



PERÚ

Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

RESOLUCIÓN N° 000108-2023-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 3950-2022-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : CESAR MOSILOT BAZAN
ENTIDAD : HOSPITAL GENERAL JÁEN
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 DESTITUCIÓN

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor CESAR MOSILOT BAZAN contra la Resolución del Órgano Sancionador N° 007-2022-GR.CAJ-DRS-HGJ-ST.PAD/DE, del 7 de julio de 2022, emitida por la Dirección Ejecutiva del Hospital General Jáen; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 20 de enero de 2023

ANTECEDENTES

- Mediante Resolución del Órgano Instructor N° 001-2022-GR-CAJ-HGJ-ST-PAD/UP¹, del 22 de febrero de 2022, la Jefatura de la Unidad de Personal del Hospital General Jáen, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario al señor CESAR MOSILOT BAZAN, en adelante el impugnante, por presuntamente haber trasgredido lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública², incurriendo con ello en la falta tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil³, en concordancia con el artículo 100° de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁴.

¹ Notificada al impugnante el 22 de febrero de 2022.

² **Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública**

“Artículo 6°.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios: (...)

2. Probidad

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. (...)

4. Idoneidad

Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones”.

5. Veracidad

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos (...).”

³ **Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



Al respecto, se indicó que el impugnante, a sabiendas de que no cumplía con todos los requisitos para la plaza de Ingeniero o Bachiller Electricista (Plaza N° 50), suscribió contrato el 4 de mayo de 2021, generando vínculo contractual con la Entidad, y consecuentemente, laborando desde dicha fecha bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, cuando tenía pleno conocimiento de que no tenía la experiencia mínima general de cuatro (4) años, máxime que, posterior a ello, brindó información inexacta, cuando con Memorando N° 1360-2021-GR.CAJ-DRS-HGJ/UP, del 7 de octubre de 2021, la Jefatura de Personal le requirió sustentar su experiencia laboral a partir del egreso de la carrera universitaria de Ingeniería Mecatrónica, adjuntando tan solo su constancia de egreso del 8 de mayo de 2018, ocultando y/o reservando la información respecto a su experiencia.

2. El 8 de marzo de 2022, el impugnante presentó sus descargos señalando lo siguiente:

- (i) Se le imputa una falta sobre hecho de referencia genérica.
- (ii) La imputación en su contra se sustenta únicamente en el Informe N° 2082-2021-SERVIR/GDSRG, del 14 de diciembre de 2021.
- (iii) Sí declaró contar con la experiencia general solicitada, por lo que no se configura el supuesto de haber presentado documentación falsa o inexacta.
- (iv) En el informe antes citado no se concluye o recomienda el inicio de investigaciones para determinar su responsabilidad administrativa.
- (v) No se han configurado los criterios para la imposición de la sanción previstos en el artículo 87° de la Ley N° 30057.
- (vi) En el supuesto negado de encontrarse responsabilidad por la imputación realizada, la sanción propuesta es desproporcionada.
- (vii) No se han observado los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

"Artículo 85°.- Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...)

q) Las demás que señale la ley. (...)"

⁴ **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

"Artículo 100°.- Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815

También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título".

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

3. Mediante Resolución del Órgano Sancionador N° 007-2022-GR.CAJ-DRS-HGJ-ST.PAD/DE⁵, del 7 de julio de 2022, la Dirección Ejecutiva de la Entidad, impuso al impugnante la sanción de destitución, al haberse acreditado la trasgresión a lo dispuesto en los los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815; incurriendo con ello en la falta tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, en concordancia con el artículo 100° de su Reglamento General.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 1 de agosto de 2022, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución del Órgano Sancionador N° 007-2022-GR.CAJ-DRS-HGJ-ST.PAD/DE, solicitando se declare la nulidad de la citada resolución y se revoque la sanción impuesta, bajo los siguientes argumentos:
 - (i) La Entidad no ha considerado lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N° 31396 que reconoce las prácticas preprofesionales y profesionales como experiencia laboral.
 - (ii) En el Informe Técnico N° 000220-2022-SERVIR/GPGSC se ha señalado que son reconocidas las practicas preprofesionales como experiencia laboral.
 - (iii) Se le atribuyó el conocimiento de la “Guía Metodológica para el diseño de perfiles de puestos para las entidades públicas, aplicables a regímenes distintos a la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil”, la cual no es una herramienta dirigida al conocimiento de los postulantes a un concurso público.
 - (iv) Resulta injusto que se le pretenda atribuir la trasgresión a la Ley N° 27815, cuando no ha incurrido en el incumplimiento de los principios que se le imputaron.
 - (v) Debe observarse lo dispuesto en el artículo 246° del TUO de la Ley N° 27744 que señala que son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables.
5. Con Oficio N° 1283-2022-GR.DRS-HGJ/DE, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante y los antecedentes que dieron origen a la resolución impugnada.
6. Mediante los Oficios N° 010849 y 010850-2022-SERVIR/TSC, el Tribunal informó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.

