



SINDICATO NACIONAL MÉDICO DEL SEGURO SOCIAL DEL PERÚ SINAMSSOP

Registro Nacional de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos (ROSSP) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo N° 2318-09-DRTPEL/DPSC/SDRG/DRS del 05/02/09

CARTA N° 235 - 2021/SINAMSSOP. -

Lima, 08 de marzo de 2021.

MUY URGENTE

Señor:

Dr. ALFREDO BARREDO MOYANO

Gerente General de ESSALUD.

Av. Arenales N° 1402

Jesús María. -

ASUNTO: DENUNCIAMOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO LABORAL EQUIPARABLES AL DESPIDO EN AGRAVIO DEL DR. BENJAMIN LINO RODRIGUEZ PRESIDENTE DEL CUERPO MEDICO HOSPITAL I "CARLOS ALCANTARA BUTTERFIELD" DE LA MOLINA, A QUIEN SE ESTA DESPLAZANDO ARBITRARIAMENTE A OTRO HOSPITAL, POR HABER DENUNCIADO AL DIRECTOR POR UNA SERIE DE IRREGULARIDADES.

**REF.: RESOLUCION N° 112 -GRPR-ESSALUD-2021
CARTA N° 218 -2021/SINAMSSOP**

Recurrimos a su despacho en representación del Consejo Ejecutivo Nacional del Sindicato Nacional Médico del Seguro Social del Perú – SINAMSSOP -, haciendo presente nuestro cordial saludo y a la vez hacer llegar nuestra preocupación al advertir que el **Gerente de la Red Prestacional Rebagliati –Dr. Juan Santillana Callirgos-**, ha dispuesto autorizar el desplazamiento del Dr. Benjamin Arturo Lino Rodriguez, quien se desempeña como Presidente del Cuerpo Medico del Hospital I "Carlos Alcantara Butterfield", sin ninguna justificación técnica, poniendo en evidencia que es un acto de **hostigamiento laboral equiparables al despido**, conforme lo establece el inc. c) del Art. 30° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 –D.S. N° 003-97-TR-1, ya que nuestro dirigente ha venido denunciando una serie de irregularidades y gestión negligente del actual Director Dr. Cesar Petrovich Sanchez, que pone en riesgo la salud no solo de los médicos y trabajadores sino también de los pacientes asegurados, como podrá corroborar de la carta de la referencia donde el sindicato trasladó dichas denuncias.

¹ Art. 30°. - Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio.

Calle Trinidad Moran 1235 – Lince Teléfono: 421- 4950

www.sinamssop.pe



SINDICATO NACIONAL MÉDICO DEL SEGURO SOCIAL DEL PERÚ SINAMSSOP

Registro Nacional de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos (ROSSP) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo N° 2318-09-DRTPEL/DPSC/SDRG/DRS del 05/02/09


Señor Gerente General, este desplazamiento es completamente arbitrario, considerado como **“prácticas laborales desleales”** que se traducen en **“listas negras”** como es la persecución, intimidación y amedrentamiento en agravio del presidente del cuerpo médico en alusión. Estos hechos que se denuncian ya ha tenido un amplio tratamiento normativo por el **Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo OIT**, al considerarse que **“la protección que se brinda a los dirigentes sindicales es contra los actos de persecución mediante la intimidación y amedrentamiento para ocasionarle perjuicio o molestia de cualquier modo en el desarrollo de su labor”**, esta protección también ha sido tomada por nuestra Constitución Política del Estado en sus Artículos 13° y 28° y refrendada por el Tribunal Constitucional (Exp. 1469-2002/AATC)²

Por lo expuesto **EXIGIMOS** tome las cartas en el asunto y disponga el cese inmediato de estos actos y se deje sin efecto este desplazamiento abusivo con matices del delito de **ABUSO DE AUTORIDAD**.

Sin otro en particular.

ATENTAMENTE




Dr. TEODORO JOSÉ QUIÑONES SANCHEZ
SECRETARIO GENERAL

**C.c. Comité Libertad Sindical OIT
Defensor del Pueblo**

² Por su parte, el Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (adoptado en 1949 por la Organización Internacional del Trabajo OIT e identificado como Convenio N° 98) expresa: **“Los trabajadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de persecución tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”**. Y, agrega: **“Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto... perjudicar o molestar en cualquier forma al dirigente sindical en el desarrollo de su actividad laboral”**.

