



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

RESOLUCIÓN Nº 000728-2026-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 10981-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : ROSA AURORA MALDONADO TECOCHA
ENTIDAD : AUTORIDAD DE TRANSPORTE URBANO PARA LIMA Y
CALLAO - ATU
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
SUSPENSIÓN POR OCHENTA Y SEIS (86) DÍAS SIN GOCE DE
REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución de Oficina de Gestión de Recursos Humanos Nº D-000220-2025-ATU/GG-OGRH, del 15 de septiembre de 2025, emitida por la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao - ATU; al haberse vulnerado los principios de razonabilidad y proporcionalidad.*

Lima, 13 de febrero de 2026

ANTECEDENTES

1. A través de la Carta Nº 000409-2024-ATU/GG-OA-UT, del 27 de septiembre de 2024¹, la Jefatura de la Unidad de Tesorería de la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao - ATU, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario a la señora ROSA AURORA MALDONADO TECOCHA, en adelante la impugnante, en su condición de Tesorera, por presuntamente haber incurrido en inasistencias injustificadas por un total de cuarenta y tres (43) días, conforme se detalla a continuación

"- En un periodo de treinta (30) días calendario (02/10/2023 al 31/10/2023) se habría ausentado injustificadamente veintidós (22) días no consecutivos, siendo estos los siguientes: los días 02, 03, 04, 05, 06, 09, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 27, 30, 31 de octubre de 2023.

- En un periodo de treinta (30) días calendario (02/11/2023 al 1/12/2023) se habría ausentado injustificadamente veintiún (21) días no consecutivos, siendo estos los siguientes: los días 02, 03, 06, 07, 08, 09, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30 de noviembre de 2023."

¹ Notificada a la impugnante el 2 de octubre 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. 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.

En ese sentido, se le atribuyó a la impugnante haber incurrido en la falta prevista en el literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil².

2. Mediante escrito sin número, de fecha 22 de octubre de 2024, la impugnante presentó sus descargos, solicitando que se declare la inexistencia de infracción administrativa y, en consecuencia, se disponga el archivo del expediente, sustentando su petición principalmente en los siguientes argumentos:
- (i) Señala que cuenta con más de veintiocho (28) años de servicios prestados de manera ininterrumpida, durante los cuales ha desempeñado sus funciones de forma adecuada, sin haber sido sometida a procedimiento administrativo disciplinario alguno.
 - (ii) Refiere que, desde el 27 de octubre de 2021 hasta el 31 de julio de 2022, se le otorgaron licencias sin goce de remuneraciones, periodo en el cual estuvo prestando servicios mediante órdenes de servicio en PRONATEL.
 - (iii) Indica que el 26 de julio de 2022 solicitó la ampliación de su licencia sin goce de remuneraciones por el periodo comprendido del 1 de agosto al 31 de diciembre de 2022, debido a la renovación de su contrato en PRONATEL; sin embargo, dicha solicitud fue denegada, motivo por el cual la reiteró el 3 de agosto de 2022.
 - (iv) Precisa que se le negó la licencia sin goce de remuneraciones a partir del 1 de agosto de 2022 sin que se expusieran las razones que sustenten dicha decisión, disponiéndose además que haga uso de su descanso vacacional del 1 de agosto al 11 de octubre de 2022, sin mediar acuerdo previo.
 - (v) Señala que la consultoría que venía realizando en PRONATEL tenía vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023; no obstante, la ampliación de su licencia sin goce de remuneraciones correspondiente al periodo 2023 fue denegada mediante Carta Nº D-000371-2023-ATU/GG-AO-UT, sin que se consignaran las justificaciones de dicha denegatoria.
 - (vi) Manifiesta que, mediante solicitud de fecha 6 de octubre de 2023, requirió que, a partir del 2 de octubre de 2023, se le imputaran setenta y dos (72) días de vacaciones que previamente se le obligó a gozar entre el 1 de agosto y el 11 de octubre de 2022; sin embargo, su pedido fue rechazado, pese a que se encontraba ejecutando una consultoría en otra entidad.

² Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil

"Artículo 85º.- 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:

(...)

j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario (...).".

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.

(vii) Finalmente, sostiene que no actuó con la intención de causar perjuicio alguno al Estado.

3. Con Resolución de Oficina de Gestión de Recursos Humanos N° D-000220-2025-ATU/GG-OGRH, del 15 de septiembre de 2025³, la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad impuso a la impugnante la sanción de suspensión por ochenta y seis (86) días sin goce de remuneraciones, por la comisión de los hechos y falta imputada en el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 17 de septiembre de 2025, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Oficina de Gestión de Recursos Humanos N° D-000220-2025-ATU/GG-OGRH, solicitando su revocatoria, que se declare la inexistencia de infracción administrativa y, en consecuencia, el archivo del expediente, sustentando su recurso, principalmente, en los siguientes argumentos:
- (i) Cuenta con más de veintiocho (28) años de servicios continuos, durante los cuales ha desempeñado sus funciones sin haber sido sometida a procedimiento administrativo disciplinario.
 - (ii) Entre el 27 de octubre de 2021 y el 31 de julio de 2022, se le concedieron licencias sin goce de remuneraciones, periodo en el cual prestó servicios mediante órdenes de servicio en PRONATEL.
 - (iii) Solicitó la ampliación de su licencia sin goce de remuneraciones del 1 de agosto al 31 de diciembre de 2022, la cual fue denegada pese a haber sido reiterada.
 - (iv) La negativa de la licencia a partir del 1 de agosto de 2022 no habría sido debidamente motivada, disponiéndose además el uso de su descanso vacacional entre el 1 de agosto y el 11 de octubre de 2022 sin acuerdo previo.
 - (v) La ampliación de la licencia sin goce de remuneraciones correspondiente al año 2023 fue denegada sin sustento, pese a que la consultoría en PRONATEL se encontraba vigente hasta el 31 de diciembre de 2023.
 - (vi) Su solicitud vacacional de setenta y dos (72) días, formulada el 6 de octubre de 2023, fue rechazada, pese a encontrarse ejecutando una consultoría en otra entidad.
 - (vii) Sostiene que no actuó con intención de causar perjuicio al Estado.
 - (viii) Alega la vulneración de los principios de culpabilidad, razonabilidad y proporcionalidad, congruencia procedimental y debido procedimiento, así como del deber de motivación.

³ Notificado a la impugnante el 16 de septiembre de 2025.

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.



- (ix) Solicita se disponga la suspensión de la ejecución de la sanción conforme el literal a) del numeral 226.2 del artículo 226º del TUO de la Ley Nº 27444.
5. Mediante Oficio Nº D-001076-2025-ATU/GG-OGRH, la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen a la resolución impugnada.
6. A través de los Oficios Nºs 030712-2025-SERVIR/TSC y 030713-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación presentado había sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023⁴, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁵, 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.

⁴ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

"Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil

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

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

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

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

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

⁵ **Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

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.

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁶, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁷, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁸; 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"⁹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹⁰.

⁶ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁷ **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".

⁸ **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".

⁹ El 1 de julio de 2016.

¹⁰ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

"Artículo 16°.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo"

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

10. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo¹¹, 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".

¹¹ 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.

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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

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

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

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

13. Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
14. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley

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.

del Servicio Civil¹², serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia¹³.

15. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹⁴ se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
16. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo 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 Civil¹⁵.

¹² 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. (...)".

¹³ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

"NOVENA.- Vigencia de la Ley

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

¹⁴ Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

"UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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

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

¹⁵ 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.



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

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

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

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

"4. ÁMBITO

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

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

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 regirá 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.

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

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos

¹⁷ **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:

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

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

procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción¹⁸.

(ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones

21. 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.
22. En consecuencia, teniendo en cuenta que los hechos materia de imputación y el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario ocurrieron con posterioridad al 14 de septiembre de 2014, y considerando que la impugnante al momento de la comisión de los hechos materia del presente procedimiento, se encontraba bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, correspondería aplicar las disposiciones sustantivas y procedimentales establecidas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057.

