00**

Fuente : Boletas de pago remitidos en oficio n.° 584-2024-URH/DGA-UNAP de 24 de abril de 2024 **(Apéndice n.° 67).**
Elaborado por: Comisión de Control.

De acuerdo al análisis del cuadro n.° 9 del caso de licencia excepcional otorgado al servidor P.V.S.R., se determina que el perjuicio económico asciende a la suma total de S/33 947,00 que hasta la fecha no pudo ser resarcido a la Entidad.

Determinación del perjuicio económico por año

En conclusión, de acuerdo con el análisis antes efectuado y que se resume en el cuadro n.° 10, se determina que el perjuicio económico asciende a la suma total de S/362 355,90 que hasta la fecha no pudo ser resarcido a la Entidad.

Cuadro n.° 10
Determinación del perjuicio económico por año de licencia excepcional

Periodos	Importe en soles S/
2018	22 396,03
2020	88 734,43
2021	152 602,13
2022	60 911,48
2023	37 711,83
Total	**362 355,90**

Fuente : Boletas de pago remitidos en oficio n.° 584-2024-URH/DGA-UNAP de 24 de abril de 2024 **(Apéndice n.° 67).**
Elaborado por: Comisión de Control.

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 tomará 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.**

"TÍTULO PRELIMINAR
(...)
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.° 020-2006-TR, que aprueba modificaciones del Decreto Supremo n.° 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, publicado el 28 de diciembre de 2006 y vigente desde el 29 de diciembre de 2006.**

"Artículo 4°.- Modificación de los artículos 15°, (...), del Decreto Supremo n.° 009-97-SA Modifíquense los artículos 15°, (...), del Decreto Supremo n.° 009-97-SA, los que quedan redactados de la siguiente manera:

> *"Artículo 15°. - Subsidio por incapacidad temporal*
> *(...)*
> *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 EsSalud".

- **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."*

(...)"

- **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

000042

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/362 355,90, y la vulneración del principio de legalidad que deben regir los actos de la administración pública.

Esta situación se originó por el accionar de los jefes de la Oficina de Asesoría Jurídica, quienes emitieron los informes n.os 325-2018-OAL-UNAP **(Apéndice n.° 9)**, 230-2020-OAJ-UNAP **(Apéndice n.° 14)**, 052-2022-OAJ-UNAP **(Apéndice n.° 19)**, 273-2020-OAJ-UNAP **(Apéndice n.° 27)**, 015-2021-OAJ-UNAP **(Apéndice n.° 34)**, 191-2022-OAJ-UNAP **(Apéndice n.° 48)**, y 036-2023-OAJ-UNAP **(Apéndice n.° 54)**, 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 790-2018-OCARH/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 10)**, 536-2020-OCARH/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 15)**, 152-2022-URH/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 20)**, 632-2020-OCARH/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 28)**, 101-2021-OCARH/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 35)**, 237-2022-URH/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 38)**, 238-2022-URH/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 41)**, 362-2022-URH/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 49)**, y 387-2023-URH/DGA-UNAP **(Apéndice n.° 55)**, con los cuales se resolvió otorgar licencias excepcionales a los servidores L.M.V., M.T.R., M.R.P. y P.V.S.R., 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, adjuntando documentos de sustento, conforme al **Apéndice n.° 69** del Informe de Control Específico.

Cabe precisar que, Selva Esmeralda Rodríguez Vertiz, Wilson Panduro Curitima, Dadky Julio Pérez Panduro, y Carlos Andrés Da Silva Torres, 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.° 69** del Informe de Control Específico, considerando la participación de las personas comprendidas en los hechos, conforme se describe a continuación:

- **Selva Esmeralda Rodríguez Vertiz,** identificado con DNI n.° [redacted] jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica, de 1 de julio de 2018 al 31 de diciembre de 2018, según Resolución Jefatural n.° 0444-2018-OCARH/DGA-UNAP de 26 de junio de 2018 **(Apéndice n.° 70)**; se le notificó el Pliego de Hechos en su casilla electrónica n.° 42067466, con cédula de notificación electrónica n.° 00000001-2024-CG/0201-02-001 adjuntándose la cédula de notificación n.° 001-2024-CG/OCI-SCE-UNAP de 14 de junio de 2024 **(Apéndice n.° 69)**, no presentó sus comentarios o aclaraciones.