Calle Trinidad Moran 1235 – Lince Teléfono: 421- 4950

www.sinamssop.pe

RESOLUCIÓN N° 112 -GRPR-ESSALUD-2021

Lima, **02 MAR 2021**

VISTO:

Nota N° 131-HIURF-GSPNI-II-GRPR-ESSALUD-2021 de fecha 01 de marzo de 2021; y,



CONSIDERANDO:

Que, el trabajador **BENJAMIN ARTURO LINO RODRIGUEZ** pertenece al régimen laboral de la Actividad Privada regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D. S. N° 003-97-TR; sujeto al Reglamento Interno de Trabajo para los trabajadores comprendidos en el régimen laboral de la Actividad Privada del Seguro Social de Salud-ESSALUD, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 139-PE-ESSALUD-99;

Que, es facultad de la Institución planear, organizar, coordinar, dirigir, orientar, controlar y disponer las actividades del personal, con la finalidad de alcanzar las metas y objetivos con mayor eficiencia y eficacia, desplazando al recurso humano de acuerdo a las necesidades;

Que, mediante documento de vista, la Directora del Hospital I Uldarico Rocca Fernández dependiente de la Gerencia de Servicios Prestacionales de nivel I-II de la Red Prestacional Rebagliati comunica a la citada Gerencia que de acuerdo a la iniciativa de gestión de fortalecer la Prevención y Tratamiento de Cáncer Ginecológico de cervix y mama, constituyendo una prioridad de atención sanitaria institucional, se requiere mejorar la capacidad resolutoria e incrementar la oferta de servicios, por lo que se requiere cubrir la brecha oferta demanda de médico gineco obstetra para cumplir con los estándares establecidos;

Que, en mérito de lo expuesto precedentemente, la autoridad competente considera necesario autorizar el desplazamiento en calidad de rotación permanente, del trabajador **BENJAMIN ARTURO LINO RODRIGUEZ**, Médico del Hospital I Carlos Alcántara Butterfield dependiente de la Gerencia de Servicios Prestacionales de nivel I-II de la Red Prestacional Rebagliati, por necesidad del servicio; al Hospital I Uldarico Rocca Fernández de la citada Gerencia; y,

Que, en aplicación del artículo 16° inciso g) y del artículo 81° inciso d), del Reglamento Interno de Trabajo para los trabajadores comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada del Seguro Social de Salud ESSALUD y en mérito de la delegación de funciones conferida mediante resolución de Gerencia General N° 764-GG-ESSALUD-2006, de fecha 15 de noviembre del 2006;

SE RESUELVE:

- AUTORIZAR EL DESPLAZAMIENTO PERMANENTE**, a partir de la fecha, al lugar que se indica, al trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada que a continuación se señala, por las razones expuestas en la parte considerativa de la presente resolución, conservando su nivel, línea de carrera y grupo ocupacional alcanzado.

NOMBRES y APELLIDOS	CARGO	Reg. Lab.	AREA	
			ORIGEN	DESTINO
BENJAMIN ARTURO LINO RODRIGUEZ	Médico	728	Hospital I Carlos Alcántara Butterfield-GSPN I-II -RPR	Hospital I Uldarico Rocca Fernández -GSPN I-II-RPR

- Transcribir la presente resolución a la Oficina de Gestión y Desarrollo, Gerencia de Servicios Prestacionales de nivel I-II, Hospital I Carlos Alcántara Butterfield, Hospital I Uldarico Rocca Fernández, Oficina de Recursos Humanos y al referido trabajador para los fines correspondientes.

REGISTRESE Y COMUNIQUESE

ESSALUD
 RED PRESTACIONAL REBAGLIATI

Dr. Juan Samuiliana Callirgos
 UMP 11616
 GERENTE

JSC/mgc/masa
 ORH-01.03-21

NIT	581	2021	260
-----	-----	------	-----

TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL (LPCL) D.S. N° 003-97-TR

Fecha de publicación : 27.03.97
Concordado con el Reglamento

LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO I PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

- Artículo 1°.-** Son objetivos de la presente Ley:
- Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo;
 - Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad;
 - Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales; y,
 - Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.