De la falta imputada a la impugnante

23. Al respecto, mediante la Resolución de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos N° D-000220-2025-ATU/GG-OGRH, de fecha 15 de septiembre de 2025, la Jefatura de dicha oficina impuso a la impugnante la sanción de suspensión por ochenta y seis (86) días sin goce de remuneraciones, al haberse determinado la comisión de la falta tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, referida a ausencias injustificadas al centro de labores, conforme al siguiente detalle:

"- En un periodo de treinta (30) días calendario (02/10/2023 al 31/10/2023) se habría ausentado injustificadamente veintidós (22) días no consecutivos, siendo

¹⁸ **Precedente administrativo de observancia obligatoria de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057, aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, publicada en el diario oficial "El Peruano" el 27 de noviembre de 2016**

"(...) 21. Así, de los textos antes citados, puede inferirse que la prescripción es una forma de liberar a los administrados de las responsabilidades disciplinarias que les pudieran corresponder, originada por la inacción de la Administración Pública, quien implícitamente renuncia al ejercicio de su poder sancionador. Por lo que, a criterio de este Tribunal, la prescripción tiene una naturaleza sustantiva, y por ende, para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley, debe ser considerada como una regla sustantiva (...)"

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.



estos los siguientes: los días 02, 03, 04, 05, 06, 09, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 27, 30, 31 de octubre de 2023.

- En un periodo de treinta (30) días calendario (02/11/2023 al 1/12/2023) se habría ausentado injustificadamente veintiún (21) días no consecutivos, siendo estos los siguientes: los días 02, 03, 06, 07, 08, 09, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30 de noviembre de 2023."

24. En relación con la infracción imputada, se tiene que el literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil establece que: *"Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario"*.
25. Dicha disposición contempla tres (3) supuestos que constituyen falta disciplinaria, relacionado con el cumplimiento del horario y la jornada de trabajo, señalando específicamente lo siguiente:
- (i) Ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos;
 - (ii) Ausencias injustificadas por más de cinco días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario; y,
 - (iii) Ausencias injustificadas por más de 15 días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario.
26. A manera de ilustración, debemos señalar que en el régimen de la actividad privada el literal h) del artículo 25º de la LPCL contempló una hipótesis normativa similar, considerando que, entre otros supuestos, constituye falta grave el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de 30 días calendario o más de 15 días en un periodo de 180 días calendario.
27. Sobre el particular, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente Nº 09423-2005-AA/TC, indicando que *"se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo"*.
28. Asimismo, la jurisprudencia ha determinado que debe considerarse la voluntad del trabajador de querer incumplir con su deber de asistencia al centro de trabajo para determinar la concurrencia de esta falta. De esta manera, en el fundamento 13 de

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.



la sentencia emitida en Expediente N° 01177-2008-PA/TC precisó que su comisión *"requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores dicha falta grave no se configura"*.

29. En ese contexto, esta Sala estima que los criterios antes expuestos son orientadores para determinar la forma de aplicación del literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, de manera que cuando el servidor no se presenta a trabajar a lo largo del día laboral, sin que medie una causa justificada, sea por un caso fortuito o fuerza mayor, o cualquier otro motivo objetivo, se incurrirá en esta falta, pues lo que se sanciona es la voluntad del servidor de no asistir a laborar.
30. Realizando un análisis de la falta de carácter disciplinario imputada a la impugnante, se advierte que las inasistencias pasibles de sanción son aquellas que denoten una conducta por parte del servidor tendiente a incumplir sus obligaciones laborales, es decir, que para que la falta en mención se configure, se requiere que el servidor por su propia voluntad determine ausentarse de su centro de labores sin justificación alguna.
31. Ahora, con el propósito de sustentar la responsabilidad de la impugnante, en el expediente obran los siguientes medios probatorios:
- **El Informe N° D-000372-2023-ATU/GG-OGRH-AMPC de fecha 16 de octubre de 2023**, mediante el cual la coordinadora en Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, informa a la Jefa de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos que la impugnante habría incurrido en inasistencias injustificadas continuas, consignándose diez (10) días de ausencia correspondientes a los días 02, 03, 04, 05, 06, 10, 11, 12, 13 y 16 de octubre de 2023. Asimismo, se precisó que, tras la revisión del Sistema de Control de Asistencia, no se registraban solicitudes de licencia o permiso pendientes en dichas fechas.
 - **El Informe N° D-000432-2023-ATU/GG-OGRH-AMPC, de fecha 15 de noviembre de 2023**, en el que se comunica que la impugnante presenta veintidós (22) días de inasistencias injustificadas durante el mes de octubre de 2023, específicamente los días 02, 03, 04, 05, 06, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 27, 30 y 31. Del mismo modo, se verificó que no existían trámites de licencia o permiso en trámite respecto de dichas fechas
 - **El Reporte de Asistencia correspondiente al periodo del 2 al 31 de octubre de 2023**, en el que se constata el registro de inasistencias en los días antes señalados.