La citada funcionaria emitió el informe n.° 325-2018-OAL-UNAP de 7 de noviembre de 2018, 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 de Licencias 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/22 396,03; así como, la vulneración del principio de legalidad que debe regir la actuación 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 Título Preliminar 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 4 del Decreto Supremo n.° 020-2006-TR, que modifica el artículo 15 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por 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 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.° 75)**, 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".*

- **Dadky Julio Pérez Panduro,** identificado con DNI n.° [redacted] jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, de 1 de enero de 2020 al 15 de julio de 2021, según Resolución Jefatural n.° 030-2020-OCARH/DGA-UNAP de 10 de enero de 2020 **(Apéndice n.° 71)** y término con Resolución Rectoral n.° 0709-2021-UNAP de 30 de julio de 2021 **(Apéndice n.° 71)**, en mérito al contrato administrativo de servicios n.° 204-2020-OCARH/DGA-UNAP de 15 de junio de 2020 **(Apéndice n.° 71)** y contrato administrativo de servicios n.° 201-2021-OCARH/DGA-UNAP de

30 de diciembre de 2020 **(Apéndice n.° 71)**; se le notificó el Pliego de Hechos en su casilla electrónica n.° 00109035, con cédula de notificación electrónica n.° 00000002-2024-CG/0201-02-001 adjuntándose la cédula de notificación n.° 002-2024-CG/OCI-SCE-UNAP de 14 de junio de 2024 **(Apéndice n.° 69)**, no presentó sus comentarios o aclaraciones.

El citado funcionario emitió los informes n.os 230-2020-OAJ-UNAP de 1 de setiembre de 2020, 273-2020-OAJ-UNAP de 5 de octubre de 2020, y 015-2021-OAJ-UNAP de 22 de febrero de 2021, respectivamente, 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 de Licencias por Salud de los Trabajadores Docentes y no Docentes de la Entidad, 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/225 166,19; así como, la vulneración del principio de legalidad que debe regir la actuación 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 Título Preliminar 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 4 del Decreto Supremo n.° 020-2006-TR, que modifica el artículo 15 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por 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 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.° 75)**, 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.° [redacted] jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, de 1 de marzo de 2022 al 1 de febrero de 2024, designado con Resolución Rectoral n.° 0151-2022-UNAP de 28 de febrero de 2022 **(Apéndice n.° 72)** y término con Resolución Rectoral n.° 0110-2024-UNAP de 2 de febrero de 2024 **(Apéndice n.° 72)**, en mérito al contrato administrativo de servicios n.° 203-2022-OCARH/DGA-UNAP de 30 de junio de 2022 **(Apéndice n.° 72)** y contrato administrativo de servicios n.° 203-2023-URH/DGA-UNAP de 30 de diciembre de 2022 **(Apéndice n.° 72)**; se le notificó el Pliego de Hechos, en su casilla electrónica n.° 42062438, con cédula de notificación electrónica n.° 00000003-2024-CG/0201-02-001 adjuntándose la cédula de notificación n.° 003-2024-CG/OCI-SCE-UNAP de 14 de junio de 2024 **(Apéndice n.° 69)**, no presento sus comentarios o aclaraciones.