Artículo 2°.- El Estado estimula y promueve la innovación tecnológica de conformidad con el segundo párrafo del Artículo 14° de la Constitución Política del Perú, como la condición necesaria para el desarrollo económico.

La introducción de tecnología que eleve los niveles de productividad del trabajo, constituye un derecho y un deber social a cargo de todos los empresarios establecidos en el país.

El impacto de los cambios tecnológicos en las relaciones laborales podrá ser materia de negociación colectiva entre empresarios y trabajadores, dentro del marco de convenios de productividad, que podrán establecer normas relativas a:

- Sistemas de formación laboral que tiendan hacia una calificación polifuncional de los trabajadores en la empresa;
- Medidas orientadas a promover la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores;
- Sistemas de fijación de los niveles salariales de los trabajadores en función de sus niveles de productividad;
- Mecanismos alternativos de implementación de las modalidades de contratación laboral previstas en la presente Ley; y,
- Programas de reconversión productiva y medidas orientadas a facilitar la readaptación profesional de los trabajadores cesantes.

Las empresas que celebren contratos de productividad con sus trabajadores podrán solicitar al Ministerio de Trabajo y Promoción Social el apoyo técnico que requieran para la implementación de cualquiera de los programas de promoción del empleo, establecidos en virtud de la presente Ley.

CAPÍTULO II ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EJECUCIÓN

Artículo 3°.- El ámbito de aplicación de la presente Ley com-

prende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

TÍTULO I

DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO I NORMAS GENERALES

Artículo 4°.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

Reglamento: Arts. 11°, 12° y 13°

Artículo 5°.- Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

(* Artículo 6°.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

(* Artículo modificado por la Ley N° 28051 (02.08.2003), Ley de prestaciones alimentarias en beneficios de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Artículo 7°.- No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19° y 20° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650.

Reglamento: Arts. 10° y 93°

Artículo 8°.- En las normas legales o convencionales y en general en los instrumentos relativos a remuneraciones, éstas podrán ser expresadas por hora efectiva de trabajo.

Para tal efecto, el valor día efectivo de trabajo se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma sema-

laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

Artículo 27°.- El despido por la comisión de delito doloso a que se refiere el inciso b) del Artículo 24° se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.

Artículo 28°.- La inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si lo es por un período de tres meses o más.

Artículo 29°.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

- La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25°;
- La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previo al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa ⁽¹⁾.

(1) Supuesto modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27185 (19.10.99)

Reglamento: Arts. 46°, 47°, 48° y 52°

Artículo 30°.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
- La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;
- El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;**
- La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.

El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

(*) Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la Ley sobre la materia.

(*) Párrafo incluido por la Ley N° 27942 (27.02.2003)

Reglamento: 49° y 50°

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

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

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

Reglamento: Arts. 41°, 42°, 43° y 44°

Artículo 32°.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquéllos.

El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.

Reglamento: Arts. 43° y 44°

Artículo 33°.- Tratándose de la comisión de una misma falta por varios trabajadores, el empleador podrá imponer sanciones diversas a todos ellos, en atención a los antecedentes de cada cual y otras circunstancias coadyuvantes, pudiendo incluso remitir u olvidar la falta, según su criterio.

CAPÍTULO V DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

Artículo 34°.- El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38°.

Reglamento: Arts. 45°, 52°, 55° y 56°

Artículo 35°.- El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el Artículo 30° de la presente Ley, podrá optar excluyentemente por:

- Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o,
- La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el Artículo 38° de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.

Reglamento: Arts. 55° y 57°



SINDICATO NACIONAL MÉDICO DEL SEGURO SOCIAL DEL PERÚ SINAMSSOP

Registro Nacional de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos (ROSSP) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo N° 2318-09-DRTPEL/DPSC/SDRG/DRS del 05/02/09

CARTA N° 218 - 2021/SINAMSSOP. -

Lima, 19 de febrero de 2021

MUY URGENTE

Señor
Dr. ALFREDO BARREDO MOYANO
Gerente General de ESSALUD

Av. Arenales N° 1402
Jesús María. -

ASUNTO: DENUNCIAMOS SERIAS IRREGULARIDADES EN EL PROCESO DE VACUNACION, PARA LOS MEDICOS QUE ENFRENTAN LA PANDEMIA EN PRIMERA LINEA EN EL HOSPITAL I CARLOS ALCANTARA BUTTERFIELD DE LA MOLINA.

