



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCIÓN Nº 002350-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 14210-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : MANUEL EDWIN ORTIZ ROSAS
ENTIDAD : MINISTERIO PÚBLICO
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
SUSPENSIÓN POR QUINCE (15) DÍAS CALENDARIO SIN
GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por el señor **MANUEL EDWIN ORTIZ ROSAS**, contra la Resolución Gerencia Nº 003252-2024-MP-FN-GG-OGPOHU, del 6 de noviembre de 2024, emitida por la Gerencia Central de Potencial Humano del Ministerio Público, al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 6 de junio de 2025

ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución Nº 001-2024-MP-FN-ADMDFSULL, del 19 de marzo de 2024¹, la Administración del Distrito Fiscal de Sullana, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario al señor MANUEL EDWIN ORTIZ ROSAS, en adelante el impugnante, en su condición de Asistente Administrativo (conductor), por la presunta comisión de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil², al haber inobservado el literal c) del numeral 3.6 del Manual de Organización y Funciones de la Administración Judicial de tipo "A"³; por los hechos que se detallan a continuación:

¹ Notificada al impugnante el 19 de marzo de 2024.

² **Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil**

"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:

(...)

d) La negligencia en el desempeño de las funciones".

³ **Manual de Organización y Funciones de la Administración Judicial de tipo "A"**

"3.6 Cargo: Asistente Administrativo

(Chofer)

(...)

c) Conducir el vehículo en forma apropiada, con estricto apego al Reglamento de Tránsito.

(...)."

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.





“por haber excedido el límite de velocidad permitido en el vehículo de placa EGW-727 los días 26 de marzo de 2021 y 27 de abril de 2022; generando así la emisión de las Papeletas de Tránsito N° 2450140297 (26/03/2021) y N° 2050275057 (27/04/2022) y consideradas como “Muy Graves”.

2. El 5 de abril de 2024, el impugnante presentó sus descargos, alegando principalmente lo siguiente:
 - (i) No es responsable de los hechos imputados, al ser materialmente imposible que se haya encontrado circulando a bordo del vehículo de placa EGW-727, y trasladando al personal fiscal de la Presidencia.
 - (ii) No obra documentación que establezca la asignación del vehículo de placa EGW-727.
 - (iii) No es suficiente suponer un hecho, es necesario probarlo.
3. A través de la Resolución Gerencia N° 002797-2024-MP-FN-GG-OGPOHU, del 23 de septiembre de 2024⁴, Gerencia Central de Potencial Humano de la Entidad sancionó al impugnante con suspensión por quince (15) días sin goce de remuneraciones, al encontrarse acreditado que habría incurrido en los hechos y falta imputados en el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.
4. El 23 de octubre de 2024, el impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución Gerencia N° 002797-2024-MP-FN-GG-OGPOHU, solicitando se declare fundado su recurso impugnatorio, prescrita la potestad sancionadora, se aplique el principio non bis in ídem, en consecuencia, el archivo del procedimiento administrativo disciplinario seguido en su contra.
5. Con Resolución Gerencia N° 003252-2024-MP-FN-GG-OGPOHU, del 6 de noviembre de 2024⁵, Gerencia Central de Potencial Humano de la Entidad declaró infundado el recurso de reconsideración presentado por el impugnante, al no haber presentado nueva prueba.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. Con Escrito s/n del 18 de noviembre de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Gerencia N° 003252-2024-MP-FN-GG-OGPOHU, solicitando se declare fundado su recurso impugnatorio, prescrita la potestad sancionadora, se aplique el principio non bis in ídem, en consecuencia, el archivo del procedimiento administrativo disciplinario seguido en su contra. Asimismo,

⁴ Notificado al impugnante el 30 de septiembre de 2024.

⁵ Notificado al impugnante el 6 de noviembre de 2024.





señaló que se vulneraron los principios de legalidad, tipicidad, debido procedimiento e irretroactividad.

7. Con Oficio N° 009590-2024-MP-FN-GG-OGPOHU, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
8. Mediante Oficios N° 038140-2024-SERVIR/TSC y 038141-2024-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó la admisión a trámite del recurso de apelación interpuesto por el impugnante por cumplir los requisitos de admisibilidad.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

9. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁶, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 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.

⁶ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

"Artículo 17°.- 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 N° 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 N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

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. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 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.
11. 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 solo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido 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.

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

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 su 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:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- Aprobar la política general de la institución;
- Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;

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.



12. 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 Directivo¹³, 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:

- 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”.

¹³ Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450

“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 y/o de alcance nacional;
- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- c) Aprobar la política general de SERVIR;
- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- m) 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.



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)

13. 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.
14. 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

15. 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 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.
16. 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 Civil¹⁴, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia¹⁵.

17. 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 Transitoria¹⁶ se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los dos (2) días de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
18. 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°s 276, 728 y 1057, estando excluidos solo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁷.