⁵ Notificada al impugnante el 8 de julio de 2022.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023⁶, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁷, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2010-SERVIR/TSC⁸, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido

⁶ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

⁷ **Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo Nº 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

⁸ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁹, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹⁰; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”¹¹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹².

⁹ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

¹⁰ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

¹¹ El 1 de julio de 2016.

¹² **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



10. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

11. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
12. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable y el procedimiento sancionador regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

13. Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

14. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹³, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
15. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹⁴ se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
16. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°⁵ 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido

¹³ **Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
“NOVENA.- Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

¹⁴ **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS
“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se registrarán por las normas por las cuales se le imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁵.

17. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE¹⁶, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1 que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
18. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
19. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-

¹⁵**Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**
“Artículo 90º.- Ámbito de Aplicación

Las disposiciones de este Título se aplican a los siguientes servidores civiles:

- a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
- b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- c) Los directivos públicos;
- d) Los servidores civiles de carrera;
- e) Los servidores de actividades complementarias y
- f) Los servidores de confianza.

Los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Título. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso”.

¹⁶**Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

“4. ÁMBITO

4.1 La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:

- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
- (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
- (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC¹⁷, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y

¹⁷Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

“7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de los dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:

7.1 Reglas procedimentales:

- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.
- Etapas y fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.
- Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
- Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
- Medidas cautelares.
- Plazos de prescripción.

7.2 Reglas sustantivas:

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción.
 - (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.
20. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

Sobre la falta imputada al impugnante

21. En el presente caso, mediante Resolución del Órgano Sancionador N° 007-2022-GR.CAJ-DRS-HGJ-ST.PAD/DE, del 7 de julio de 2022, se impuso al impugnante la sanción de destitución, al haberse acreditado la trasgresión a lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815; incurriendo con ello en la falta tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, en concordancia con el artículo 100° de su Reglamento General.

Al respecto, se indicó que el impugnante, a sabiendas de que no cumplía con todos los requisitos para la plaza de Ingeniero o Bachiller Electricista (Plaza N° 50), suscribió contrato el 4 de mayo de 2021, generando vínculo contractual con la Entidad, y consecuentemente, laborando desde dicha fecha bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, cuando tenía pleno conocimiento de que no tenía la experiencia mínima general de cuatro (4) años, máxime que, posterior a ello, brindó información inexacta, cuando con Memorando N° 1360-2021-GR.CAJ-DRS-HGJ/UP, del 7 de octubre de 2021, la Jefatura de Personal le requirió sustentar su experiencia laboral a partir del egreso de la carrera universitaria de Ingeniería Mecatrónica, adjuntando tan solo su constancia de egreso del 8 de mayo de 2018, ocultando y/o reservando la información respecto a su experiencia.

