



Resolución Directoral

Callao, 26 de Febrero de 2025

VISTO:

El Memorando N°397-2025-HNDAC-OARH emitido por la Oficina de Administración de Recursos Humanos, el Informe N°026-2025-HNDAC-OARH-UAL emitido por la Oficina de Asesoría Legal adscrita a la Oficina de Administración de Recursos Humanos, el Informe N°097-2025-HNDAC-OARH-USCARLE emitido por la Unidad de Selección, Control de Asistencia, Registro y Legajo, el Informe N°025-2025-HNDAC-OARH-UBP-CJSC emitido por la Unidad de Bienestar de Personal, el Informe N°1034-2024-HNDAC-OARH-USCARLE emitido por la Unidad de Selección, Control de Asistencia, Registro y Legajo, el Memorando N°481-2024-HNDAC-DE emitido por el Departamento de Enfermería, la Carta del Renuncia 18 de octubre de 2024, el Informe N°604-2022-USCARLE-OARH-HN-DAC-C emitido por Unidad de Selección, Control, de Asistencia, Registro, Legajo y Escalafón, el Memorando N°1092 HNDAC-OARH emitido por la Oficina de Administración de Recursos Humanos, el Informe N°513-2022-USCARLE-OARH-HN-DAC-C emitido por la Unidad de Selección, Control de Asistencia, Registro y Legajo, el Informe N°292-2022-OAJ-HNDAC emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica, la Carta S/N de fecha 12 de abril de 2022, el Informe N°167-2025-OAJ-HNDAC emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

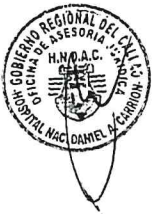
Que, el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion, es un Hospital Nacional Categoría III-1 perteneciente a la Región Callao, que brinda atención de salud con la finalidad de recuperar la confianza y satisfacción de los pacientes mejorando la calidad de vida con eficiencia y calidad, contando con un equipo humano calificado que desarrolla actividades de docencia e investigación;

Que; el Titular de la Entidad es la máxima autoridad ejecutiva, de conformidad con las normas de organización interna de este Hospital. Es decir, es el funcionario al que las normas de organización interna señalan como la más alta autoridad ejecutiva de nuestra institución;

Que, sobre el particular, el artículo 34° del Decreto Legislativo N°276 y el artículo 182° de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N°005-90-PCM, establecen que una de las causales para el término de la Carrera Administrativa es la renuncia voluntaria del propio servidor;

Que, de lo mencionado, el artículo 185° del Reglamento del Decreto Legislativo N°276 establece que la solicitud de renuncia debe ser presentada con una anticipación no menor de treinta (30) días calendario, pudiendo la entidad exonerar al servidor del mencionado plazo;

Que, es pertinente señalar, que el artículo 183° del Reglamento del Decreto Legislativo N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N°005-90-PCM, establece que el término de la carrera administrativa, sea cual sea la causal invocada, se materializa por resolución del titular de la entidad,



o quien esté facultado para ello; lo que evidencia que la renuncia del servidor inicia un procedimiento que culminará con la emisión de la citada resolución administrativa;

Que, con fecha 13 de abril de 2022, la servidora Patty Roxana Diaz Fernández presentó renuncia al puesto laboral que venía ocupando en este recinto hospitalario, en razón a que su estado de salud no sería el óptimo para seguir desempeñando sus funciones. Posteriormente, con fecha 19 de abril de 2022, la referida servidora ha presentado documento desistiéndose de su renuncia, y solicita que se le considere para retomar el puesto de enfermera nombrada del servicio de oncología del HNDAC. Con fecha 18 de octubre de 2024 la servidora doña Patty Roxana DIAZ FERNANDEZ, se dirigió a la Dirección General donde reafirma la decisión de presentar su renuncia al cargo de enfermera, obligada a tomar esta difícil decisión, que es definitiva y espera sea tomada de la mejor manera;

Que, ahora bien, cabe precisar que al no haberse regulado en el Decreto Legislativo N°276 el supuesto de desistimiento de la solicitud de cese o renuncia, resulta aplicable supletoriamente lo dispuesto en el TUO de la Ley N°27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.;

Que, de esta manera, conforme a lo previsto en el artículo 198° del TUO de la Ley N°27444, el desistimiento podrá hacerse por cualquier medio que permita su constancia y señalando su contenido y alcance. Del mismo podrá realizarse en cualquier momento antes de que se notifique la resolución final que agote la vía administrativa;

Que, respecto al Memorando N°1092-HNDAC-OARH, por la cual se refiere que la Oficina Jurídica debió emitir el acto de notificación, debe tenerse en cuenta que de acuerdo al artículo 16° de la referida ley, el acto administrativo es eficaz a partir de su traslado válido documental.