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 Boleta de Pago del mes de octubre de 2023**, en la que se consigna cero (0) días laborados.
 - **El Informe N° D-000013-2024-ATU/GG-OGRH-JFIC, de fecha 17 de enero de 2024**, mediante el cual la Analista de Control de Asistencia informa que la impugnante registra veintiún (21) días de inasistencias injustificadas durante el mes de noviembre de 2023, correspondientes a los días 02, 03, 06, 07, 08, 09, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29 y 30, precisándose igualmente que no existían solicitudes de licencia o permiso pendientes.
 - **La Boleta de Pago del mes de noviembre de 2023**, en la que se consigna cero (0) días trabajados.
32. En atención a lo expuesto, se encuentra acreditado que la impugnante incurrió en inasistencias injustificadas durante los meses de octubre y noviembre de 2023, contabilizándose veintidós (22) días en octubre y veintiún (21) días en noviembre, conforme al siguiente detalle:
- **Octubre 2023:** 02, 03, 04, 05, 06, 09, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 27, 30, 31 de octubre de 2023. (veintidós días)
 - **Noviembre 2023:** 02, 03, 06, 07, 08, 09, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30 de noviembre de 2023 (veintiún días)"
33. En consecuencia, de la valoración conjunta de los medios probatorios incorporados al procedimiento, se acredita de manera indubitable que la impugnante se ausentó injustificadamente de su centro de labores en las fechas antes señaladas, configurándose así la falta disciplinaria prevista en el literal j) del artículo 85º de la Ley N° 30057.
34. Sin perjuicio de ello, la impugnante sostiene en su recurso de apelación que cuenta con más de veintiocho (28) años de servicios y que no registra sanciones disciplinarias previas; no obstante, tal circunstancia no la exime de responsabilidad administrativa cuando se encuentra debidamente acreditada la comisión de la falta imputada.
35. Asimismo, las licencias sin goce de remuneraciones otorgadas durante los años 2021 y 2022, así como la prestación de servicios en PRONATEL en dicho periodo, no guardan vinculación con los periodos de inasistencias que son materia del presente procedimiento administrativo disciplinario, ni constituyen justificación válida de ausencias posteriores.

36. De igual modo, las afirmaciones referidas a la supuesta falta de motivación en la negativa de la licencia y en el uso del descanso vacacional debieron ser impugnadas a través de los mecanismos legales correspondientes, no configurando una causa objetiva que justifique las inasistencias registradas durante los meses de octubre y noviembre de 2023. Cabe señalar que, de la revisión del recurso de apelación y lo obrante del expediente administrativo, se advierte que la impugnante no acredita haber recurrido la decisión de la Entidad que deniega las solicitudes antes mencionadas.
37. Adicionalmente, de la información que obra en el expediente, se advierte que la Entidad ha precisado tanto el Informe N° D-000013-2024-ATU/GG-OGRH-JFIC, del 17 de enero de 2024, como en el Informe N° D-000432-2024-ATU/GG-OGRH-AMPC, del 15 de noviembre de 2023, que la impugnante no tramitó licencia o permiso alguno respecto a las inasistencias correspondientes a los meses de octubre y noviembre de 2023, situación que evidencia que la impugnante incumplió deliberadamente su deber de asistencia.
38. Por otro lado, la vigencia de una consultoría en PRONATEL durante el año 2023 no faculta al servidor a ausentarse de su centro de labores sin contar con una licencia debidamente autorizada; del mismo modo, la solicitud de descanso vacacional presentada en octubre de 2023, al haber sido denegada, no habilitó a la impugnante a hacer uso de dicho beneficio, ni a ausentarse injustificadamente.
39. En ese sentido, a la luz de los hechos expuestos y de la documentación que obra en el expediente administrativo, esta Sala concluye que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad de la impugnante por los hechos que fue sancionada, en el marco del procedimiento administrativo disciplinario seguido en su contra, conforme a los medios probatorios valorados durante su tramitación.