¹⁴ **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. (...)”.

¹⁵ **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. (...)”.

¹⁶ **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 regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

¹⁷ **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación

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

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.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

19. 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-PE¹⁸, 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 4.1¹⁹ 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.
20. 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.

- 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”.

¹⁸ **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. (...)”.

¹⁹ **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.

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 autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>





21. 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-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/GPGSC²⁰, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y

²⁰ 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

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

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de lo 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:

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.



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 prescripción²¹.
 - (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.
22. 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.
23. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo, se aprecia que el impugnante se encontraba en condición de servidor bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057. En ese sentido, esta Sala considera que al haberse instaurado el procedimiento administrativo disciplinario después del 14 de septiembre de 2014 por hechos que se suscitaron con posterioridad a dicha fecha, resultan aplicables las normas sustantivas y procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Sobre la prescripción de la acción sancionadora

24. Antes de ingresar al análisis de fondo, es necesario resolver la presunta inobservancia a cuestiones formales por parte de la Entidad que el impugnante ha denunciado en su recurso de apelación, y que se relacionan con la prescripción de su facultad sancionadora. Concretamente, afirma que ha transcurrido más de un año desde que tomó conocimiento la Administración del Distrito Fiscal de Sullana.

-
- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
 - Las faltas.
 - Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes".

²¹ Cabe destacar que a través de la **Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC**, vigente desde el 28 de noviembre de 2016, se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros aspectos que, la prescripción tiene naturaleza sustantiva; por lo que para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción debe ser considerada como regla sustantiva.





25. Ante ese contexto, debemos recordar que en su oportunidad el Tribunal Constitucional ha señalado que *“La figura jurídica de la prescripción no puede constituir, en ningún caso, un mecanismo para proteger jurídicamente la impunidad de las faltas que pudieran cometer los funcionarios o servidores públicos, puesto que esta institución del derecho administrativo sancionador no solo tiene la función de proteger al administrado frente a la actuación sancionadora de la Administración, sino también, la de preservar que, dentro de un plazo razonable, los funcionarios competentes cumplan, bajo responsabilidad, con ejercer el poder de sanción de la administración contra quienes pueden ser pasibles de un procedimiento administrativo disciplinario”*²². Por lo que establecer un plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria en los regímenes laborales propios del Estado no es más que el reconocimiento del derecho a prescribir como parte del derecho fundamental al debido proceso.
26. Así se ha pronunciado también el Tribunal Constitucional en el marco de los procesos penales, al precisar que *“La prescripción de la acción penal tiene relevancia constitucional toda vez que se encuentra vinculada al contenido del derecho al plazo razonable del proceso, el cual forma parte del derecho fundamental al debido proceso”*²³. En similar sentido se pronunció la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República en la Casación N° 2294-2012 La Libertad²⁴ cuando afirmó que *“el derecho a prescribir tiene rango constitucional, según lo previsto por el artículo 139 numeral 13 de la Constitución Política del Estado”*.
27. En principio, es oportuno recordar que la prescripción limita la potestad punitiva del Estado, puesto que tiene como efecto que la autoridad administrativa deja de tener competencia para perseguir al servidor civil; lo cual implica que al vencimiento del plazo establecido sin que se haya instaurado el procedimiento administrativo disciplinario, prescribe la facultad de la entidad para dar inicio al procedimiento correspondiente, debiendo consecuentemente declarar prescrita dicha acción administrativa.
28. Ahora bien, el artículo 94º de la Ley N° 30057 establece los plazos de prescripción para el inicio del procedimiento disciplinario administrativo disciplinario a los servidores civiles y ex servidores. En el caso de los servidores, el plazo de prescripción es de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces, haya tomado conocimiento del hecho. Asimismo, en cuanto al plazo de duración del

²²Sentencia recaída en el Expediente N° 2775-2004-AA/TC, fundamento Tercero.

²³Fundamento 6 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 01912-2012-HC/TC

²⁴Publicada en el diario oficial El Peruano el 31 de enero de 2013.



procedimiento se prevé que entre el inicio del procedimiento y la emisión de la resolución no puede transcurrir más de un (1) año.

29. Por su parte, el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014- PCM, precisa en su artículo 97° que el plazo de prescripción es de tres (3) años calendarios de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma, en cuyo caso, el plazo de un (1) año a que hace referencia la Ley N° 30057 y su Reglamento General.
30. Es así como, a partir de lo señalado en el artículo antes citado, podemos concluir que el ejercicio de la potestad disciplinaria tiene los siguientes límites temporales:
- (i) **Para el inicio del procedimiento: tres (3) años desde que se comete la falta y un (1) año desde que la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, o la que haga de sus veces, toma conocimiento de esta.**
 - (ii) **Para la imposición de la sanción: un (1) año desde que se inicia el procedimiento hasta la emisión de la resolución de sanción o absolución.**
31. De transcurrir dicho plazo sin que se haya instaurado el respectivo procedimiento administrativo disciplinario al presunto infractor, fenece la potestad punitiva del Estado (entidades públicas) para perseguir al servidor civil; en consecuencia, debe declarar prescrita la acción administrativa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que por el mismo hecho se hubiesen generado.
32. Finalmente, es importante acotar que el numeral 144.2 del artículo 144° y el numeral 145.3 del artículo 145° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO²⁵, precisan que el plazo expresado en meses o años

²⁵Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo 144°.- Inicio de cómputo

(...)