"Artículo 16°.- Eficacia del acto administrativo:

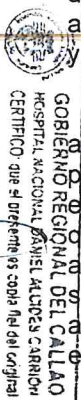
16.1 El acto administrativo es eficaz a partir de que la notificación legalmente realizada produce sus efectos, conforme a lo dispuesto en el presente capítulo.

16.2 El acto administrativo que otorga beneficio al administrado se entiende eficaz desde la fecha de su emisión, salvo disposición diferente del mismo acto";

Que, acorde con lo expuesto, se debe aplicar lo previsto en el numeral 27.2 del artículo 27° del TUO de la Ley 27444, en el mismo que se precisa que: "También se tendrá por bien notificado al administrado a partir de la realización de actuaciones procedimentales del interesado que permitan suponer razonablemente que tuvo conocimiento oportuno del contenido o alcance de la resolución (...)". A criterio de lo señalado la aceptación del desistimiento por parte de la titular del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se configura a partir del hecho de que la servidora Patty Roxana Diaz Fernández concurrió a la entidad, no habiéndose sustraído de sus obligaciones como todo trabajadora, que es concurrir a su centro de labores; habiendo además informes que avalan esta situación, como el Informe N°513-2022-USDARLE-OARH-HNDAC de fecha 15 de junio de 2022, que refiere que la servidora a dicha fecha se encuentra laborando en forma de trabajo presencial desde el 06 de junio de ese año y el Proveído N°042-2022-D-ENF-HNDAC de fecha 19 de abril de 2022, donde el Departamento de Enfermería opinó favorablemente dejar sin efecto la aceptación de la renuncia formulada, toda vez que existe necesidad de profesionales en enfermería que fue de conocimiento en su oportunidad por la servidora;

Que, en virtud a ello, se debe seguir la línea de ideas que precedió a la renuncia de la administrada Patty Roxana Diaz Fernández, esto es, seguir laborando en la entidad, dado que un procedimiento administrativo se inicia de oficio o por la solicitud de un administrado y culmina con la emisión de un acto administrativo; siempre y cuando que cause eficacia siendo la forma general de que un acto administrativo adquiere eficacia es con su notificación. De allí que se indique que el acto administrativo es eficaz a partir de que esta realizada legalmente y que produce sus efectos. Incluso se establece un supuesto de eficacia anticipada del acto administrativo, esta se da cuando el acto administrativo otorga beneficio al administrado, en este caso, el acto es eficaz desde la fecha de su emisión el cual no es de aplicación para el presente caso;

Que, al respecto, es de señalar que, el desistimiento, puede ser de cuatro clases: Desistimiento del procedimiento, importa la culminación del mismo, pero no impedirá que posteriormente vuelva a plantearse igual pretensión en otro procedimiento; el Desistimiento de la pretensión, el desistimiento de la pretensión impedirá promover otro procedimiento por el mismo objeto y causa; el Desistimiento de Recursos Administrativos, puede desistirse de un recurso administrativo antes de que se notifique la resolución final en la instancia, determinando que la



Wlfrado Pardo Salas
FEDATARIO



Resolución Directoral

Callao, *26* de *Febrero* de 2025

resolución impugnada quede firme, salvo que otros administrados se hayan adherido al recurso, en cuyo caso sólo tendrá efecto para quien lo formuló y el Desistimiento de actos, que es el cual nos aboca en esta instancia, que es el desistimiento de algún acto realizado en el procedimiento y puede realizarse antes de que haya producido efectos;



Que, además de ello, el desistimiento implica la observancia del principio conclusivo, por el cual todo el procedimiento administrativo está destinado a que la Administración dicte un acto decisorio que se pronuncie sobre la cuestión de fondo y en el cual exprese su voluntad. De esta manera no se regula el supuesto en el cual en aquellos casos en que medie una situación de emergencia o urgencia, debidamente fundada y motivada, sino la autoridad competente podrá emitir el acto administrativo sin sujetarse a los requisitos y formalidades del procedimiento administrativo previstos en la ley, respetando en todo caso las garantías individuales, recayendo en sus órganos de menor jerarquía pero especializados en los temas materia de análisis quienes resuelvan un acto ineficaz;