**REF.: PRONUNCIAMIENTO PUBLICO
RENUNCIA DE 10 COORDINADORES FUNCIONALES
RESOLUCION DE CONTRALORIA N° 037-2021-CG¹**

Recurrimos a su despacho en representación del Consejo Ejecutivo Nacional del Sindicato Nacional Médico del Seguro Social del Perú – SINAMSSOP -, haciendo presente nuestro cordial saludo y a la vez hacer llegar nuestra preocupación al advertir de los documentos de la referencia donde el cuerpo medico denuncia irregularidades (demora y falta de padron nominal) en el proceso de vacunacion, como gestion negligente del director Dr. Cesar Petrovich Sanchez que no cuentan con las condiciones minimas de bioseguridad en los ambientes para desarrollar el acto medico, por lo que nuestros afiliados siguen expuesto al contagio poniendo su vida en peligro.

Esta crisis provocada por la mala gestion del director de este importante hospital ha originado la renuncia de diez (10) coordinadores funcionales de las areas de Cirugia General, Medicina, Ginecologia, Pediatria, Anestesiologia, Traumatologia, Especialidades medicas y telemedicina, Odontologia, Urologia y Farmacia, como se uede corroborar del documento que se acompaña, **por tal motivo EXIGIMOS tome cartas en el asunto y solucione estos problemas sin perjuicio de separar del cargo al Director y su equipo de gestion por su demostrado incapacidad de administracion.**

Sin otro en particular.

ATENTAMENTE



Dr. Teodoro José Quinones Sánchez
Dr. TEODORO JOSÉ QUINONES SANCHEZ
SECRETARIO GENERAL

¹ Resolución de Contraloría N° 037-2021-CG que aprueba el "Plan General de Control de la Gestión de la Vacunación contra la COVID-19", a fin de asegurar la vacunación a la población objetivo –medicos que trabajan en primera línea-, como la transparencia, rendición de cuentas, coadyudar al uso eficiente de los recursos públicos, al oportuno desarrollo y efectividad de las intervenciones públicas, así como prevenir la corrupción en el proceso de vacunación.

Calle Trinidad Moran 1235 – Lince Teléfono: 421- 4950

www.sinamssop.pe



CUERPO MEDICO HOSPITAL CARLOS ALCANTARA BUTTERFIELD PRONUNCIAMIENTO

Ante los últimos acontecimientos ocurridos en Nuestro Hospital con la provisión de vacunas para la COVID19 y que llevaron con su llegada a recobrar la esperanza, pero que, con el transcurso de las horas y los días, al no evidenciarse el inicio del proceso de vacunación, pasaron a ser sentimientos de, frustración e impotencia.

La poca respuesta e iniciativa en la resolución de problemas por parte de la **GERENCIA DE LA RED PRESTACIONAL REBAGLIATI DR. JUAN SANTILLANA CALLIRGOS**, de la **GERENCIA DE SERVICIOS PRESTACIONALES I-II RED PRESTACIONAL REBAGLIATI DR. RICARDO PETROVICH SANCHEZ** y asimismo en la poca o nula preparación por parte de nuestras **AUTORIDADES LOCALES** quienes también muestran **RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA** por tener guardadas 3 días las valiosísimas vacunas contra el virus so pretexto que no cuentan con el **PADRON NOMINAL** para el inicio de la vacunación, no son sino la demostración nuevamente de la **IMPROVISACION** y la **INCAPACIDAD**.