144.2 El plazo expresado en meses o años es contado a partir de la notificación o de la publicación del respectivo acto, salvo que éste disponga fecha posterior.

(...)

Artículo 145 °.- Transcurso del plazo

(...)

145.3 Cuando el plazo es fijado en meses o años, es contado de fecha a fecha, concluyendo el día igual al del mes o año que inició, completando el número de meses o años fijados para el lapso.

Si en el mes de vencimiento no hubiere día igual a aquel en que comenzó el cómputo, es entendido que el plazo expira el primer día hábil del siguiente mes calendario.”

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.



es contado a partir de la notificación o de la publicación del respectivo acto y además, este es contado de fecha a fecha, concluyendo el día igual al del mes o año que inició, completando el número de meses o años fijados para el lapso.

33. En el presente caso, la defensa del impugnante ha señalado que los hechos fueron comunicados a la Administración del Distrito Fiscal de Sullana el 28 de junio de 2022 y el 16 de mayo de 2022; sin embargo, recién con Oficio N° 000200-2024-MP-FN-PJFSSU, del 7 de febrero de 2024, la Presidencia de la Junta de Fiscales del Distrito de Fiscal de Sullana informó a la Secretaria Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios los hechos imputados al impugnante.
34. Al respecto, conforme a lo señalado en la Resolución N° 001-2024-MP-FN-ADMDFSULL, se advierte que la Gerencia Central de Potencial Humano de la Entidad, no tomo conocimiento de los hechos imputados al impugnante.
35. Consecuentemente, esta Sala advierte que en el presente caso corresponde aplicar el plazo de prescripción contabilizado desde la comisión de los hechos, teniendo en consideración que la Gerencia Central de Potencial Humano de la Entidad no tomó conocimiento de forma directa de los hechos imputados, sino que fueron derivados a la Secretaría Técnica mediante el Oficio N° 000200-2024-MP-FN-PJFSSU, del 7 de febrero de 2024. En ese sentido, teniendo en consideración que los hechos ocurrieron el 26 de marzo de 2021 y el 27 de abril de 2022, la Entidad tenía hasta el 26 de marzo de 2024 y 27 de abril de 2025 para instaurar el correspondiente procedimiento administrativo disciplinario al impugnante, verificándose que este fue instaurado el 19 de marzo de 2024 con la notificación de la Resolución N° 001-2024-MP-FN-ADMDFSULL.
36. Siendo ello así, corresponde desestimar este extremo de la apelación formulada, toda vez que el inicio del presente procedimiento administrativo se llevó a cabo dentro del plazo previsto por la Ley.

Sobre el principio de non bis in ídem

37. El impugnante alega que se está afectando el principio de *non bis in ídem*, el cual constituye una garantía para los ciudadanos que se presenta como un límite en el ejercicio de la potestad sancionadora de las entidades de la Administración Pública.

Al respecto, el Tribunal Constitucional²⁶ ha expresado lo siguiente:

²⁶Sentencia recaída en el Expediente 2050-2002-AA/TC, Fundamento 19.

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.





“El principio ne bis in idem tiene una doble configuración: por un lado, una versión sustantiva y, por otro, una connotación procesal:

a. En su formulación material, el enunciado según el cual, «nadie puede ser castigado dos veces por un mismo hecho», expresa la imposibilidad de que recaigan dos sanciones sobre el mismo sujeto por una misma infracción, puesto que tal proceder constituiría un exceso del poder sancionador, contrario a las garantías propias del Estado de Derecho. Su aplicación, pues, impide que una persona sea sancionada o castigada dos (o más veces) por una misma infracción cuando exista identidad de sujeto, hecho y fundamento.

(...)

b. En su vertiente procesal, tal principio significa que «nadie pueda ser juzgado dos veces por los mismos hechos», es decir, que un mismo hecho no pueda ser objeto de dos procesos distintos o, si se quiere, que se inicien dos procesos con el mismo objeto. Con ello se impide, por un lado, la dualidad de procedimientos (por ejemplo, uno de orden administrativo y otro de orden penal) y, por otro, el inicio de un nuevo proceso en cada uno de esos órdenes jurídicos (dos procesos administrativos con el mismo objeto, por ejemplo)”.