-
- Las faltas.
 - Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



22. Sobre el particular, de la documentación que obra en el expediente se advierte el Oficio N° 007017-2021-SERVIR-GDSRH, del 14 de diciembre de 2021, con el cual la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos puso en conocimiento de la Jefatura de Personal de la Entidad el Informe N° 002082-2021- SERVIR-GDSRH, en donde se indicó lo siguiente:

"(...) 4.2.8 Habiendo delimitado ello, de la revisión de la Hoja de Vida documentada presentada por el ganador del puesto de 'Ingeniero o Bachiller Electricista' (Plaza Nro. 50), convocado en el Proceso CAS Nro. 01-2021HGJ, se advierte lo siguiente:

<i>Ingeniero o Bachiller Electricista' (Plaza Nro. 50)</i>		
<i>Rubro</i>	<i>Detalle del perfil de puesto convocado en el Proceso CAS Nro. 01-2021-HGJ</i>	<i>Cumplimiento (según hoja de vida y documentos anexos del ganador)</i>
(...)		
<i>Experiencia Laboral</i>	<i>. Experiencia General: Experiencia mínima de cuatro (04) años.</i>	<i>La experiencia general se contabilizará, para el caso del ganador desde el 9 de mayo de 2018 (fecha de expedición del diploma de bachiller en la formación académica requerida para este puesto), porque el postulante no precisó ni acreditó la fecha de egreso en la formación universitaria requerida mínimamente para el puesto 'Ingeniero o Bachiller Electricista'.</i>
	<i>. Experiencia Específica: Experiencia mínima de dos (02) años en la Implementación, operación y mantenimiento de sistemas y equipamiento eléctrico y mecánico, asistidos por control electrónico.</i>	<i>No cumple con lo cuatro (4) años de experiencia laboral por lo siguiente:</i> <i>(i) La convocatoria del Proceso CAS Nro. 01-2021-HGJ, se publicó el 22 de abril de 2021 (según se indica en el numeral 2.1 de sus bases), por lo que, solo teniendo en cuenta la experiencia que hubiera acumulado el ganador desde el 9 de mayo de 2018, era materialmente imposible que cumpla con 4 años de experiencia general.</i> <i>(ii) El último puesto de trabajo declarado por el ganador en el 'Formato de Hoja de Vida - Anexo N° 01' que laboró en la empresa MOHERSA S.A.C. desde el 04 de enero de 2016 hasta el 14 de marzo de 2020, lo cual acreditó con un Certificado de Trabajo emitido por la referida empresa. Teniendo en cuenta dicha experiencia, debemos acotar que la experiencia de dicho señor debía contabilizarse desde el 9 de mayo de 2018; así desde dicha fecha, el ganador acreditó 1 año, 10 meses y días a la fecha de postulación, y no los 4 años que como mínimo debía acreditar.</i> <i>(iii) El ganador anexó en su postulación una Constancia de Cumplimiento de Prestación Nro. 069-2021, emitido por la Entidad; sin embargo, no es posible considerarla como acreditación de experiencia ya que en ningún extremo de dicho documento se precisa con exactitud la fecha de inicio y de término de la prestación de servicios. (...)"</i>

23. Cabe señalar que, tal como fue precisado en el Informe N° 002082-2021- SERVIR-GDSRH, en el perfil antes citado se indicó como requisito contar con 4 años de experiencia general en el sector público y/o privado; no obstante, de la revisión de



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

la hoja de vida registrada por el impugnante en su postulación en la plaza Ingeniero o Bachiller Electricista’ (Plaza N° 50) consignó que sí cumplía con los requisitos señalados en el citado perfil; no obstante, efectos de acreditar dicho requisito el impugnante presentó copia del Diploma de “Bachiller en Ingeniería Mecatrónica”, del 9 de mayo de 2018, emitido por la Universidad Tecnológica del Perú. En ese sentido, teniendo en cuenta la fecha antes citada y considerando que la convocatoria del Proceso CAS N° 01-2021-HGJ se publicó el 22 de abril de 2021, el impugnante no cumplió con acreditar los 4 años de experiencia general en el sector público y/o privado requeridos en el perfil.