Que, ahora bien, en lo que respecta a la Dirección General estos actos al ser reglados o discrecionales, serán los entes administrativos de inferior nivel que tendrán la libertad para decidir sobre este asunto concreto dado que nuestras normas internas determinan lo que deben hacer o, en su defecto, cómo deben hacerlo, porque se trata de nuestras herramientas jurídicas destinada a que el ente administrativo en este caso la Oficina de Recursos Humanos y sus órganos adscritos pueda realizar una gestión concordante con las necesidades del órgano requirente, esto es el Departamento de Enfermería que opinó favorablemente y aceptó el desistimiento de Patty Roxana Diaz Fernández a su renuncia; todo esto con dar solución a la dificultad que presenta la precitada Oficina en el cierre de planillas y PDT por la no emisión de un acto resolutivo;



Que, de todo lo expuesto, esta oficina señala que debe ser aceptada de plano el desistimiento y declarar concluido el procedimiento de renuncia promovido por la servidora Patty Roxana Diaz Fernández por la convalidación de los actos administrativos de la Oficina de Recursos Humanos;

SOBRE EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, de acuerdo a la Carta de Renuncia de fecha 18 de octubre de 2024 la servidora doña Patty Roxana DIAZ FERNANDEZ, se dirigió a la Dirección General donde señaló: "(...) Desde hace años he cumplido con entregar la documentación correspondiente a mi estado de salud a Control médico, Bienestar de Personal y Departamento de Enfermería. Mi estado de salud en todo este tiempo no ha mejorado y la posibilidad de recuperación es parcial en el mejor de los casos. Una grave condición de salud me impide regresar a mi puesto de trabajo en el que me desempeño desde hace tantos años. Tengo las capacidades disminuidas y no es posible una recuperación lo suficientemente satisfactoria para poder regresar al hospital, ya que puede ser perjudicial para mi estado de salud, al forzar un rendimiento y capacidades de trabajo mínimas que no tengo y no

alcanzo a cumplir por más esfuerzo y dedicación que ponga de mi parte, lo cual es un grave riesgo para los pacientes a mi cargo y el hospital que responde de manera solidaria por cualquier acción de su personal de salud. Debido a esto, reafirmo la decisión de presentar mi renuncia al cargo de enfermera de la institución que usted preside, el hospital Daniel Alcides Carrión. (...) Por los motivos expuestos, me veo obligada a tomar esta difícil decisión, que es definitiva y espero sea tomada de la mejor manera por vuestra persona y la honorable institución que preside;

Que, por otra parte, con el Informe N°025-2025-HNDAC-OARH-UBP-CJSC de fecha 21 de enero del presente año, la Unidad de Bienestar de Personal, informa que los descansos médicos presentados por la administrada Patty Roxana DIAZ FERNANDEZ, los cuales fueron gestionados oportunamente ante ESSALUD, indicando que la administrada presentó su carta de renuncia y posteriormente su desistimiento. Asimismo, adjunta el Informe N°001-2025-UBP, suscrito por la servidora Ana Zevallos Valladares, con el que se remite la relación de los periodos subsidiados de forma detallada de acuerdo a los tipos de licencia a la que accedió la servidora Patty Roxana Díaz Fernández durante los años 2019 al 2022, siendo el último al de 01 al 31 de julio de 2022;

Que, de acuerdo a los nuevos hechos como lo desarrollado con el Informe N°097-2025-HNDAC- OARH-USCARLE de fecha de fecha 31 de enero del presente año, la Unidad de Selección, Control de Asistencia, Registro y Legajo, respecto de la Asistencia de la servidora Patty Roxana Díaz Fernández detalla las asistencias de la servidora durante los meses de enero a julio del año 2022 (precisando los periodos con licencia y subsidio por salud), refiriendo que desde el mes de agosto de dicho año no registra información por descanso médico respecto a la precitada servidora;