38. Este principio se encuentra regulado en el numeral 11 del artículo 248º del TUO de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-ED, establece que el principio de non bis in ídem constituye un principio de la potestad sancionadora administrativa, el cual establece que:

“11. Non bis in ídem.- No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.

Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el inciso 7 (...).”

39. De la lectura de la norma citada, se desprende que, el supuesto de hecho para la aplicación del principio de non bis in ídem, requiere que se haya impuesto previa o simultáneamente, una sanción en vía penal o administrativa, ante lo cual, la Administración Pública no podrá aplicar sanción, siempre y cuando se cumpla con el requisito de identidad de sujeto, hecho y fundamento jurídico.
40. Asimismo, cabe recordar que como contenido implícito del derecho al debido proceso reconocido en el inciso 3 del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, el principio de non bis ídem constituye un límite en el ejercicio de la potestad sancionadora de las entidades de la Administración Pública, el cual contiene una

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.



doble configuración conforme a lo señalado por el Tribunal Constitucional en los siguientes términos:

"(...) El principio non bis in ídem tiene una doble configuración: por un lado, una versión sustantiva y, por otro, una connotación procesal:

- a. En su formulación material, el enunciado según el cual, «nadie puede ser castigado dos veces por un mismo hecho», expresa la imposibilidad de que recaigan dos sanciones sobre el mismo sujeto por una misma infracción, puesto que tal proceder constituiría un exceso del poder sancionador, contrario a las garantías propias del Estado de Derecho. Su aplicación, pues, impide que una persona sea sancionada o castigada dos (o más veces) por una misma infracción cuando exista identidad de sujeto, hecho y fundamento. (...)*
- b. En su vertiente procesal, tal principio significa que «nadie pueda ser juzgado dos veces por los mismos hechos», es decir, que un mismo hecho no pueda ser objeto de dos procesos distintos o, si se quiere, que se inicien dos procesos con el mismo objeto. Con ello se impide, por un lado, la dualidad de procedimientos (por ejemplo, uno de orden administrativo y otro de orden penal) y, por otro, el inicio de un nuevo proceso en cada uno de esos órdenes jurídicos (dos procesos administrativos con el mismo objeto, por ejemplo)²⁷.*

41. Al respecto, el impugnante señaló en su recurso de apelación lo siguiente: *"(...) resulta de igual aplicación que la entidad, ya ha ejercido su facultad o potestad sancionadora, en la forma de "LLAMADA DE ATENCIÓN ESCRITA", por contener el documento una exhortación al cumplimiento de funciones. i) En ese sentido, ninguno, de los dos hechos podrían ser pasible de sanción, ya que esta facultad, ya fue ejercida por el empleador, conforme queda demostrado fehacientemente, en aplicación del principio non bis in ídem, antes ya explicado"*
42. De la documentación que obra en el expediente y conforme a lo señalado por la Entidad, se advierte que los Memorandos Nros 000078-2022, 000029-2023, 000060-2022 y 000043-2023-MP-FN-ADMDSULL, comunican la existencia de papelas de infracción y exhortan a no cometer infracciones de tránsito, las mismas no constituyen una sanción, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 88º de la Ley Nº 30057.
43. Por tanto, no se advierte que al impugnante se le haya impuesto previa o simultáneamente, una sanción en vía penal o administrativa.

²⁷ Sentencia recaída en el Expediente 2050-2002-AA/TC, Fundamento 19.





44. De manera que el cuestionamiento formulado por el impugnante en este extremo no tiene amparo legal.

Sobre la aplicación del principio de tipicidad, en relación a la imputación de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057

45. En lo que respecta a la falta del literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, es menester recordar que, en toda relación laboral, el cumplimiento por parte del trabajador de las labores encomendadas por el empleador no solo implica que estas deban realizarse de conformidad con las instrucciones y/o procedimientos previstos, sino que además deben ejecutarse de manera oportuna y adecuada dentro de los parámetros del deber de diligencia.
46. En esa línea argumentativa, en palabras de Morgado Valenzuela, ha de entenderse que el deber de diligencia "*...comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. Ha sido conceptualizado como un medio de colaboración para los fines de la empresa (Messias Pereira Donato)*". Asimismo, el citado autor señala que su incumplimiento se manifiesta en "*...el desinterés y descuido en el cumplimiento de las funciones; en la desidia, (...), falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas...*"²⁸.
47. Para la Real Academia de Española de la Lengua, el término diligencia vemos que tiene las siguientes acepciones: cuidado y actividad en ejecutar algo; y, prontitud, agilidad, prisa.