El día 10 de febrero del 2021 llegaron las vacunas contra la COVID19, las cuales se encuentra bajo la responsabilidad del Programa de Inmunizaciones y bajo el resguardo del Ejército, pero hasta la fecha ninguno de los trabajadores presenciales ha sido vacunado, a pesar de los múltiples pedidos para que se efectivice el proceso de vacunación, **EL CUERPO MEDICO EN SU TOTALIDAD SIENTE VERGÜENZA AJENA DE NO PODER REPORTAR NINGUN PERSONAL VACUNADO A DIRIS LIMA ESTE.**

El día de ayer 12 de febrero del presente y teniendo como plataforma una reunión extraordinaria vía Zoom, se convocó a una Asamblea Extraordinaria del CUERPO MEDICO HCAB, esta apertura a las 20.25 teniendo como agenda única: **"ACCIONES A TOMAR FRENTE AL RETRASO EN EL PROCESO DE VACUNACION EN EL HOSPITAL, SIENDO LOS ACUERDOS POR UNANIMIDAD"**

- 1. MANIFESTAR NUESTRO MAS ENERGICO RECHAZO AL MANEJO DE LA CRISIS POR PARTE DEL EQUIPO DE GESTION DE NUESTRO HOSPITAL, GESTION QUE EN LOS ULTIMOS MESES SE HA MOSTRADO CON UNA POLITICA DE PUERTAS CERRADAS,**

MUTISMO, SORDERA, Y QUE NO HACEN SINO DEMOSTRAR UNA ACTITUD POCO PROFESIONAL, IRRESPONSABLE, INCOHERENTE E INCAPAZ, POR LO QUE EXIGIMOS SU RENUNCIA INMEDIATA.

- 2. PRESENTAR LAS DENUNCIAS CORRESPONDIENTES ANTE LAS INSTANCIAS ADMINISTRATIVAS (CENSOPAS, SUSALUD, SERVIR) A EFECTO DE DEJAR CONSTANCIA DE LAS DEFICIENCIAS EN EL MANEJO DE LA GESTION Y SE TOMEN LAS MEDIDAS CORRECTIVAS.**

“INCURREN TAMBIEN EN RESPONSABILIDAD FUNCIONAL LOS SERVIDORES Y FUNCIONARIOS PUBLICOS QUE EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES, DESARROLLAN UNA GESTION DEFICIENTE”

- 3. PRESENTAR ANTE LA FISCALIA DE PREVENCION DEL DELITO LA DENUNCIA PENAL PREVENTIVA CONTRA EL EQUIPO DE GESTION LOCAL Y CONTRA LA GERENCIA DE LA RED PRESTACIONAL REBAGLIATI.**

- 4. NUESTRA SOLIDARIDAD CON LOS CUERPOS MEDICOS:**

HOSPITAL III SUAREZ - ANGAMOS

HOSPITAL II CAÑETE

HOSPITAL I ULDARICO ROCCA

Así como con todo su personal quienes a la fecha tampoco han iniciado el proceso de vacunación, dejando en claro que la incompetencia en la Gestión es una **REALIDAD**.

POR TANTO, EXIGIMOS ASIMISMO LA INMEDIATA RENUNCIA DE LOS RESPONSABLES DIRECTOS DEL RETRASO NEGLIGENTE EN EL PROCESO DE VACUNACIÓN:

DR. JUAN SANTILLANA CALLIRGOS - GERENTE RED PRESTACIONAL REBAGLIATI

DR. RICARDO PETROVICH SANCHEZ - GERENTE DE SERVICIOS PRESTACIONALES I - II RED PRESTACIONAL REBAGLIATI.

EL CUERPO MEDICO HCAB EN PLENO EXIGE LA INMEDIATA RENUNCIA DEL DIRECTOR HCAB, DR. PETROVICH Y TODO SU EQUIPO DE GESTION, POR SU INEFICIENCIA Y POR SU FALTA DE LIDERAZGO EN LA TOMA DE DECISIONES ANTE LA CRISIS.

EXIGIMOS SE INICIE EL PROCESO DE VACUNACION EN NUESTRO HOSPITAL Y SE TRANSPARENTE EL PADRON NOMINAL OFICIAL SOCIALIZANDO DICHO DOCUMENTO CON TODOS LOS GRUPOS OCUPACIONALES.

**LA MOLINA, 13 DE FEBRERO DEL 2021
JUNTA DIRECTIVA DEL CUERPO MEDICO
HOSPITAL CARLOS ALCANTARA BUTTERFIELD**

La Molina, 18 de febrero del 2021

Dra. Giuliana Bazán Bardales
JEFE MEDICO QUIRURGICO DEL HCAB

Pte.