Que, el artículo I de la Ley N° 30057 y del Reglamento determinan como objeto de la norma el de establecer "un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas", precisando el Reglamento que la regulación se efectúa conforme a lo establecido en el literal a) de la Décima Disposición Complementaria Final de la Ley; objeto que se vincula a su finalidad, que es la de que las entidades públicas "alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran". En este orden la prioridad es la de mejorar la calidad del servicio, para luego articular, por lógica necesidad, a la mejora de los operadores del servicio, siendo ambas dos caras de la misma moneda;

Que, por otro lado, en cuanto a la especialidad de la Ley, el artículo II del Reglamento de la Ley dispone que las autoridades resuelven las cuestiones que conozcan en el ámbito de su competencia, de acuerdo con lo establecido en "la Constitución Política, la Ley del Servicio Civil y sus normas de desarrollo", no siendo de aplicación "principios, normas o reglas específicos de otros regímenes como los del Decreto Legislativo N°276, Decreto Legislativo N°728, Decreto Legislativo N°1057 y entre otros, ni de las carreras especiales, salvo remisión expresa prevista en el presente reglamento" siendo esta la pirámide jurídica a aplicar;

Que, señala el magistrado Javier Arévalo Vela: La subordinación es el elemento esencial más importante del contrato de trabajo, pues, su ausencia origina que no se configure el mismo. La subordinación está relacionada al deber que tiene el trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo para ser dirigida por este en los términos acordados, conforme a la ley, convenio colectivo o costumbre. Debe quedar claro que la subordinación a que está sometido el trabajador es de orden jurídico, constituyendo un poder de disposición sobre la fuerza de trabajo del servidor, pero no sobre su persona, debiendo efectuarse esta disposición solamente para atender las necesidades, objetivos y funcionamiento del centro de trabajo. (...) La subordinación concede también al empleador poder disciplinario sobre el trabajador, lo que resulta razonable, pues, sin este poder no podría desarrollar su actividad empresarial ni ejercer su poder de dirección; sin embargo, el poder disciplinario patronal no es ilimitado sino que debe ser ejercido con razonabilidad, caso contrario, el trabajador podrá cuestionar ante la autoridad competente su uso desmedido y/o abusivo;

Que, la ley del Servicio Civil Ley N°30057 en su artículo sobre 85° son Faltas de carácter disciplinario Inciso J) las ausencias por más de tres (03) días consecutivo o más de cinco (05) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario;

Que, sobre el abandono de trabajo o ausencias injustificadas, debemos dejar sentado las siguientes jurisprudencias como la Casación N°14714-2015-Ica, de 07-12-2016, f. j. 4. Segunda Sala



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
CERTIFICADO que el presente es copia fiel del original

26 FEB 2025

Wladimir Freddy Ochoa Salas
FEDATARIO



Resolución Directoral

Callao, 26 de Febrero..... de 2025

de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema establece: Cuarto. [...] 4.5. Al respecto debe mencionarse que para la configuración de la falta laboral por inasistencia injustificada se requiere que el trabajador haya tenido el ánimo de infringir dicha disposición, por lo que, si existiera una justificación razonable para la inasistencia, no existirá una falta laboral. Así, tal como sostiene Alonso García: "La justificación impide de todo punto conceptuar las faltas de asistencia o puntualidad como causa de despido. Por justificación habrá que entender, a nuestro juicio, la existencia de hechos independientes de la voluntad del trabajador, y de los cuales no sea, en manera alguna, culpable, que le impiden asistir al trabajo o hacerlo puntualmente";

Que, de la misma manera la Casación N°12943-2014-Lima, de 26-08-2015, ff. jj. 6 y 8. La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, establece. "Si la inasistencia del trabajador a su centro de labores está basada en motivos de fuerza mayor, no se configura la falta grave por abandono de trabajo (inc. h). Sexto. [...] [De los argumentos expuestos por las partes, se desprende que la cuestión controvertida y que es objeto de análisis es determinar si el demandante, en su condición de trabajador, infringió los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, incurriendo en abandono de trabajo por más de tres días consecutivos y, por ende, establecer la naturaleza del despido del demandante. [...] Octavo. Este Supremo Tribunal considera que el abandono de trabajo por parte del trabajador se entiende como la inasistencia injustificada al centro de trabajo por más de tres días consecutivos, hecho que para configurar la falta grave prevista en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, requiere que el trabajador por propia voluntad determine inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores, se configura la falta grave. Así lo ha entendido el Tribunal Constitucional en la Sentencia emitida en el Expediente N°9423-2005-AA [§ 846], la cual establece que: "Sobre el particular debemos indicar que la falta grave de abandono de trabajo, prevista en el inciso h) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo". En este orden de ideas, la inasistencia a laborar basada en motivos de fuerza mayor, que no provenga de la voluntad del trabajador no es suficiente para configurar abandono de trabajo;