24. Asimismo, se aprecia que, mediante Memorando N° 1360-2021-GR.CAJ-DRS-HGJ/UP, del 7 de octubre de 2021, la Jefatura de Personal requirió al impugnante sustentar su experiencia laboral a partir del egreso de la carrera universitaria de Ingeniería Mecatrónica; no obstante, en respuesta a dicho memorando, el impugnante remitió la Constancia de Egresado, del 8 de mayo de 2018, emitida por la Universidad Tecnológica del Perú y el Certificado de Trabajo, del 14 de marzo de 2020, emitido por la empresa Mohersa S.A.C. en donde se indica que laboró en dicha empresa desde el 4 de enero de 2016 hasta el 14 de marzo de 2020.
25. En su recurso de apelación, el impugnante ha señalado que se le atribuyó el conocimiento de la “Guía Metodológica para el diseño de perfiles de puestos para las entidades públicas, aplicables a regímenes distintos a la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil”, la cual no es una herramienta dirigida al conocimiento de los postulantes a un concurso público. Asimismo, este ha alegado que resulta injusto que se le pretenda atribuir la trasgresión a la Ley N° 27815, cuando no ha incurrido en el incumplimiento de los principios que se le imputaron.
26. Al respecto, se aprecia que, por los hechos en que incurrió el impugnante, la Entidad le imputó la trasgresión a lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815 incurriendo con ello en la falta tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, en concordancia con el artículo 100° de su Reglamento General.
27. En este contexto, debemos recordar que el rol fundamental del Estado es satisfacer las necesidades de la ciudadanía a través de la adecuada prestación de servicios públicos, garantizando así el bien común. Por lo que quienes integran la Administración Pública como funcionarios o empleados públicos (independientemente su régimen de contratación) adquieren una vinculación especial con el Estado, de jerarquía, que permite que se ejerza sobre ellos *el ius puniendi* con cierto grado de diferencia en relación con otros administrados,

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://abp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

debido a que las exigencias que recaen sobre ellos son mayores por estar en juego el cumplimiento de los fines del Estado.

28. Por esa razón, los funcionarios y servidores públicos tienen mayores obligaciones sobre cómo conducirse en su vida. Les es exigible no solo ser personas idóneas profesional o técnicamente hablando, sino también moralmente. Esto supone mantener una conducta éticamente intachable, apegándose a postulados de honradez, honestidad, entre otros; haciendo prevalecer en todo momento el interés general sobre el privado.
29. Sobre particular, Nuñez Ponce refiere que la ética pública señala principios y valores que guían la conducta del servidor público, para que sus acciones sean correctas y reflejen la honestidad y la confianza, fortaleciendo con ello la imagen de los funcionarios y del gobierno¹⁸.
30. Es en ese orden de ideas que la legislación en materia de empleo público, por medio de la Ley N° 27815 ha fijado qué principios, deberes y prohibiciones éticos deben regir la actuación de los servidores públicos; pues de la observancia de estos dependerá que una actuación de la administración sea correcta o no.
31. Es importante tener en cuenta que la Ley N° 27815 es una norma que busca regular el comportamiento de los servidores públicos dentro de un marco ético adecuado para el ejercicio de la función. En tal contexto, el diccionario de la Real Academia Española¹⁹ define la ética como el conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida. El mismo diccionario contempla que la moral está referida a diferenciar entre las conductas buenas o malas, en función de la vida individual y colectiva.
32. En esa medida, la Ley N° 27815 no contempla conductas específicas, sino más bien, principios y valores que deben observar los servidores públicos en el ejercicio de su función, como es, por ejemplo, que deben actuar con responsabilidad, probidad, honestidad, honradez, entre otros. De este modo, para que se configure la contravención de estas normas, se debe evaluar el comportamiento de la persona e identificar si ello contraviene algún principio o valor reconocido en la Ley.

¹⁸NUÑEZ PONCE, Julio. “Identidad Digital, ética en la función pública, transparencia y protección de datos personales”. En: Ética para los Tiempos. Trayectoria en la Función Pública: identidad, ciudadanía y tecnología. Registro Nacional de Identificación y Estado Civil. Primera Edición. Lima 2019, p. 263.