Para saludarla y a la vez manifestarle lo siguiente:

1. Con respecto a lo acontecido en el proceso de vacunación contra la COVID19 en nuestro hospital:
 - 1.1. Habiendo recibido dichas vacunas el día miércoles 10 de febrero, se dio inicio a la vacunación recién el día sábado 13 de febrero, pasado las 14:00 horas (más de 72 horas después de la recepción) y con irregularidades en las listas oficiales, donde no se incluyeron personal asistencial con trabajo presencial de áreas COVID y NO COVID, e incluyendo a personal en trabajo remoto contradiciendo esto la normativa impuesta por el ministerio de salud respecto a la priorización del personal, demostrando esto la incapacidad de nuestro actual equipo de gestión. De lo cual se tiene un pronunciamiento por escrito de nuestro cuerpo médico.
 - 1.2 Que el día de ayer miércoles 17 de febrero fueron citados de manera informal 65 trabajadores de nuestro hospital no incluidos en la 1era lista de vacunación, a las 7:00 horas, para que sean vacunados. Sin embargo, estuvieron esperando más de 10 horas la aprobación de nuestro director para dar inicio al proceso, y pasadas las 17:00 horas, luego de ejercer medidas de fuerza de parte del personal afectado, fueron finalmente vacunados.
2. Que el miércoles 3 de febrero del presente fuimos obligados a iniciar la atención de emergencia en los nuevos ambientes recién inaugurados sin las condiciones mínimas establecidas para dicho acto médico.
 - 2.1- No se cuenta con la ventilación ni con los sistemas de circulación de aire adecuados.
 - 2.2 Existe aglomeración de pacientes pediátricos y adultos en un ambiente no ventilado, ocasionando un foco de contagio en plena segunda ola de la pandemia por COVID19.
 - 2.3 Así mismo el área de trauma shock designada no cumple con las mínimas dimensiones que permitan la atención del equipo completo y por lo tanto oportuna en casos de pacientes de emergencia.
 - 2.4 Tampoco se cuenta con un área designada para traumatología, siendo esta especialidad de alta demanda en emergencia. Se conoce documento por parte del coordinador al respecto.
 - 2.5 Tópicos de dimensiones muy pequeñas que concentran calor y con mala distribución.
 - 2.6 Tópico de ginecología que debe ser compartido por obstetrices y médicos.
 - 2.7 Se informó oportunamente a la gestión sobre la necesidad de retornar a los ambientes antiguos hasta que se corrijan las observaciones hechas, no obteniendo respuesta hasta la fecha.
3. Que durante los meses de diciembre 2020 y enero 2021 han existido escasas de pruebas diagnósticas para COVID19 para control de personal asistencial en nuestro hospital, y para nuestros mismos pacientes, llegando a suspender la atención por emergencia en algunos actos médicos. Sin embargo, nuestro director dispuso la transferencia de las pocas pruebas diagnósticas disponibles a otros hospitales de la red dejándonos sin capacidad de resolución alguna, a pesar de tener un área COVID funcionando activamente.
4. Es de conocimiento que el día 6 de febrero, nuestro hospital quedo en total desabastecimiento de oxígeno, llevándonos a suspender atenciones de emergencia y peor aun dejando en desamparo a los pacientes de nuestro hospital. Habiendo presentado una denuncia a la fiscalía de prevención del delito por este hecho.
5. Que desde que se ha implementado el área covid en nuestro hospital no se han implementado los flujos de atención adecuados para la atención especializada de parte de los servicios de anestesiología, cirugía general y pediatría, generando una

- desorganización constante en la atención de los pacientes covid, en perjuicio de los mismos.
- Sabemos de colegas como anestesiólogos, que atienden pacientes covid las 24 horas, no están incluidos en el bono COVID.
 - Falta de atenciones al personal de salud para la prevención de covid, no control cada 15 días, inadecuada atención por USSOMA. Se denunció oportunamente atenciones falsas a cargo de este equipo de salud ocupacional, avaladas por el director Dr. César Petrovich Sanchez.