Sobre los principios de razonabilidad y proporcionalidad

40. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que la potestad administrativa disciplinaria *"(...) está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman"*¹⁹.

¹⁹Fundamento 6 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 1003-98-AA/TC.

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.

41. Así, con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200º de la Constitución Política del Perú²⁰. El Tribunal Constitucional ha señalado que *"(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)"*²¹.
42. De modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador, el cual garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad, luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada, deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para la impugnante.
43. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley Nº 30057, el artículo 91º prescribe lo siguiente:
- "Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.*
- La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor".* (El subrayado es nuestro)
44. De esta manera, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, en el artículo 87º de la misma norma se precisan las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer, siendo las siguientes:

²⁰ **Constitución Política del Perú de 1993**

"Artículo 200º.- Son garantías constitucionales: (...)

Cuando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo. No corresponde al juez cuestionar la declaración del estado de emergencia ni de sitio".

²¹ Fundamento 15 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente Nº 02192-2004-PA/TC.

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.

- "a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.*
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.*
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.*
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.*
- e) La concurrencia de varias faltas.*
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.*
- g) La reincidencia en la comisión de la falta.*
- h) La continuidad en la comisión de la falta.*
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso".*

45. La razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados en el referido artículo 87º se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que *"Al reconocerse en los artículos 3º y 43º de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo"*²².
46. En ese orden de ideas, al momento de imponer la sanción la Entidad deberá tener en consideración la real magnitud de la conducta infractora, su efectiva acreditación referida al perjuicio o daño causado, la reincidencia, entre otros factores, de forma tal que se justifique de forma adecuada la sanción a imponer.
47. Ahora bien, de la revisión de la Resolución de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos N° D-000220-2025-ATU/GG-OGRH, de fecha 15 de septiembre de 2025, se advierte que a la impugnante se le impuso la sanción de suspensión por ochenta y seis (86) días sin goce de remuneraciones, por la comisión de la falta tipificada en

²² Fundamento 12 de la sentencia emitida en el expediente N° 03167-2010-PA/TC

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 literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil, consistente en la comisión de inasistencias injustificadas.

48. No obstante, se verifica que mediante Informe Nº D-000974-2025-ATU/GG-OA-UT, del 3 de septiembre de 2025, el órgano instructor recomendó al órgano sancionador la imposición de una sanción menor, consistente en la suspensión de la impugnante por cinco (5) días sin goce de remuneraciones.
49. Sobre este punto, resulta pertinente señalar que el último párrafo del artículo 114º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil establece que el Órgano Sancionador puede apartarse de las recomendaciones del órgano instructor, **siempre y cuando motive adecuadamente las razones que lo sustentan.**
50. En el presente caso, del análisis del acto administrativo impugnado no se advierte que el órgano sancionador haya desarrollado una motivación concreta, suficiente y específica que explique las razones por las cuales decidió apartarse de la propuesta sancionadora del órgano instructor, limitándose a efectuar una exposición genérica de los criterios de graduación, sin establecer una relación clara entre dichos criterios y el quantum de la sanción finalmente impuesta.
51. En efecto, al momento de efectuar el análisis de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad previstos en el artículo 87º de la Ley Nº 30057, la Entidad expuso lo siguiente:

"Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos: No se advierte esta condición.