  El citado funcionario emitió los informes nos 052-2022-OAJ-UNAP de 14 de marzo de 2022, 191-2022-OAJ-UNAP de 1 de julio de 2022 y 036-2023-OAJ-UNAP de 16 de enero de 2023, respectivamente, mediante lo cual brindó opinión legal respecto a la solicitud de licencia excepcional por enfermedad con goce de remuneraciones, 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 de Licencias por Salud de los Trabajadores Docentes y no Docentes de la Entidad, 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/106 244,00; así como, la vulneración del principio de legalidad que debe regir la actuación 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 Título Preliminar 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 4 del Decreto Supremo n.° 020-2006-TR, que modifica el artículo 15 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por 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 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.° 75),** 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.° [redacted] jefe (e) de la Oficina Central de Administración de Recursos Humanos, del 10 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018, según Resolución Rectoral n.° 0041-2018-UNAP de 9 de enero de 2018 **(Apéndice n.° 73)** y Resolución Rectoral n.° 0909-2018-UNAP de 3 de julio de 2018 **(Apéndice n.° 73);** jefe de la Oficina Central de Administración de Recursos Humanos, del 1 de julio de 2019 al 31 de diciembre de 2021, según Resolución Rectoral n.° 0998-2019-UNAP de 1 de Julio de 2019 **(Apéndice n.° 73)**, en mérito al contrato administrativo de servicios n.° 005-2020-OCARH-DGA-UNAP de 31 de diciembre de 2019 **(Apéndice n.° 73)** y contrato administrativo de servicios n.° 200-2021-OCARH-DGA-UNAP de 30 de diciembre de 2020 **(Apéndice n.° 73);** así como jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos, del 1 de enero de 2022 al 31 de mayo de 2022, según Resolución Rectoral n.° 0074-2022-UNAP de 19 de enero de 2022 **(Apéndice n.° 73)** y Resolución Rectoral n.° 0388-2022-UNAP de 23 de mayo de 2022 **(Apéndice n.° 73)**; respectivamente, se le notificó el Pliego de Hechos, en su casilla electrónica n.° 05282285, con cédula de notificación electrónica n.° 00000004-2024-CG/0201-02-001 adjuntándose la cédula de notificación n.° 004-2024-CG/OCI-SCE-UNAP de 14 de junio de 2024 **(Apéndice n.° 69)**, no presentó sus comentarios o aclaraciones.

  El citado funcionario emitió las Resoluciones Jefaturales n.os 790-2018-OCARH/DGA-UNAP de 13 de noviembre de 2018, 536-2020-OCARH/DGA-UNAP de 14 de setiembre de 2020, 152-2022-URH/DGA-UNAP de 22 de marzo de 2022, 632-2020-OCARH/DGA-UNAP de 7 de octubre de 2020, 101-2021-OCARH/DGA-UNAP de 4 de marzo de 2021, 237-2022-URH/DGA-UNAP de 6 de mayo de 2022 y 238-2022-URH/DGA-UNAP de 6 de mayo de 2022, respectivamente, otorgando licencia excepcional por enfermedad con goce de remuneraciones a los servidores L.M.V., M.T.R. y M.R.P., sin la aplicación de la normativa vigente, que establecía requisitos para el otorgamiento de licencia por enfermedad y el pago de subsidio, amparado en informes (informes n.os 297-2018-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 26 de setiembre de 2018, 122-2020-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 3 de agosto de 2020, 055-2021-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 2 de julio de 2021, 123-2020-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 3 de agosto de 2020, y 007-2021-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 11 de enero de 2021, respectivamente, de la jefa (e) del Área de Registro y Escalafón, e informes n.os 325-2018-OAL-UNAP de 7 de noviembre de 2018, 230-2020-OAJ-UNAP de 1 de setiembre de 2020, 052-2022-OAJ/UNAP de 14 de marzo de 2022, 273-2020-OAJ-UNAP de 5 de octubre de 2020, 015-2021-OAJ-UNAP de 22 de febrero de 2021, respectivamente, 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/272 282,27.

  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, referido al pago de remuneraciones por trabajo realizado; el numeral 1.1 del artículo IV. Del Título Preliminar 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 4 del Decreto Supremo n.° 020-2006-TR, que modifica el artículo 15 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por 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 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.° 75)**, 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.° 75)**, 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.° [redacted], 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.° 74)**, en mérito al contrato administrativo de servicios n.° 205-2022-OCARH/DGA-UNAP de 2 de junio de 2022 **(Apéndice n.° 74)** y contrato administrativo de servicios n.° 205-2023-URH/DGA-UNAP de 30 de diciembre de 2022 **(Apéndice n.° 74)**; se le notificó el Pliego de Hechos, en su casilla electrónica n.° 21525577, con cédula de notificación electrónica n.° 00000005-2024-CG/0201-02-001 adjuntándose la cédula de notificación n.° 005-2023-CG/OCI-SCE-UNAP de 14 de junio de 2024 **(Apéndice n.° 69)**, presentó sus aclaraciones o comentarios al Pliego de Hechos mediante oficio n.° 0923-2024-URH/DGA-UNAP de 21 de junio de 2024 **(Apéndice n.° 69)**.