Entonces, si bien el término diligencia es un concepto jurídico indeterminado, para los efectos del presente caso se puede concebir el mismo como la forma en la que el trabajador realiza la prestación laboral, la cual lo obliga a ejecutar las actividades o labores asignadas con el debido cuidado, interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación. Esto conlleva, lógicamente, a que el servidor tenga que realizar todas aquellas acciones que sean mínimamente necesarias para cumplir oportunamente las labores que deriven de su cargo, las mismas que contribuirán a su vez a la consecución de los objetivos institucionales planteados.

48. En contraposición a ello, CABANELLAS DE TORRES²⁹ define la negligencia como: "*Omisión de la diligencia (v.) o cuidado que debe ponerse en los negocios, en las relaciones con las personas, en el manejo o custodia de las cosas y en el*

²⁸MORGADO VALENZUELA, Emilio, *El despido disciplinario*, en *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Coordinadores: Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 574.

²⁹ Guillermo Cabanellas de Torres. *Dirección de Enciclopedia de Derecho Usual*: tomo V: L-O, 29ª ed. Buenos Aires. Heliasta 2006. Pág. 508.



cumplimiento de los deberes y misiones. | Dejadez. | Abandono. | Desidia. | Falta de aplicación. | Defecto de atención. | Olvido de órdenes o precauciones. | Ejecución imperfecta contra la posibilidad de obrar mejor. (...)". Con lo cual, se concluye que un servidor será negligente cuando comete descuido o no cumple las labores que le han sido encomendadas a cabalidad, procurando su correcta ejecución, es decir, de manera oportuna e idónea, con diligencia y esmero.

49. En ese orden de ideas, cabe indicar que el magistrado César Landa Arroyo, en su voto singular de la Sentencia de fecha 21 de mayo de 2010 recaída en el Expediente N° 5185-2009-PA/TC, ha indicado lo siguiente respecto a la Buena Fe Laboral³⁰:

"16. Los alcances de la buena fe pueden ser identificados de acuerdo a los hechos ocurridos. Si se considera que ella se exige en las relaciones que entablan las personas para un desenvolvimiento óptimo de sus vinculaciones jurídicas, las relaciones laborales implican más aún un actuar que no vulnere ni los derechos del trabajador ni los del empleador. Por lo que ambas partes quedan obligadas a comportarse de conformidad no solamente con lo expresamente señalado en el contrato de trabajo, sino también con las actividades conexas que posibilitan o derivan de la obligación principal." (Subrayado nuestro).

50. Es por ello que, el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 ha establecido como una falta del servidor la negligencia en el ejercicio de sus funciones, lo que constituye una materialización positiva de la obligación de la diligencia debida que debe tener todo servidor en el marco de la relación laboral estatutaria.

51. Por su parte, mediante la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, del 28 de marzo de 2019³¹, se declaró como precedente de observancia obligatoria para determinar la correcta aplicación de las normas que regulan la aplicación del principio de tipicidad respecto de la falta de negligencia en el desempeño de las funciones, dentro del marco de la Ley N° 30057 y su Reglamento General, las directrices contenidas, entre otros, en los siguientes numerales:

"15. Del mismo modo, dado el carácter indeterminado de las normas, considera indispensable que los órganos competentes de la Administración Pública a cargo del procedimiento administrativo disciplinario superen tal circunstancia analizando y aplicando, después de la Ley, en primer lugar las normas reglamentarias, y posteriormente las normas de gestión interna de cada entidad, con el fin de realizar la correcta aplicación de las normas y un adecuado análisis de subsunción se pueda comprobar a partir de la motivación. (El subrayado es nuestro)

³⁰ Voto singular del magistrado César Landa Arroyo en la resolución recaída en el expediente N° 5185-2009-PA/TC. Fundamento N° 16.

³¹ Publicada en el diario oficial "El Peruano" el 1 de abril de 2019.



(...)

31. En este sentido, este Tribunal del Servicio Civil considera que en los casos en los que **las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad ha establecido para sus servidores y funcionarios**, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal. (El subrayado es nuestro).

32. Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una “Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas”²⁵. Por lo que **puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento**”. (El subrayado es nuestro).

52. Conforme es de verse, la *ratio decidendi* de los criterios establecidos en los fundamentos 15, 31 y 32 incide en que la imputación de la falta disciplinaria, sustentada en la negligencia de desempeño de funciones debe especificar con claridad las disposiciones respectivas a las que se remiten, las cuales, integran el ordenamiento jurídico, como podría ser la ley, el reglamento, normas de gestión u otro documento que precise qué tareas, actividades o labores propias del cargo habría incumplido el servidor civil.
53. En este sentido, este Tribunal considera que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad han establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal.
54. Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una “Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas”³². Por lo que, puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores estrechamente vinculadas al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, que se encuentran descritas en un instrumento de gestión u otro documento de la Entidad.

³² Ver: <http://dle.rae.es/?id=IbQKTYT>

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.