Que, conviene subrayar que resulta insuficiente la sola comunicación al empleador de la inasistencia al centro de trabajo, sino que además debe ser autorizado por este. Para este caso véase la jurisprudencia del inciso g) del artículo 12° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral advertida en la Casación N°12034-2014-Lima, de 02-08-2016, ff. jj. 16-18, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema;

Que, en el caso del trabajador enfermo la Casación N°421-97-Huaura, del 09-07-1998, ff. jj. 3 y 4 la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema establece que está obligado a informar y justificar sus ausencias al centro de trabajo (inc. h). Tercero. [...] [D]entro de las



obligaciones del trabajador enfermo, está la de poner en conocimiento, en forma inmediata, de su empleador de su enfermedad para adoptar las medidas en relación con las labores desempeñadas, así como también para efectuar las comprobaciones del caso, que, en caso de no responder a lo sostenido, se considera ausencia injustificada. Cuarto. [...] [La] obligación principal que impone el contrato laboral al trabajador es la prestación del servicio, correspondiéndole a él avisar y comprobar cualquier causa que la imposibilite;

Que, como resultado de este análisis, la conducta de la Servidora Administrativa no se encuentra justificada, motivo por el cual los criterios argumentados por este órgano de consulta deben ser dirimidos por el órgano de apoyo, en este caso la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, dado que hay elementos suficientes que podrían configurar el abandono de trabajo, conforme lo establece la Ley N°30057, por la falta grave disciplinaria antes mencionada, conforme el artículo 88° literal c) Destitución, para la servidora civil Patty Roxana Diaz Fernández, al haber faltado desde el 31 de julio de 2022 a la fecha;

Que, conforme a la opinión legal contenida en el Informe N°175-2025-OAJ-HNDAC de fecha 17 de febrero de 2025, emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, en la cual concluyó debe ser aceptada de plano el desistimiento de fecha 19 de abril de 2022 y declarar concluido el procedimiento promovido por la servidora Patty Roxana Diaz Fernández sobre su pedido de renuncia de fecha 12 de abril de 2022, el cual deviene en ineficaz y que deberá ser puesto de conocimiento a la Oficina de Administración de Recursos Humanos, a fin que realicen las acciones administrativas que correspondan y a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, respecto a la inasistencia desde el 31 de julio de 2022 a la fecha, rechazándose de plano su escrito de renuncia de fecha 18 de octubre de 2024;

En uso de las facultades y atribuciones conferidas a la Directora General en el literal j) del artículo 8° del "Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión", aprobado mediante Ordenanza Regional N°000006;

De conformidad con las facultades conferidas en la Resolución Regional 004-2023, de fecha 19 de enero de 2023, y con el Visto Bueno de la Oficina Ejecutiva de Administración y la Oficina de Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- ACEPTAR, el desistimiento del acto administrativo de renuncia de fecha 19 de abril de 2022 presentada por la servidora **Patty Roxana Diaz Fernández**; por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2.- CONCLUIR, el procedimiento de renuncia de fecha 12 de abril de 2022, por ser ineficaz, promovido por la servidora **Patty Roxana Diaz Fernández** por la convalidación de los actos administrativos de la Oficina de Recursos Humanos, por las razones expuestas en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTÍCULO 3.- DERIVAR, los actuados a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, respecto a la inasistencia de la servidora Patty Roxana Diaz Fernández, desde el 31 de julio de 2022 a la fecha, rechazándose de plano su escrito de renuncia de fecha 18 de octubre de 2024, conforme a los considerandos precedentes.

ARTÍCULO 4.- NOTIFICAR la presente Resolución a la interesada y a la Oficina de Administración de Recursos Humanos, para los fines pertinentes.

ARTÍCULO 5.- PUBLICAR la presente resolución en el Portal Institucional (www.hndac.gob.pe), en cumplimiento a la Ley N°27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y modificatorias.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