  La citada funcionaria emitió las Resoluciones Jefaturales n.[os] 362-2022-URH/DGA-UNAP de 8 de julio de 2022 y 387-2023-URH/DGA-UNAP de 4 de mayo de 2023, otorgando licencia excepcional por enfermedad con goce de remuneraciones a los servidores M.R.P. y P.V.S.R.,

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.° 090-2022-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 24 de mayo de 2022 de la jefa (e) del Área de Registro y Escalafón, informe n.° 185-2022-ARE-URH/DGA-UNAP de 4 de octubre de 2022 de la servidora Técnica Administrativa del Área de Registro y Escalafón e informes n.os 191-2022-OAJ-UNAP de 1 de julio de 2022 y 036-2023-OAJ-UNAP de 16 de enero 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/90 073,63; así como, la vulneración del principio de legalidad que debe regir la actuación 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, referido al pago de remuneraciones por trabajo realizado; el numeral 1.1 del artículo IV. Del Título Preliminar 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 4 del Decreto Supremo n.° 020-2006-TR, que modifica el artículo 15 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por 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 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.° 75)**, 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 "Otorgamiento excepcional de licencia con goce de haber por enfermedad neoplásica, sin sustento e inobservando la normativa vigente, ocasionó perjuicio económico a la Entidad por el monto de S/362 355,90; así como, la vulneración del principio de legalidad que debe regir la actuación 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 "Otorgamiento excepcional de licencia con goce de haber por enfermedad neoplásica, sin sustento e inobservando la normativa vigente, ocasionó perjuicio económico a la Entidad por el monto de S/362 355,90; así como, la vulneración del principio de legalidad que debe regir la actuación 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 "Otorgamiento excepcional de licencia con goce de haber por enfermedad neoplásica, sin sustento e inobservando la normativa vigente, ocasionó perjuicio económico a la Entidad por el monto de S/362 355,90; así como, la vulneración del principio de legalidad que debe regir la actuación 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 Entidad, se formula la conclusión siguiente:

1. De acuerdo con la revisión y análisis efectuado a la documentación proporcionada por la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad, se ha comprobado que mediante resolución jefatural (Cuadro n.° 1), se resolvió otorgar licencia excepcional por enfermedad neoplásica a favor de servidores. Dicha autorización se efectuó sin la verificación del cumplimiento de requisitos y la documentación necesaria para el otorgamiento y pago del subsidio que correspondía por la licencia por enfermedad con goce de haber; así como, efectuar la misma 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 Título Preliminar 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 4 del Decreto Supremo n.° 020-2006-TR, que modifica el artículo 15 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por 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, aprobado por 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.

También como, los numerales 6.2.1.1.1, 6.2.1.1.2 y 6.2.1.1.5 del item 6.2.1 Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT de la Directiva de Gerencia General n.° 015-GC-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 el monto de S/362 355,90 y la vulneración del principio de legalidad que debe regir la actuación de la administración pública.

Ocasionado por el accionar de los jefes de la Oficina de Asesoría Jurídica, quienes emitieron los informes n.os 325-2018-OAL-UNAP, 230-2020-OAJ-UNAP, 052-2022-OAJ-UNAP, 273-2020-OAJ-UNAP, 015-2021-OAJ-UNAP, 191-2022-OAJ-UNAP y 036-2023-OAJ-UNAP, de 7 de noviembre de 2018, 1 de setiembre de 2020, 14 de marzo de 2022, 5 de octubre de 2020, 22 de febrero de 2021, 1 de julio de 2022 y 16 de enero de 2023, 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 en el artículo 12 del Reglamento de Licencias por Salud de los Trabajadores Docentes y no Docentes de la Entidad, 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 790-2018-OCARH/DGA-UNAP, 536-2020-OCARH/DGA-UNAP, 152-2022-URH/DGA-UNAP, 632-2020-OCARH/DGA-UNAP, 101-2021-OCARH/DGA-UNAP, 237-2022-URH/DGA-UNAP, 238-2022-URH/DGA-UNAP, 362-2022-URH/DGA-UNAP y 387-2023-URH/DGA-UNAP, respectivamente, que otorgaban licencias excepcionales a los servidores L.M.V., M.T.R., M.R.P. y P.V.S.R., 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 sustentados en 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 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 s/n de licencia excepcional con goce de haberes de 10 de setiembre de 2018, presentado por L.M.V., con fecha de "recepción" 14 de setiembre de 2018, y documentos adjuntos en copia simple.

Apéndice n.° 6: Fotocopia autenticada del oficio n.° 1531-SG-84, el cual expide la Resolución Rectoral n.° 1182-84-UNAP de 31 de diciembre de 1984.

