



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

RESOLUCIÓN Nº 002556-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 698-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : JACOBO MOISES MARTICORENA ARIAS
ENTIDAD : COLEGIO MILITAR FRANCISCO BOLOGNESI
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO
EXTINCION DE VINCULO LABORAL

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor JACOBO MOISES MARTICORENA ARIAS contra la Resolución Directoral Ejecutiva Nº 285-2024-GRA/U.E.-CMFB, del 18 de noviembre de 2024, emitida por la Dirección General del Colegio Militar Francisco Bolognesi, en el extremo que dispuso la extinción de su vínculo laboral; por haberse emitido conforme a ley.*

Lima, 13 de junio de 2025

ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución Directoral Ejecutiva Nº 285-2024-GRA/U.E.-CMFB¹, del 18 de noviembre de 2024, la Dirección General del Colegio Militar Francisco Bolognesi, en adelante la Entidad, resolvió, entre otros puntos, en su artículo 2º dar por extinguido el vínculo laboral del señor JACOBO MOISES MARTICORENA ARIAS, en adelante el impugnante, en mérito a la Resolución Nº 000054-2024-CG/TSRA-SALA2, que le impuso sanción de inhabilitación por un (1) año para el ejercicio de la función pública.
2. El 25 de noviembre de 2024 el impugnante presentó recurso de reconsideración contra la Resolución Directoral Ejecutiva Nº 285-2024-GRA/U.E.-CMFB, solicitando se corrija el artículo 2º de la citada resolución, al haberse omitido precisar el cargo, nivel remunerativo y códigos de plaza NEXUS y AIRHSP que venía ocupando al 20 de junio de 2024.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

3. El 12 de diciembre de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral Ejecutiva Nº 285-2024-GRA/U.E.-CMFB, cuestionando su artículo 2º, argumentando lo siguiente:

¹ Notificada al impugnante el 19 de noviembre de 2024.

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.





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

- (i) En el artículo 2º de la resolución impugnada se ha omitido considerar el cargo, nivel remunerativo y códigos de plaza NEXUS y AIRHSP que venía ocupando al 20 de junio de 2024.
 - (ii) En el artículo 2º de la resolución impugnada, se ha determinado extinguir su vínculo laboral, sin embargo, no se ha identificado la causal contemplada en el artículo 34º del Decreto Legislativo N° 276.
4. Mediante Oficio N° 190-2024-CMFB-RR.HH/DG, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante Tribunal, el recurso de apelación presentado por el impugnante, así como los antecedentes que corresponden.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

5. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023², modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013³, 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.

² **Decreto Legislativo N° 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”.

³ **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.

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>





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

6. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁴, 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.
7. 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 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁵, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁶; 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”⁷, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.
8. 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 Directivo⁸, se hizo de público conocimiento la ampliación de

⁴ Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 17 de agosto de 2010.

⁵ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90°.- 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”.

⁶ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 95°.- 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”.

⁷ El 1 de julio de 2016.

⁸ **Decreto Legislativo N° 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 N° 1450**

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”

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)

9. 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

“Artículo 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- 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;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- 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;
- Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- 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.





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.

Sobre la inhabilitación para el ejercicio de la función pública

10. La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, de carácter transversal a los regímenes laborales de la carrera administrativa (Decreto Legislativo N° 276), de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728) y de contratación administrativa de servicios (CAS), busca garantizar la idoneidad de las personas que integran la Administración Pública. En ese marco, su artículo 7° establece requisitos generales para postular a un empleo público, entre los cuales se incluye: “no contar con una sanción administrativa que acarree inhabilitación”. En otras palabras, la norma exige que el postulante no se encuentre inhabilitado para ejercer funciones públicas.
11. De igual manera, si una persona ya ocupa un puesto como servidor público y es sancionada con una medida que conlleva la inhabilitación, lo que corresponde es el término de su vínculo laboral, dado que dicha sanción implica la pérdida de la capacidad legal para desempeñar un cargo en el Estado. En este sentido, el literal d) del artículo 22° de la misma Ley N° 28175 establece, como causal de término del empleo público, “contar con sanción administrativa que acarree inhabilitación”. Esto asegura la preservación de los estándares de idoneidad y confianza necesarios en la gestión pública.
12. Sobre el particular, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en diferente sinformes técnicos emitidos en el marco de sus competencias, ha precisado lo siguiente:

“(…) cuando las entidades públicas sean notificadas de la imposición de la sanción de inhabilitación a uno de sus servidores por parte de la CGR, indistintamente del régimen laboral de vinculación de los mismos (sea mediante el D.L. 276, 728 o 1057), éstas deberán cumplir con aplicar sus efectos, correspondiendo en dichos casos, la extinción del vínculo laboral del referido servidor, por lo tanto, no resultaría posible su reincorporación a la entidad incluso luego de cumplido el tiempo de inhabilitación”⁹.

“(…) es de mencionar que independientemente de la modalidad contractual, laboral, estatutaria o ad honorem del servidor sobre el cual recae la inhabilitación derivada de un procedimiento administrativo disciplinario, o por responsabilidad

⁹ Informe Técnico N° 1340-2019- SERVIR/GPGSC.

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”

administrativa funcional (en el caso de la Contraloría General de la República), la misma está relacionada al ejercicio de la función pública 2.5 En efecto, la inhabilitación debe entenderse en sentido amplio, toda vez que expresamente las normas que la regulan han dispuesto que aquella persona sobre la cual recae dicha sanción se encuentra impedida de ejercer la función pública, inclusive si dicha función se realiza ad honorem. De esa manera, la inhabilitación de un servidor o funcionario, prohíbe su reingreso a cualquiera de las entidades de la administración pública, así como el ejercicio de la función pública, inclusive para ocupar cargos de elección popular directa y universal”¹⁰.

“(…) Las decisiones judiciales deben ser acatadas en sus propios términos, sin que se pueda calificar su contenido o fundamento, restringir sus efectos o interpretar sus alcances. Por lo tanto, la entidad debe efectuar todas las gestiones conducentes a dar cumplimiento a lo ordenado por el órgano jurisdiccional. 3.2 La inhabilitación e impedimento para el ejercicio de la función pública derivada de una sentencia consentida o ejecutoriada del Poder Judicial se encuentra vigente por el plazo que establezca la sentencia computado a partir de su notificación a la persona (...)”¹¹.

13. Entonces queda claro que una persona inhabilitada para ejercer función pública, ya sea por decisión administrativa o judicial, debe ser separada de la Administración Pública mediante la extinción de su vínculo laboral, conforme a la Ley N° 28175. Esta obligación es de cumplimiento obligatorio para la entidad empleadora, bajo responsabilidad. Las entidades deben ejecutar todas las gestiones necesarias para garantizar su aplicación efectiva, preservando la integridad del servicio público.
14. Cabe agregar que la decisión de extinguir el vínculo laboral de una persona inhabilitada para ejercer función pública no está sujeta a prescripción, ya que no constituye el ejercicio de una potestad sancionadora por parte de la entidad empleadora. Esta medida no tiene carácter punitivo, sino que es una consecuencia automática y obligatoria de la imposición de la inhabilitación.
15. Asimismo, es preciso señalar que los numerales 7.2 y 7.3 del artículo 7 del Reglamento del Procedimiento Administrativo Sancionador por Responsabilidad Administrativa Funcional, aprobado por la Resolución de Contraloría N° 166-2021-CG1, establecen:

“7.2. La sanción de inhabilitación impide la realización de actividades que representen el ejercicio de la función pública, por parte del administrado sancionado. Así también, supone el impedimento para obtener un nuevo cargo,

¹⁰ Informe Técnico N° 000611-2022- SERVIR/GPGSC.

¹¹ Informe Técnico N° 000424-2023- SERVIR/GPGSC.