¹⁹Según las referencias encontradas en la página web: <https://dle.rae.es>



33. Ahora bien, es menester precisar que, en virtud al principio de probidad, previsto en el numeral 2 del artículo 6º de la Ley del Código de Ética en la Función Pública, existe el deber de actuar con rectitud, honradez y honestidad, desechando todo provecho o ventaja personal; por lo que la conducta del impugnante efectivamente infringió tal principio, toda vez que mantuvo un vínculo laboral con la Entidad pese a que no cumplía con el perfil para ostentar el cargo cuya plaza le fue adjudicada; por lo que con tal hecho ha denotado una conducta contraria a la honestidad, requisito exigido en el mencionado principio.
34. Por otro lado, respecto a la idoneidad como principio establecido en el numeral 4 del artículo 6º de la Ley del Código de Ética en la Función Pública, este cuerpo Colegiado debe señalar que es entendida como toda aptitud técnica, legal y moral para el acceso y ejercicio de la función pública. Llevado este principio al caso concreto, el impugnante, al haber laborado en la Entidad sabiendo que no cumplía con el perfil requerido, no actuó con la aptitud legal y moral que la citada norma exige, toda vez que su conducta es reprochable y le sirvió para acceder y mantenerse en el puesto que ostentaba.
35. Del mismo modo, respecto al principio de veracidad, esta Sala debe señalar que el numeral 5 del artículo 6º de la Ley del Código de Ética en la Función Pública, exige que todo servidor público se exprese con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución, siendo esto entendido como la obligación de los servidores a actuar con la verdad en el marco de sus actuaciones frente a la Administración Pública y a la ciudadanía; siendo que evidentemente el impugnante, al haber laborado en la Entidad pese a que tenía conocimiento de que no cumplía con el perfil requerido, ha transgredido este principio ético que debe primar en el aparato Estatal.
36. Por lo expuesto, se encuentra acreditado que la impugnante infringió los principios éticos previstos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6º de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, lo que constituye la falta de carácter disciplinario prevista en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057. Asimismo, cabe precisar que la Entidad atribuyó al impugnante la trasgresión a dichas normas, por lo que los argumentos señalados por el impugnante referidos a a que no trasgredió dichos principios y a que le fue imputada una norma que no correspondería, deben ser desestimados.
37. De otro lado, el impugnante ha señalado que la Entidad no ha considerado lo dispuesto en el artículo 4º de la Ley Nº 31396 que reconoce las prácticas preprofesionales y profesionales como experiencia laboral; lo cual ha sido precisado en el Informe Técnico Nº 000220-2022-SERVIR/GPGSC en donde se ha



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

indicado que son reconocidas las practicas preprofesionales como experiencia laboral.

38. Al respecto, cabe precisar que la Ley N° 31396 – Ley que reconoce las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica el decreto legislativo 1401, fue publicada el 18 de enero de 2022, mientras que la convocatoria del Proceso CAS N° 01-2021-HGJ se publicó el 22 de abril de 2021. En ese sentido, en el periodo en que se llevó a cabo el proceso antes citado en donde el impugnante participó y consignó que sí cumplía con los requisitos señalados en el perfil requerido no se encontraba vigente la Ley N° 31396; por lo que lo argumentado por el impugnante en dicho extremo debe ser desestimado.
39. Asimismo, el impugnante ha alegado que debe observarse lo dispuesto en el artículo 246º del TUO de la Ley N° 27744 que señala que son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables. No obstante, se aprecia que la Ley N° 31396 no contiene disposiciones sancionadoras, por lo que lo alegado por el impugnante en dicho extremo carece de sustento.
40. En tal sentido, a la luz de los hechos expuestos en los numerales que anteceden, y tal como se aprecia de la documentación que obra en el expediente, esta Sala puede colegir que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad del impugnante por los hechos que fue sancionado en el marco del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, en mérito a los documentos valorados a lo largo del procedimiento.
41. Por las consideraciones expuestas, esta Sala considera que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor CESAR MOSILOT BAZAN contra la Resolución del Órgano Sancionador N° 007-2022-GR.CAJ-DRS-HGJ-ST.PAD/DE, del 7 de julio de 2022, emitida por la Dirección Ejecutiva del HOSPITAL GENERAL JÁEN; por lo que se CONFIRMA la citada resolución.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor CESAR MOSILOT BAZAN y al HOSPITAL GENERAL JÁEN, para su cumplimiento y fines pertinentes.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

TERCERO.- Devolver el expediente al HOSPITAL GENERAL JÁEN.

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

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/primera-sala/>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

L16/P2

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269. Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>