Apéndice n.° 7: Fotocopia autenticada del informe n.° 297-2018-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 26 de setiembre de 2018.

Apéndice n.° 8: Fotocopia autenticada del oficio n.° 1229-2018-OCARH/DGA-UNAP de 28 de setiembre de 2018.

Apéndice n.° 9: Fotocopia autenticada del informe n.° 325-2018-OAL-UNAP de 7 de noviembre de 2018.

Apéndice n.° 10: Fotocopia autenticada de Resolución Jefatural n.° 790-2018-OCARH/DGA-UNAP de 13 de noviembre de 2018.

Apéndice n.° 11: Fotocopia legalizada de la solicitud s/n de licencia excepcional con goce de haberes de 10 de julio de 2020, presentada por L.M.V., y documentos adjuntos en copia simple.

Apéndice n.° 12: Fotocopia autenticada del informe n.° 122-2020-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 3 de agosto de 2020.

000052

Apéndice n.° 13:	Fotocopia autenticada del oficio n.° 602-2020-OCARH/DGA-UNAP de 7 de agosto de 2020.
Apéndice n.° 14:	Fotocopia autenticada del informe n.° 230-2020-OAJ-UNAP de 1 de setiembre de 2020.
Apéndice n.° 15:	Fotocopia autenticada de Resolución Jefatural n.° 536-2020-OCARH/DGA-UNAP de 14 de setiembre de 2020.
Apéndice n.° 16:	Fotocopia visada de la solicitud s/n de licencia excepcional con goce de haberes de 23 de junio de 2021, presentada por L.M.V. con fecha de "recepción" 25 de junio de 2021, y documentos adjuntos en copia simple.
Apéndice n.° 17:	Fotocopia autenticada del informe n.° 055-2021-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 2 de julio de 2021.
Apéndice n.° 18:	Fotocopia visada del oficio n.° 725-2021-OCARH/DGA-UNAP de 5 de julio de 2021.
Apéndice n.° 19:	Fotocopia autenticada del informe n.° 052-2022-OAJ-UNAP de 14 de marzo de 2022.
Apéndice n.° 20:	Fotocopia autenticada de Resolución Jefatural n.° 152-2022-URH/DGA-UNAP de 22 de marzo de 2022.
Apéndice n.° 21:	Fotocopia visada de la solicitud s/n de licencia excepcional por enfermedad con goce de haberes, de 1 de julio de 2020, presentada por M.T.R., y documentos adjuntos en copia simple.
Apéndice n.° 22:	Fotocopia legalizada del Acta de defunción de M.T.R. de 8 de julio de 2022, emitido por el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC).
Apéndice n.° 23:	Fotocopia visada del oficio n.° 007-2020-UNAP-FE-DACC de 13 de julio de 2020.
Apéndice n.° 24:	Fotocopia visada del oficio n.° 157-2020-UNAP-FE de 14 de julio de 2020.
Apéndice n.° 25:	Fotocopia autenticada del informe n.° 123-2020-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 3 de agosto de 2020.
Apéndice n.° 26:	Fotocopia autenticada del oficio n.° 601-2020-OCARH/DGA-UNAP de 7 de agosto de 2020.
Apéndice n.° 27:	Fotocopia autenticada del informe n.° 273-2020-OAJ-UNAP de 5 de octubre de 2020.
Apéndice n.° 28:	Fotocopia autenticada de Resolución Jefatural n.° 632-2020-OCARH/DGA-UNAP de 7 de octubre de 2020.
Apéndice n.° 29:	Fotocopia legalizada de la solicitud de ampliación de licencia excepcional por enfermedad con goce de haberes, de 22 de diciembre de 2020, presentada por M.T.R., y documentos adjuntos en copia

simple.

Apéndice n.° 30: Fotocopia autenticada del oficio n.° 025-2020-UNAP-FE-DACC de 23 de diciembre de 2020.

Apéndice n.° 31: Fotocopia autenticada del oficio n.° 468-2020-UNAP-FE de 30 de diciembre de 2020, con fecha de "recepción" 6 de enero de 2021.

Apéndice n.° 32: Fotocopia autenticada del informe n.° 007-2021-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 11 de enero de 2021.