55. En esa línea, la Carta Iberoamericana de la Función Pública, suscrita por el gobierno peruano³³ señala que en la organización del trabajo se requiere de instrumentos de gestión de recursos humanos destinados a definir las características y condiciones de ejercicio de las tareas (descripción de los puestos de trabajo), que comprendan la misión de éstos, su ubicación organizativa, sus principales dimensiones, las funciones, las responsabilidades asumidas por su titular y las finalidades o áreas en las que se espera la obtención de resultados³⁴.
56. De ahí que, las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada Entidad.
57. Sin perjuicio de lo antes señalado, se debe de tener en cuenta que, a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2023-SERVIR/TSC³⁵ “Precedente administrativo sobre la adecuada imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones ante el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones adicionales al cargo, roles u otros asignados en observancia de disposiciones o normas de aplicación general”, se estableció como precedente de observancia obligatoria, entre otros, el siguiente criterio:

³³Ver:[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0F1D0806469293C305257BFE0022011F/\\$FILE/Compromisos_de_Buen_Gobierno.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0F1D0806469293C305257BFE0022011F/$FILE/Compromisos_de_Buen_Gobierno.pdf).

³⁴ **Carta Iberoamericana de la Función Pública. Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003. Respalda por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (Resolución N° 11 de la “Declaración de Santa Cruz de la Sierra”) Bolivia, 14-15 de noviembre de 2003 “Organización del trabajo**

16. La organización del trabajo requiere instrumentos de gestión de recursos humanos destinados a definir las características y condiciones de ejercicio de las tareas (descripción de los puestos de trabajo), así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas (perfiles de competencias).

17. Las descripciones de puestos deben comprender la misión de éstos, su ubicación organizativa, sus principales dimensiones, las funciones, las responsabilidades asumidas por su titular y las finalidades o áreas en las que se espera la obtención de resultados. Las descripciones de puestos perseguirán en cada caso el equilibrio adecuado entre:

- a) La precisión en la definición de la tarea, de tal manera que existan los requisitos de especialización del trabajo que resulten necesarios en cada caso, y la estructura de responsabilidades quede clara.
- b) La flexibilidad imprescindible para la adaptación de la tarea ante circunstancias cambiantes. En especial, deberán prever la necesidad de que el ocupante del puesto pueda ser llamado a enfrentar situaciones no previstas, así como a comportarse cooperativamente ante demandas de trabajo en equipo.

La rápida evolución de las necesidades sociales, las tecnologías y los procesos de trabajo aconseja una revisión frecuente y flexible de las descripciones de tareas”.

³⁵ Publicado en el diario oficial El Peruano, el 16 de septiembre de 2023.



*“18. En virtud de ello, resulta conveniente precisar que **la mencionada falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones no se configura exclusivamente por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones vinculadas al cargo, sino también por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones adicionales al cargo, roles u otros que hayan sido asignados por la Entidad o que se deriven de alguna norma de aplicación general**; lo cual debe obedecer a un descuido o culpa. En ese sentido, tales funciones pueden encontrarse, sin limitarse a estos, en documentos de gestión, contratos, documentos emitidos por la entidad que dispongan desplazamientos o que asignen funciones, bases de un proceso, y normas que contengan funciones (tareas, actividades o labores) y que son de obligatorio cumplimiento”. (Énfasis agregado)*

58. En ese sentido, se debe tener en cuenta que la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057 se configura por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones vinculadas al cargo y por el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones adicionales al cargo, roles u otros que hayan sido asignados por la Entidad o que se deriven de alguna norma de aplicación general.

Sobre el caso bajo análisis

59. En el presente caso, se tiene que la Entidad justificó la sanción impuesta al impugnante por haber incumplido su función tipificadas en el literal c) del numeral 3.6 del Manual de Organización y Funciones de la Administración Judicial de tipo “A”, que textualmente establece lo siguiente:

Manual de Organización y Funciones de la Administración Judicial de tipo “A”

“3.6 Cargo: Asistente Administrativo

(Chofer)

(...)

c) Conducir el vehículo en forma apropiada, con estricto apego al Reglamento de Tránsito.

(...).”

60. Según se ha reseñado, la Entidad atribuyó al impugnante, en concreto, en su condición de Asistente Administrativo (Conductor) *“haber excedido el límite de velocidad permitido en el vehículo de placa EGW-727 los días 26 de marzo de 2021 y 27 de abril de 2022; generando así la emisión de las Papeletas de Tránsito N° 2450140297 (26/03/2021) y N° 2050275057 (27/04/2022)”*.
61. A fin de acreditar la falta imputada al impugnante, la Entidad tuvo en cuenta, la siguiente documentación:

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.