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

empleo, comisión de carácter público, celebrar contratos administrativos de servicios o contratos de cualquier naturaleza para el ejercicio de función pública en las entidades, bajo cualquier modalidad, durante la eficacia de la sanción.

7.3 La sanción de inhabilitación para el ejercicio de la función pública mayor a seis (6) meses, genera además la pérdida de la capacidad legal del servidor sancionado y la consecuente extinción del vínculo jurídico de cualquier naturaleza que pudiera mantener el administrado sancionado con una entidad, para la prestación de función pública, a partir de la fecha de eficacia de la sanción. Si la sanción de inhabilitación impuesta es menor o igual a seis (6) meses, ésta también genera la pérdida de capacidad legal, por lo que la entidad aplica las medidas en el ámbito de su competencia en el marco de lo previsto en el numeral 15.3 del presente Reglamento. (Subrayado agregado)

16. En ese sentido, se tiene que, de acuerdo al Reglamento del Procedimiento Administrativo Sancionador, vigente a partir del 22 de agosto de 2021, la sanción de inhabilitación que hubiere impuesto la Contraloría General de la República genera la extinción del vínculo laboral o contractual, siempre y cuando aquella fuese mayor a seis (6) meses, ya que, de no ser así, solo impide el ejercicio de la función pública por el periodo de inhabilitación.

Del recurso de apelación

17. De la revisión del recurso de apelación interpuesto por el impugnante, se aprecia que una de sus pretensiones, está orientada al cuestionamiento referido a la extinción de su vínculo laboral.
18. Sobre el particular, de la revisión de la información que consta en la Resolución Directoral Ejecutiva N° 285-2024-GRA/U.E.-CMFB, se aprecia que mediante Resolución N° 000054-2024-CG/TSRA-SALA2 se impuso al impugnante un (1) año de inhabilitación para el ejercicio de la función pública al haberse determinado responsabilidad administrativa.
19. En ese sentido, al haberse impuesto inhabilitación al impugnante para el ejercicio de la función pública por un periodo mayor a seis (6) meses, se configuró una situación que amerita su desvinculación de la Administración Pública. Esta medida encuentra sustento en el mandato legal que prohíbe el ejercicio de la función pública por parte de personas inhabilitadas, sea cual sea la modalidad de su vinculación o el régimen laboral aplicable.
20. Por tanto, al haberse constatado que la decisión de la Entidad se ajusta al marco legal antes desarrollado, corresponde declarar infundado el recurso de apelación y

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”

confirmar la decisión contenida en el acto impugnado respecto a la determinación de la extinción del vínculo laboral del impugnante.

21. Finalmente, es preciso señalar que, de la lectura del recurso de apelación, se advierte que una de las pretensiones del impugnante busca corregir una omisión respecto a la indicación del cargo, nivel remunerativo y códigos de plaza NEXUS y AIRHSP que venía ocupando al 20 de junio de 2024.
22. Al respecto, se aprecia que dicha pretensión fue formulada a través del recurso de reconsideración presentado por el impugnante; siendo que, al tratarse de un pedido de corrección por omisión de información, dicho extremo no resulta de competencia del Tribunal.

En ejercicio de las facultades previstas en el Artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor JACOBO MOISES MARTICORENA ARIAS contra la Resolución Directoral Ejecutiva Nº 285-2024-GRA/U.E.-CMFB, del 18 de noviembre de 2024, emitida por la Dirección General del Colegio Militar Francisco Bolognesi; por lo que se CONFIRMA el citado acto administrativo, en el extremo que dispuso la extinción de su vínculo laboral.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor JACOBO MOISES MARTICORENA ARIAS y al COLEGIO MILITAR FRANCISCO BOLOGNESI, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al COLEGIO MILITAR FRANCISCO BOLOGNESI.

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-resoluciones-del-tribunal-del-servicio-civil-sala-1>).

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>





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”

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

P11

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>

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.