Apéndice n.° 33: Fotocopia autenticada del oficio n.° 037-2021-OCARH/DGA-UNAP de 11 de enero de 2021.

Apéndice n.° 34 Fotocopia visada del informe n.° 015-2021-OAJ-UNAP de 22 de febrero de 2021.

Apéndice n.° 35: Fotocopia autenticada de Resolución Jefatural n.° 101-2021-OCARH/DGA-UNAP de 4 de marzo de 2021.

Apéndice n.° 36: Fotocopia legalizada de la solicitud s/n de licencia por enfermedad de 3 de mayo de 2022, presentado por M.R.P., y documento adjunto en copia simple.

Apéndice n.° 37: Fotocopia autenticada de Resolución Rectoral n.° 0099-2001-UNAP de 16 de enero de 2001.

Apéndice n.° 38: Fotocopia autenticada de Resolución Jefatural n.° 237-2022-URH/DGA-UNAP de 6 de mayo de 2022.

Apéndice n.° 39: Fotocopia legalizada de la solicitud s/n de licencia por enfermedad de 3 de mayo de 2022, presentado por M.R.P., y documentos adjuntos en copia simple.

Apéndice n.° 40: Fotocopia autenticada del informe n.° 024-2022-LZM-ATS-URH-DGA-UNAP de 7 de mayo de 2022.

Apéndice n.° 41: Fotocopia autenticada de Resolución Jefatural n. 238-2022-URH/DGA-UNAP de 6 de mayo de 2022.

Apéndice n.° 42: Fotocopia legalizada de la solicitud s/n de licencia excepcional por enfermedad con goce de haberes de 9 de mayo de 2022, presentado por M.R.P., y documentos adjuntos en copia simple.

Apéndice n.° 43: Fotocopia autenticada del informe n.° 029-2022-ATS-URH/DGA-UNAP de 17 de mayo de 2022.

Apéndice n.° 44: Fotocopia autenticada del oficio n.° 014-2022-ATS-URH-DGA-UNAP con fecha de "recepción" 18 de mayo de 2022.

Apéndice n.° 45: Fotocopia autenticada del informe n.° 090-2022-ARE-OCARH/DGA-UNAP de 24 de mayo de 2022.

Apéndice n.° 46: Fotocopia autenticada del oficio n.° 549-2022-OCARH/DGA-UNAP de 20 de mayo de 2022.

Apéndice n.° 47: Fotocopia autenticada del oficio n.° 574-2022-URH/DGA-UNAP de 25 de mayo de 2022.

Apéndice n.° 48: Fotocopia autenticada del informe n.° 191-2022-OAJ-UNAP de 1 de julio de 2022.

Apéndice n.° 49: Fotocopia autenticada de Resolución Jefatural n.° 362-2022-URH/DGA-UNAP de 8 de julio de 2022.

Apéndice n.° 50: Fotocopia legalizada de la solicitud s/n de licencia excepcional por enfermedad con goce de haberes de 19 de setiembre de 2022, presentado por P.V.S.R., y documentos adjuntos en copia simple.

Apéndice n.° 51: Fotocopia autenticada de Resolución Rectoral n.° 2803-2009-UNAP de 31 de diciembre de 2009.

Apéndice n.° 52: Fotocopia autenticada del informe n.° 185-2022-ARE-URH/DGA-UNAP de 4 de octubre de 2022.

Apéndice n.° 53: Fotocopia autenticada del oficio n.° 1329-2022-URH/DGA-UNAP de 7 de octubre de 2022.

Apéndice n.° 54: Fotocopia autenticada del informe n.° 036-2023-OAJ-UNAP de 16 de enero de 2023.

Apéndice n.° 55: Fotocopia autenticada de Resolución Jefatural n.° 387-2023-URH/DGA-UNAP de 4 de mayo de 2023.

Apéndice n.° 56: Fotocopia autenticada de Resolución Rectoral n.° 1777-2000-UNAP de 29 de setiembre de 2000, mediante el cual aprueba el "Reglamento de licencias por salud de los trabajadores docentes y no docentes de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana".

Apéndice n.° 57: Fotocopia autenticada del oficio n.° 271-2024-URH/DGA-UNAP de 1 de marzo de 2024, con fecha de "recepción" 4 de marzo de 2024, y documento adjunto en copia autenticada (informe n.° 045-2024-RE-URH/DGA-UNAP de 1 de marzo de 2024).