Todos estos puntos resumen la incapacidad de gestión de parte de nuestro director en funciones, Dr. Cesar Petrovich Sanchez, que ocupa también, al mismo tiempo, el cargo de gerente de la red Prestacional I y II Rebagliati desde el mes de enero del presente, teniendo una ausencia constante en las decisiones de nuestro hospital y llevándonos a esta situación crítica que exponemos.

Por tal motivo los coordinadores de todas las unidades de atención de nuestro hospital exigimos la inmediata RENUNCIA del director Dr. César Petrovich Sánchez, así como de todo su equipo de gestión.

Como medida de fuerza presentamos nuestra RENUNCIA a los cargos de coordinadores funcionales que venimos desempeñando hasta la fecha. Esta medida es una manifestación de rechazo a la gestión actual; y en muestra de respeto y solidaridad a nuestros colegas quienes han sido maltratados (vejados) en este irregular y desorganizado proceso de vacunación, y a los colegas que vienen luchando contra la infección por COVID19 producto de esta exposición innecesaria propiciada por esta mala gestión.

Firman la presente los coordinadores:

Dr. Fernando Rodriguez	Cirugía General
Dr. José Castillo	Medicina
Dra. Miriam Ramos	Ginecología
Dra. Milagros Salazar	Pediatría
Dra. Mabel Muñoz	Anestesiología
Dr. José Llamoca	Traumatología
Dr. Martin Rodriguez Cavani	Especialidades médicas y telemedicina
Dr. Juan Herrera	Odontología
Dr. Jorge Mansilla	Urología
Q.F. Liliana Reyes	Farmacia



 Dr. Fernando Aarón Rodríguez Zúñiga
 CIRUJANO GENERAL Y DIGESTIVO
 CMP: 57925 RNE: 35987


 Hospital Carros
 Alcantara Butterfield
 DR. JOSÉ ARMANDO CASTILLO SILVA
 CMP: 57925 RNE: 13900


 Dr. Martín Llamoca Sánchez
 ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGIA
 C.M.P. 31497 R.N.E. 15567
 HOSIP. G. ALCANTARA B.


 Dra. MILAGROS SALAZAR BERNUY
 MEDICO PEDIATRA
 CMP: 44768 - RNE. 027045


 Dr. Juan Carlos Herrera


 Dra. Mabel Muñoz
 Anestesiología


 Q.F. Liliana Reyes
 Farmacia



ASESOR LEGAL SINAMSSOP <legal.sinamssop@gmail.com>

Mesa de Partes Digital ESSALUD - Registro de Solicitud

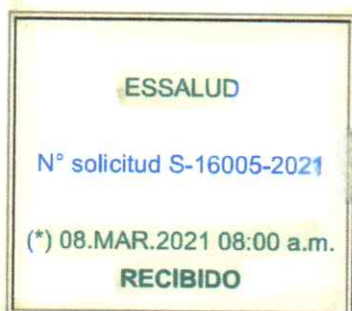
1 mensaje

Sistema de Mesa de Partes Virtual <mpv@essalud.gob.pe>
Para: legal.sinamssop@gmail.com

7 de marzo de 2021, 14:09



Estimado(a) ELGUERA MORALES ROLANDO MIRKO,



(*) Se le informa que su solicitud ha sido recibida con la fecha del día hábil siguiente dado que ha sido presentada fuera del horario de la Mesa de Partes de EsSalud (08:00 a.m. - 04:00 p.m.) de acuerdo a la Directiva N°33-SG-ESSALUD-2020 "Normas que regulan la gestión documental aprobada mediante Resolución de Gerencia General N°1797-GG-ESSALUD-2020.

Asimismo, se le comunica que su solicitud está siendo procesada. Una vez registrada recibirá un correo electrónico informándole el número de trámite (NIT) generado que podrá consultar en <https://ww1.essalud.gob.pe/sgfa/externo.php>

Recuerde revisar periódicamente su correo electrónico y acceder a la Mesa de Partes Digital en <https://mpd.essalud.gob.pe>, opción "Mis Tramites", para mantenerse informado del estado del mismo.

Atentamente,

www.essalud.gob.peSede Central: Av. Arenales N° 1402
Jesús María, Lima 11 - Perú
Teléfonos: (511)265-6000 / (511) 265-7000