Es necesario señalar que, si bien el Informe Nº D-00914-2025-ATU/GGOA-UT, de fecha 19 de agosto de 2025, la Jefatura de la Unidad de Tesorería pone en conocimiento que no existe documentación alguna que advierta de algún efecto negativo producido por las faltas injustificadas de la servidora Rosa Aurora Maldonado Tecocha, (...).

Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento: No se advierte esta condición.

En el presente caso, no se evidencia que la servidora durante el trámite del presente PAD – hubiera incurrido en conductas que sindiquen una intención de ocultar la conducta que se le atribuye, (...)

El grado de jerarquía y especialidad de los funcionarios públicos: No se advierte esta condición.

En el presente caso, se aprecia que la servidora no ostenta grado de jerarquía, que contemple contar con personal a su cargo, (...)

Circunstancias en que se comete la infracción: Sí se advierte esta condición.

De acuerdo con la imputación de cargos, la servidora Rosa Aurora Maldonado

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.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley Nº 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>

Tecocha, acumuló cuarenta y tres días (43) de inasistencias injustificadas, que corresponden a los meses octubre y noviembre, lo que típicamente se traduce en la infracción de "más de cinco (05) días de ausencias injustificadas no consecutivas dentro de un período de treinta (30) días calendario, lo que revela un claro animus infringendi. Durante las fechas de inasistencia octubre de 2023 a noviembre de 2023. Es menester tener en cuenta la responsabilidad funcional de la servidora como Tesorera, lo que hace menos toreable su conducta, pues se encuentra estrechamente ligada a la función central de la Unidad de Tesorería de la ATU, la cual, según el Manual de Organización y Funciones aprobado por Decreto Ministerial N° 090-2019 MTC/01, es realizar la fase de ejecución financiera y presupuestaria del gasto e ingreso público en el Sistema Integrado de Administración Financiera de los Recursos Públicos (SIAF-RP).

Concurrencia de varias faltas: No se advierte esta condición.

No existe respecto a este extremo circunstancia agravante que pueda ser considerada para el quantum de la sanción, (...)

Participación de uno o más funcionarios públicos: No se advierte esta condición.

La falta incurrida por el servidor es de carácter personalísimo (...)

Reincidencia: No se advierte esta condición

De la revisión del Informe Escalafonario N° 333-2023-ATU-OGRH, se advierte que el servidor no registra demérito dentro del año.

Continuidad en la comisión de la falta: Sí se advierte esta condición.

En el caso concreto, la servidora Rosa Aurora Maldonado Tecocha, incurrió en cuarenta y tres (43) ausencias injustificadas distribuidas de manera sucesiva entre octubre y noviembre de 2023 y, conforme se consignó en la Nota N° D-000009-2023-ATU/GG-OGRH-EJSSJ y el Informe N°D-000013-2024-ATU/GG-OGRH-JFIC; en ese sentido se advierte la continuidad en la comisión de la infracción en ambos periodos señalados

Beneficio ilícitamente obtenido: No se advierte esta condición.

No se advierte indicios sobre la existencia de algún beneficio ilícito obtenido (...)"

52. En ese sentido, al analizar los criterios de razonabilidad y proporcionalidad previstos en el artículo 87º de la Ley N° 30057, la Entidad concluyó expresamente que no se configuraban la mayoría de dichos criterios, tales como la afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos, el ocultamiento de la falta, la jerarquía del cargo, la concurrencia de varias faltas, la participación de otros funcionarios, la reincidencia o la obtención de un beneficio ilícito, destacando únicamente la concurrencia de los criterios referidos a las circunstancias en que se cometió la infracción y la continuidad en la comisión de la falta.

53. No obstante, con relación el criterio referido a las circunstancias en que se comete

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 infracción, se debe tener en consideración que, conforme a lo señalado en el fundamento 48 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, tiene que ver con **circunstancias externas que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta**, es decir, son circunstancias que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, **hacen que su producción sea más o menos tolerable**.