- Oficio N° 001062-2022-MP-FN-SGT, del 16 de mayo de 2022, mediante el cual la Sub Gerencia de Transportes comunicó a la Administración del Distrito Fiscal de Piura que la Entidad fue notificada por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, señalando lo siguiente:

PLACA	P.I.T	FECHA DE INFRACCIÓN	CODIGO DE INFRACCIÓN	CALIFICACIÓN	HORA DE INFRACCIÓN
EGW727	N° 2450275057	27/04/2022	M20	Muy grave	16:37:50

- Oficio N° 000228-2024-MP-FN-ADMDFSULL, del 7 de febrero de 2024, mediante el cual la Administración del Distrito Fiscal de Sullana, comunicó lo siguiente:
 - ✓ La información contenida en el Oficio N° 001062-2022-MP-FN-SGT, fue enviada erróneamente a la Unidad Ejecutora de Piura y posteriormente se comunicó a la Oficina de Administración del Distrito Fiscal de Sullana a través del Oficio N° 1093-2022-MPFN-SGT.
 - ✓ Recepcionó el Memorando Múltiple N° 03-2023-SGT, del 13 de abril de 2023, donde la Sub Gerencia de Transportes exhortaba al pago de las papeletas por infracción de tránsito.
 - ✓ Se envió a SUTRAN un requerimiento de impugnación de Papeletas N° 2450275057 y N° 2450277413; sin embargo, no fue admitido.
 - ✓ Verificó qué conductor estuvo a cargo de la unidad móvil de placa de rodaje EGW-727, fue el impugnante.
 - ✓ Emitió la siguiente documentación, a fin de requerir la cancelación de las multas y exhortarle a cumplir sus labores con eficiencia y eficacia, respetando el Reglamento Nacional de Tránsito:
 - Memorando N° 60-2022-MP-FN-ADMDFSULL, del 27 de mayo de 2022, donde se comunicó que existe la papeleta de infracción N° 2450275057, debido a un exceso de velocidad en el vehículo de placa de rodaje EGW-727, el día 27 de abril de 2022, fecha en que el impugnante condujo el citado vehículo con dirección a la ciudad de Pira.
 - Memorando N° 29-2023-MP-FN-ADMDFSULL, del 29 de marzo de 2023, donde se comunicó que existe la papeleta de infracción N° 2450140297, debido a un exceso de velocidad en el vehículo de placa de rodaje EGW-727, el día 26 de marzo de 2021, fecha en que el impugnante condujo el citado vehículo con dirección a la ciudad de Piura.
 - Memorando Múltiple N° 007-2023-MP-FN-ADMDFSULL, del 3 de mayo de 2023.
 - Memorando N° 43-2023-MP-FN-ADMDFSULL, del 4 de julio de 2024, donde se exhortó a cancelar la papeleta y evitar cometer infracciones de tránsito.

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.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- Papeleta de Infracción N° 2450140297, del 26 de marzo de 2021 (fecha de infracción)
- Oficio N° 000277-2024-MP-FN-ADMDFSULL, del 13 de febrero de 2024, mediante el cual la Administración del Distrito Fiscal de Sullana informó a la Presidente de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Sullana, lo siguiente:

- ✓ El 28 de marzo de 2023, la Sub Gerencia de Transporte mediante Proveído N° 001571-2023-SGT y Resolución Sub Gerencial N° 4123024440-S-2023-SUTRAN/06.4.2 comunicó la existencia de la Papeleta de Infracción N° 2450140297 del 26 de marzo de 2021, del vehículo de placa EGW-727.

PLACA	P.L.T	FECHA DE INFRACCIÓN N	CODIGO DE INFRACCIÓN N	CALIFICACIÓN	HORA DE INFRACCIÓN
EGW727	N° 2450140297	26/03/2021	M20	Muy grave	16:05:49

- ✓ Verificó qué conductor estuvo a cargo de la unidad móvil de placa de rodaje EGW-727, fue el impugnante.
- ✓ Emitió la siguiente documentación dirigida al impugnante:
 - Memorando N° 29-2023-MP-FN-ADMDFSULL, del 29 de marzo de 2023
 - Memorando N° 43-2023-MP-FN-ADMDFSULL, del 4 de julio de 2024.
- Rol de turnos de conductores del mes de mayo de 2022.
- Memorando N° 000033-2024-MP-FN-ADMDFSULL, del 22 de febrero de 2024, mediante el cual la Administración del Distrito Fiscal de Sullana, solicitó al impugnante informe respecto a las Papeletas de Infracción Nros 2450275057, del 27 de abril de 2022 y 2450140297, del 26 de marzo de 2021.
- Informe N° 01-2024-ADMDFSULL-MEOR, del 4 de marzo de 2024, en donde el impugnante señaló, entre otros, lo siguiente:
- Papeleta de Infracción N° 2450275057, del 27 de abril de 2022 (fecha de infracción)
- - ✓ La semana del 22 al 26 de marzo de 2021, se encontraba a asignado de movilizar al Presidente de la Junta de Fiscales Superiores de Sullana.
 - ✓ La semana del 25 al 29 de abril de 2022, su persona fue asignado a movilizar a la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores de Sullana a fin de movilizar a los fiscales superiores
 - ✓ Que, siendo la carretera autopista, el vehículo siempre se ha desarrollado máximo a 100 km/h, no obstante, por inercia de la pista puedes acelerar como desacelerar el vehículo por la visión siempre de adelante.