Apéndice n.° 58: Fotocopia autenticada del oficio n.° 349-2024-URH/DGA-UNAP de 14 de marzo de 2024, con fecha de "recepción" 15 de marzo de 2024, y documento adjunto en copia autenticada (informe n.° 053-2024-RE-URH/DGA-UNAP de 14 de marzo de 2024).

Apéndice n.° 59: Fotocopia autenticada del oficio n.° 52-OSPELORETO-GCSPE-ESSALUD-2024 de 6 de febrero de 2024, y documentos adjuntos en copia visada (Reportes del Sistema Integrado de Gestión de Incapacidades de P.V.S.R., L.M.V., M.T.R., y M.R.P.) y autenticada (Resolución n.° 126-OSPELORETO-GCSPE-ESSALUD-2022 de 20 de junio de 2022, y Cargo de Notificación).

Apéndice n.° 60: Fotocopia autenticada del oficio n.° 62-GRALO-ESSALUD-2024 de 15 de febrero de 2024, y documento adjunto en copia autenticada (Nota n.° 4-MC-CITT-G-RALO-ESSALUD-2024).

Apéndice n.° 61: Fotocopia autenticada del oficio n.° 253-OSPELORETO-GCSPE-ESSALUD-2023 de 18 de octubre de 2023, y documentos adjuntos en copia autenticada.

Apéndice n.° 62: 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.° 63: Fotocopia simple de informe técnico n.° 1630-2019-SERVIR/GPGSC de 15 de octubre de 2019.

Apéndice n.° 64: Fotocopia autenticada del oficio n.° 003-2024-UNAP-OLGH-SCE de 31 de mayo de 2024.

Apéndice n.° 65: Fotocopia autenticada del oficio n.° 815-2024-URH/DGA-UNAP de 5 de junio de 2024, y documentos adjuntos en copia autenticada.

Apéndice n.° 66: Fotocopia autenticada del oficio n.° 006-2024-R-URH-UNAP de 24 de enero de 2024.

Apéndice n.° 67 Fotocopia autenticada del oficio n.° 584-2024-URH/DGA-UNAP de 24 de abril de 2024, con fecha de "recepción" 26 de abril de 2024, y documentos adjuntos en copia autenticada (Boletas de pago de M.T.R., M.R.P., P.V.S.R., y L.M.V.).

Apéndice n.° 68 Fotocopia legalizada del Acta de defunción de P.V.S.R. emitido el 26 de julio de 2023, por el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC).

Apéndice n.° 69 Impresión con firma digital 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.° 00000001-2024-CG/0201-02-001 adjuntándose la cédula de notificación n.° 001-2024-CG/OCI-SCE-UNAP de 14 de junio de 2024.
- Cargo de notificación, cédula de notificación electrónica n.° 00000002-2024-CG/0201-02-001 adjuntándose la cédula de notificación n.° 002-2024-CG/OCI-SCE-UNAP de 14 de junio de 2024.
- Cargo de notificación, cédula de notificación electrónica n.° 00000003-2024-CG/0201-02-001 adjuntándose la cédula de notificación n.° 003-2024-CG/OCI-SCE-UNAP de 14 de junio de 2024.
- Cargo de notificación, cédula de notificación electrónica n.° 00000004-2024-CG/0201-02-001 adjuntándose la cédula de notificación n.° 004-2024-CG/OCI-SCE-UNAP de 14 de junio de 2024.
- Cargo de notificación, cédula de notificación electrónica

n.° 00000005-2024-CG/0201-02-001 adjuntándose la cédula de notificación n.° 005-2023-CG/OCI-SCE-UNAP de 14 de junio de 2024.

Fotocopia Autenticada de los comentarios o aclaraciones presentado por Rina del Pilar Reyes Ruiz, mediante oficio n.° 0923-2024-URH/DGA-UNAP de 21 de junio de 2024, con fecha de "recepción" 25 de junio de 2024.

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

Apéndice n.° 70 Fotocopia autenticada de Resolución Jefatural n.° 0444-2018-OCARH/DGA-UNAP de 26 de junio de 2018.