54. En el presente caso, la Entidad no realizó una valoración adecuada de dicho criterio, pues se limitó a describir la conducta infractora —esto es, la acumulación de inasistencias injustificadas— sin identificar ni desarrollar las circunstancias contextuales específicas que habrían agravado objetivamente la conducta de la impugnante, lo que evidencia una aplicación meramente formal y no sustantiva de dicho elemento de graduación.
55. De otro lado, se advierte que la Entidad sustentó la sanción impuesta invocando la “naturaleza de la infracción” y la “intencionalidad en la conducta”, señalando lo siguiente:

“Naturaleza de la infracción: Si se advierte esta condición

*El hecho imputado evidencia una puesta en peligro a la ejecución presupuestal de la ATU, pues, la servidora Rosa Aurora Maldonado Tecocha, acumuló cuarenta y tres días (43) de inasistencias injustificadas, que corresponden a los meses octubre y noviembre, lo que por su naturaleza es un riesgo grave para el desarrollo de las actividades de la entidad; más teniendo en cuenta la responsabilidad funcional de la servidora como Tesorera, lo que hace menos tolerable su conducta, se encuentra estrechamente ligada a la función central de la Unidad de Tesorería de la ATU, la cual, según el Manual de Organización y Funciones aprobado por Decreto Ministerial N° 090-2019 MTC/01, es realizar la fase de ejecución financiera y presupuestaria del gasto e ingreso público en el Sistema Integrado de Administración Financiera de los Recursos Públicos (SIAF-RP).
(...)”*

Intencionalidad en la conducta del infractor: Si se advierte esta condición

En el presente caso, la servidora Rosa Aurora Maldonado Tecocha conocía su horario y obligaciones funcionales; sin embargo, se ausentó injustificadamente en CUARENTA Y TRES (43) oportunidades entre octubre y noviembre de 2023, pese a los controles de asistencia vigentes y a las advertencias institucionales sobre el registro de inasistencias. Esa reiterada conducta —acreditada por la Nota N° D-000009-2023-ATU/GG-OGRH-EJSSJ y el Informe N°D-000013-2024-ATU/GG-OGRH-JFIC.

Así mismo de las declaraciones de la servidora en su descargo de fecha 22 de octubre de 2024, donde ella misma manifiesta haber solicitado licencia sin goce, reiteradas veces, para ejecutarse a partir del 02 de octubre de 2023, estos fueron rechazado

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.

por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos; en ese sentido, teniendo previo conocimiento del rechazo de su pedido de licencia y sin existir documento alguno, que apruebe la ejecución del supuesto periodo vacacional pendiente, precisando que la servidora no habría presentado documento alguno que pruebe ello, se evidencia la voluntad de la servidora de no asistir a laborar, máxime el interés y la obligación civil (orden de servicio) de la servidora con el Programa Nacional de Telecomunicaciones, que de acuerdo a sus propios argumentos tenían una compensación económica mayor.

En consecuencia, se verifica la intencionalidad como elemento agravante, configurándose la falta grave prevista en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057."

56. Sin embargo, dicha argumentación resulta incongruente con lo previamente afirmado por la propia Entidad, en tanto esta concluyó expresamente que no se configuró una afectación a los intereses generales ni a los bienes jurídicamente protegidos, reconociendo incluso que no existe documentación que evidencie efectos negativos concretos derivados de las inasistencias de la impugnante.
57. En ese sentido, corresponde precisar que la invocación de un "riesgo" potencial para el desarrollo de las actividades institucionales no equivale a la acreditación de una afectación real, grave y objetiva, exigible para justificar la imposición de una sanción de elevada severidad como la suspensión por ochenta y seis (86) días sin goce de remuneraciones.
58. En efecto, la Entidad no ha identificado ni acreditado de manera objetiva cuál habría sido la afectación concreta ocasionada por la conducta de la impugnante, limitándose a señalar una posibilidad hipotética de perjuicio, lo cual resulta insuficiente desde la perspectiva de los principios de razonabilidad y proporcionalidad que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora.
59. Bajo ese contexto, no se advierte una debida coherencia entre el análisis efectuado por la Entidad respecto de los criterios de graduación y la sanción finalmente impuesta, máxime cuando no se ha justificado de manera expresa el apartamiento de la recomendación del órgano instructor, que propuso una suspensión significativamente menor, ni se ha explicado por qué los criterios concurrentes ameritaban una sanción tan gravosa.
60. Por tanto, corresponde exhortar a la Entidad a observar estrictamente la correcta aplicación de los criterios de graduación al momento de imponer sanciones disciplinarias, a fin de que estas guarden proporcionalidad con la gravedad efectivamente acreditada de la falta, evitando futuras nulidades derivadas de una motivación deficiente o de la inobservancia de los principios de razonabilidad 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.