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.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

- ✓ Que, su persona no ha tenido queja, sanción ni llamada de atención por parte de ningún personal fiscal y administrativo del Distrito Fiscal Sullana.
 - ✓ Que, se puede verificar en el cuaderno de bitácora del vehículo oficial de placa EGW-727, que obran a manos del Administrador
62. Al respecto, el impugnante en su recurso de apelación no niega de manera categórica los hechos imputados, sin embargo, señaló que ya había sido exhortado por los hechos imputados por lo que correspondía la aplicación del principio non bis in ídem, argumento que ha sido desvirtuado conforme a lo señalado en los numerales 37 al 44 de la presente resolución, asimismo, solo ofreció argumentos de tipo formal, y no, sobre la comisión material de la conducta infractora atribuida, de la cual no se ha pronunciado en momento alguno de sentido absolutorio.
63. En ese sentido, de la documentación que obra en el expediente administrativo, se advierte que se encuentra acreditado que el impugnante excedió el límite de velocidad permitido en el vehículo de placa EGW-727 los días 26 de marzo de 2021 y 27 de abril de 2022.
64. Por lo que la responsabilidad administrativa del impugnante queda demostrada y el ejercicio de la potestad disciplinaria de la Entidad, ratificado.

De los demás argumentos del recurso de apelación del impugnante

65. A través de su recurso de apelación, el impugnante ha señalad que se han vulnerado los principios de legalidad, tipicidad, debido procedimiento e irretroactividad.
66. Al respecto, debe señalarse que en la resolución de inicio y de sanción la Entidad atribuyó al impugnante la comisión de la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057, la misma que, por representar una cláusula de remisión, ha sido vinculada con su función contenida en el literal c) del numeral 3.6 del Manual de Organización y Funciones de la Administración Judicial de tipo “A”, tipificando su conducta debidamente, pues encausó la falta dentro de los márgenes previstos en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057, concordando la misma con el Manual de Organización y Funciones de la Administración Judicial de tipo “A” que regula las funciones específicas del impugnante, además de haber precisado con suficiente claridad los hechos que se le atribuían. Por tanto, no se ha constatado la afectación al principio de tipicidad, por lo que este argumento carece de sustento y debe ser desestimado.
67. Asimismo, corresponde señalar que, a lo largo del presente procedimiento, el impugnante hizo ejercicio de todos los derechos y garantías inherentes al debido

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.





procedimiento, vale decir, que en el presente caso se le garantizó su derecho a exponer sus argumentos de defensa, a ofrecer sus medios probatorios y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. Vale acotar, que en el presente procedimiento se cumplió con notificar los hechos imputados y se le otorgó el plazo de ley para que presente sus descargos, cumpliendo con el principio de debido procedimiento y derecho de defensa.

68. Por su parte, se verifica que la Entidad cumplió con imputarle al impugnante, de forma clara y precisa, los hechos por los que se la sancionó y la falta en que habría incurrido, de modo tal que pudo hacer un ejercicio adecuado de su derecho de defensa. Asimismo, se observa que la Entidad exteriorizó las razones de cómo los hechos infractores produjeron que este haya incurrido en la falta imputada, cumpliendo con la exigencia de motivación de las resoluciones administrativas³⁶.
69. Por las consideraciones expuestas, esta Sala comprueba que no se ha vulnerado alguna garantía del debido procedimiento. 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.
70. De esta manera, los argumentos del recurso de apelación del impugnante no importan la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario ni desvirtúan la falta imputada, pues la misma se ha acreditado objetivamente por la Entidad, salvaguardándose las garantías inherentes al debido procedimiento administrativo.
71. 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 MANUEL EDWIN ORTIZ ROSAS, contra la Resolución Gerencia N° 003252-2024-MP-FN-

³⁶Fundamento 2 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 01480-2006-AA/TC.: *"El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso"*.

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 recuperación y consolidación de la economía peruana"

GG-OGPOHU, del 6 de noviembre de 2024, emitida por la Gerencia Central de Potencial Humano del MINISTERIO PUBLICO, por lo que CONFIRMA la citada resolución al haberse acreditado su responsabilidad en la falta imputada.

SEGUNDO. - Notificar la presente resolución al señor MANUEL EDWIN ORTIZ ROSAS y al MINISTERIO PUBLICO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO. - Devolver el expediente al MINISTERIO PUBLICO.

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.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1680-tribunal-del-servicio-civil-sala-1>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°
ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°
CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

P13

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.