Apéndice n.° 71 Fotocopia autenticada de la documentación siguiente:

- Resolución Jefatural n.° 030-2020-OCARH/DGA-UNAP de 10 de enero de 2020.
- Resolución Rectoral n.° 0709-2021-UNAP de 30 de julio de 2021.
- Contrato administrativo de servicios n.° 204-2020-OCARH/DGA-UNAP de 15 de junio de 2020.
- Contrato administrativo de servicios n.° 201-2021-OCARH/DGA-UNAP de 30 de diciembre de 2020.

Apéndice n.° 72 Fotocopia autenticada de la documentación siguiente:

- Resolución Rectoral n.° 0151-2022-UNAP de 28 de febrero de 2022.
- Resolución Rectoral n.° 0110-2024-UNAP de 2 de febrero de 2024.
- 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.° 73 Fotocopia autenticada de la documentación siguiente:

- Resolución Rectoral n.° 0041-2018-UNAP de 9 de enero de 2018.
- Resolución Rectoral n.° 0909-2018-UNAP de 3 de julio de 2018.
- Resolución Rectoral n.° 0998-2019-UNAP de 1 de Julio de 2019.
- Contrato administrativo de servicios n.° 005-2020-OCARH-DGA-UNAP de 31 de diciembre de 2019.
- Contrato administrativo de servicios n.° 200-2021-OCARH-DGA-UNAP de 30 de diciembre de 2020.
- 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.° 74 Fotocopia autenticada de la documentación siguiente:

- Resolución Directoral n.° 048-2022-DGA-UNAP de 31 de mayo de 2022.
- Contrato administrativo de servicios n.° 205-2022-OCARH/DGA-UNAP de 2 de junio de 2022.
- Contrato administrativo de servicios n.° 205-2023-URH/DGA-UNAP de 30 de diciembre de 2022.

Apéndice n.° 75 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, 10 de julio de 2024

John Ahmes Vásquez Sangama
Supervisor

Briggitte del Pilar Ramirez Reátegui
Jefe de Comisión

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, 10 de julio de 2024

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

VII. APÉNDICES

Centre de Contrôle Environnemental
UNAM

000059

VII. APÉNDICES

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

APÉNDICE N° 1 DEL INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 013-2024-2-0201-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	Otorgamiento excepcional de licencia con goce de haber por enfermedad neoplásica, sin sustento e inobservancia la normativa vigente, ocasionó perjuicio económico a la Entidad por el monto de S/362 355,90; así como, la vulneración del principio de legalidad que debe regir la actuación de la administración pública.	Selva Esmeralda Rodríguez Vertiz	[redacted]	Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica	1/7/2018	31/12/2018	CAP	[redacted]	-	X	-	-	X
2		Dadky Julio Pérez Panduro	[redacted]	Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica	1/1/2020	15/07/2021	CAS	[redacted]	-	X	-	-	X
3		Wilson Panduro Curitima	[redacted]	Jefe (e) de la Oficina Central de Administración de Recursos Humanos	10/1/2018	31/12/2018	CAP	[redacted]	-	X	-	-	X
				Jefe de la Oficina Central de Administración de Recursos Humanos	1/7/2019	31/12/2021	CAS				-	-	X
				Jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos	1/1/2022	31/5/2022	CAS				-	X	-
4		Carlos Andrés Da Silva Torres	[redacted]	Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica	1/3/2022	1/2/2024	CAS	[redacted]	-	X	-	X	-
5		Rina del Pilar Reyes Ruiz	[redacted]	Jefa de la Unidad de Recursos Humanos	1/6/2022	Vigente	CAS	[redacted]	-	X	-	X	-

CARGO

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho

Iquitos, 16 de julio de 2024

OFICIO N° 190-2024-UNAP-OCI-0201

Universidad Nacional de la Amazonía Peruana
RECTORADO
MESA DE PARTES
fecha: 16 JUL 2024 Hora 11:18
Registro N° 4450 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.° 013-2024-2-0201-SCE.

Referencia : a) Oficio n.° 151-2024-UNAP-OCI-0201 de 29 de mayo de 2024.
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 2018 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.° 013-2024-2-0201-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

Lee Oliver Flores Aspiazú
Jefe del Órgano de Control Institucional
Universidad Nacional de la Amazonia Peruana
Contraloría General de la República

LFA/brr
CC: Archivo / SCE

Dirección: Av. Miguel Grau n.° 1072, Iquitos, Maynas, Loreto, Perú
Teléfono: (65) 233915
Correo electrónico: lflores@contraloria.gob.pe