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>



proporcionalidad. Cabe precisar que la inobservancia de dichos criterios genera responsabilidad administrativa, pasible de sanción ²³.

61. En atención a lo expuesto, esta Sala considera que corresponde declarar la nulidad de la Resolución de Oficina de Gestión de Recursos Humanos N° D-000220-2025-ATU/GG-OGRH, del 15 de septiembre de 2025, por encontrarse inmersa en las causales de nulidad previstas en los numerales 1 y 2 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444²⁴, al haberse emitido sin una motivación suficiente y con infracción a los principios que rigen la potestad sancionadora administrativa.
62. En consecuencia, corresponde que se retrotraiga el procedimiento administrativo para que la Entidad subsane en el más breve plazo los vicios advertidos por este Tribunal; no debiendo olvidar que sus autoridades serán responsables si la potestad sancionadora prescribe por el incumplimiento de los plazos previstos en la ley.
63. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, este Tribunal debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no significa un pronunciamiento que genere impunidad en los hechos materia de imputación contra la impugnante, toda vez que su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario a cargo de la Entidad, para lo cual se deberá respetar el debido procedimiento administrativo de la impugnante, como garantía de todo administrado, siguiendo los criterios señalados en los párrafos precedentes.
64. Finalmente, si bien la impugnante solicita la suspensión de la ejecución de la sanción conforme el literal a) del numeral 226.2 del artículo 226° del TUO de la Ley N° 27444, debe indicarse que en la medida que a través de la presente resolución administrativa se declara la nulidad de la sanción impuesta a través de la Resolución de Oficina de Gestión de Recursos Humanos N° D-000220-2025-ATU/GG-OGRH, del

²³ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

TÍTULO PRELIMINAR "Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo"

1.18. Principio de responsabilidad. - La autoridad administrativa está obligada a responder por los daños ocasionados contra los administrados como consecuencia del mal funcionamiento de la actividad administrativa, conforme lo establecido en la presente ley. Las entidades y sus funcionarios o servidores asumen las consecuencias de sus actuaciones de acuerdo con el ordenamiento jurídico".

²⁴ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

"Artículo 10°.- Causales de nulidad"

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.
2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14.

(...)"

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 MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

15 de septiembre de 2025, no corresponde estimar lo solicitado, máxime si la nulidad declarada tiene efecto declarativo y retroactivo conforme lo prescrito en el artículo 12º del TUO de la Ley Nº 27444, por lo que se deja sin efecto jurídico alguno la sanción impuesta.

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 la NULIDAD de la Resolución de Oficina de Gestión de Recursos Humanos Nº D-000220-2025-ATU/GG-OGRH, del 15 de septiembre de 2025, emitida por la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la AUTORIDAD DE TRANSPORTE URBANO PARA LIMA Y CALLAO - ATU; al haberse vulnerado los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

SEGUNDO.- Disponer que se retrotraiga el procedimiento al momento previo a la emisión de la Resolución de Oficina de Gestión de Recursos Humanos Nº D-000220-2025-ATU/GG-OGRH, del 15 de septiembre de 2025, debiendo la AUTORIDAD DE TRANSPORTE URBANO PARA LIMA Y CALLAO - ATU subsanar en el más breve plazo los vicios advertidos, teniendo en consideración para tal efecto los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución a la señora ROSA AURORA MALDONADO TECOCHA y a la AUTORIDAD DE TRANSPORTE URBANO PARA LIMA Y CALLAO - ATU, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la AUTORIDAD DE TRANSPORTE URBANO PARA LIMA Y CALLAO - ATU, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del TUO de la Ley Nº 27444

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>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Firmado por V°B°

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

P13/PT3

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 autía 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.