



PERÚ

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

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

RESOLUCIÓN N° 002046-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 3757-2018-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : ANA GISSELA MONTEMAYOR MENDOZA
ENTIDAD : SEGURO SOCIAL DE SALUD
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR NOVENTA (90) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora ANA GISSELA MONTEMAYOR MENDOZA contra la Resolución N° 337-GRDS-ESSALUD-2018, del 10 de julio de 2018, emitida por la Gerencia de la Red Desconcentrada Sabogal del Seguro Social de Salud; debido a que se ha acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 18 de octubre de 2018

ANTECEDENTES

1. Con Informe N° 28-ST-ORRHH-SGADM-G-RDS-ESSALUD-2018, del 11 de abril de 2018, la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador de la Red Desconcentrada Sabogal del Seguro Social de Salud, en adelante la Entidad, recomendó instaurar procedimiento administrativo disciplinario a la señora ANA GISSELA MONTEMAYOR MENDOZA, en adelante la impugnante, al determinar que habría incurrido en la prohibición de doble percepción de remuneración del Estado al haber prestado servicios remunerados tanto en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS como en el Hospital II Gustavo Lanatta Luján.
2. Mediante Carta N° 928-ORRHH-SGADM-G-RDS-ESSALUD-2018, del 26 de abril de 2018¹, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Red Desconcentrada Sabogal de la Entidad inició procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante por haber percibido doble remuneración del Estado al laborar a la vez en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS y en el Hospital II Gustavo Lanatta Luján, con lo cual habría transgredido el artículo 40º de la Constitución Política del Perú²,

¹ Notificada a la impugnante el 3 de mayo de 2018.

² **Constitución Política del Perú**
 "Artículo 40º.-



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

incurriendo en la falta administrativa prevista en el literal p) del artículo 85º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil³.

3. El 10 de mayo de 2018, la impugnante presentó sus descargos, manifestando los siguientes argumentos:
 - i) Ingresó a trabajar al Hospital II Gustavo Lanatta Luján en diciembre de 2012, bajo el régimen especial regulado por el Decreto Legislativo N° 1057.
 - ii) Presentó su renuncia al Hospital Barranca Cajatambo – SBS en enero de 2018.
 - iii) Nunca actuó con intención de transgredir las normas, sino por desconocimiento de las mismas.
 - iv) La acción administrativa disciplinaria ha prescrito, toda vez que la presunta falta fue cometida en diciembre de 2012.
4. Con Informe N° 09-ORRHH-SGADM-GRDS-ESSALUD-2018, del 18 de mayo de 2018⁴, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Red Desconcentrada Sabogal de la Entidad recomendó a la Gerencia de la citada red desconcentrada -órgano sancionador del procedimiento administrativo disciplinario- imponer a la impugnante la sanción de destitución, al existir pruebas objetivas que acreditarían la comisión de la conducta que le fue imputada.
5. Mediante Resolución N° 337-GRDS-ESSALUD-2018, del 10 de julio de 2018⁵, la Gerencia de la Red Asistencial Lambayeque de la Entidad, apartándose de la recomendación del órgano instructor, resolvió imponer a la impugnante la medida disciplinaria de suspensión por noventa (90) días sin goce de remuneraciones, al haber percibido doble remuneración del Estado al laborar a la vez en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS y en el Hospital II Gustavo Lanatta Luján, con lo cual incurrió en la falta administrativa prevista en el literal p) del artículo 85º de la Ley N° 30057.

La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza. Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente”.

³ **Ley N° 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:

(...)

p) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo casos de dietas y función docente.

(...)”.

⁴ Notificada a la impugnante el 1 de junio de 2018.

⁵ Notificada a la impugnante el 12 de julio de 2018.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. El 1 de agosto de 2018, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución N° 337-GRDS-ESSALUD-2018, reiterando que la acción administrativa disciplinaria ha prescrito.
7. Con Oficio N° 2080-ORRHH-SGADM-GRDS-ESSALUD-2018, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Red Desconcentrada Sabogal de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por la impugnante, así como los antecedentes del acto impugnado.
8. Mediante Oficios N°s 013481 y 013499-2018-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la Entidad y a la impugnante, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

9. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁶, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁷, el Tribunal tiene por

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

“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

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

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

Conoce recursos de apelación en materia de:

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

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

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

⁷ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

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.

10. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁸, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
11. Sin embargo, cabe precisar que en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal únicamente es competente para conocer los recursos de apelación que correspondan a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁹, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹⁰; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el

“**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”.

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

⁹ **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 su veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

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

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

“**Artículo 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”.

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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Diario Oficial “El Peruano”¹¹, en atención al Acuerdo del Consejo Directivo de fecha 16 de junio de 2016¹².

12. 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, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
13. 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

14. 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

¹¹El 1 de julio de 2016.

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

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

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



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.

15. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹³, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
16. 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.
17. 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° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido

¹³ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“NOVENA.- Vigencia de la Ley

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

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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

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



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

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

18. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 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 4.1¹⁷ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nº^{os} 276, 728, 1057 y Ley Nº 30057.

¹⁵ **Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**
“Artículo 90º.- Ámbito de Aplicación

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

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

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

¹⁶ **Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 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 Nº 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)”.

¹⁷ **Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 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 Nº 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. 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.



19. 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^{os} 276, 728 y 1057.
20. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
 - (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
 - (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
 - (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC¹⁸, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

¹⁸ Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE

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

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



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción¹⁹.
- (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.

De la falta continuada y la normativa aplicable por hechos iniciados antes del 14 de septiembre de 2014 y concluidos en fecha posterior

22. En el presente caso, se tiene que la Entidad le imputó a la impugnante haber percibido doble remuneración del Estado al laborar a la vez en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS y en el Hospital II Gustavo Lanatta Luján.

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”.

¹⁹**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.



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

23. Al respecto, si bien obra en el expediente administrativo la carta de renuncia de la impugnante al Hospital Barranca Cajatambo – SBS, recibida el 17 de enero de 2018, se observa en el Informe Escalafonario emitido por el Área de Legajo, Registro y Escalafón del citado nosocomio que al 2 de marzo de 2018, su tiempo de servicio era de trece (13) años, dos (2) meses y dos (2) días, por lo que resulta válido concluir que a la fecha señalada, la impugnante seguía laborando en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS.
24. En ese sentido, se puede observar que la conducta de la impugnante al percibir por varios meses doble remuneración del Estado se ha desarrollado en diversos momentos; por lo que esta Sala estima oportuno efectuar el análisis correspondiente a fin de determinar la figura jurídica aplicable.
25. Al respecto, el numeral 7 del artículo 246º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, regula uno de los principios de la potestad sancionadora administrativa, el principio de continuación de infracciones, estableciendo que para determinar la procedencia de la imposición de sanciones por infracciones en las que el administrado incurra en forma continua, se requiere que hayan transcurrido por lo menos treinta (30) días hábiles desde la fecha de la imposición de la última sanción y se acredite haber solicitado al administrado que demuestre haber cesado al infracción dentro de dicho plazo²⁰.
26. En cuanto a ello, Juan Carlos MORÓN URBINA al hacer el comentario de la referida norma, citando a Alejandro NIETO, ha conceptualizado a la infracción continuada como *“(…) la realización de acciones u omisiones que infrinjan el mismo o semejantes preceptos administrativos, en el ejecución de un plan preconcebido (…)*”. De la misma manera mencionando a la jurisprudencia internacional del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, precisa que *“(…) el concepto de infracción continuada (...) implica, en cualquier caso, una pluralidad de comportamientos infractores, o de actos de ejecución de una sola infracción, reunidos por un elemento subjetivo común (…)*”²¹.

²⁰ **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, aprobado por el Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS**
“Artículo 246.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)

7. Continuación de Infracciones.- Para determinar la procedencia de la imposición de sanciones por infracciones en las que el administrado incurra en forma continua, se requiere que hayan transcurrido por lo menos treinta (30) días hábiles desde la fecha de la imposición de la última sanción y se acredite haber solicitado al administrado que demuestre haber cesado la infracción dentro de dicho plazo (...)."

²¹ MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Op.cit*, p. 781.



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

27. Continúa refiriendo que: *“En virtud de lo señalado, encontrándonos frente a una unidad subjetiva y objetiva, el tratamiento dispensado por este principio es de evidente protección al administrado. Se orienta a “(...) evitar que se inicien distintos expedientes administrativos, incluso diarios, por una infracción única como es la propia de la infracción continuada”. Para ello, se dispone que la Administración se encuentra impedida de iniciar un nuevo procedimiento administrativo que permita la unidad de la conducta infractora”²². (Subrayado agregado)*
28. Asimismo, Fernando VELASQUEZ ha referido respecto al delito continuado en el ámbito penal, lo cual resulta aplicable al procedimiento administrativo sancionador, que: *“(...) –con un punto de partida propio de las concepciones mixtas, para el cual se debe optar por el concepto final de acción- se puede concebir el delito continuado como aquella manifestación criminosa en virtud de la cual el agente ejecuta de forma reiterada diversos actos particulares, conectados entre sí por una relación de dependencia, de tal manera que el supuesto de hecho los abarca en su totalidad en una unidad final de acción. (...)”²³.*
29. En ese sentido, dado que en el presente caso se ha imputado a la impugnante haber percibido doble remuneración del Estado al laborar a la vez en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS y en el Hospital II Gustavo Lanatta Luján, estando a los señalado en los numerales precedentes, se observa que dicho actuar constituye una pluralidad de comportamientos reunidos por un mismo elemento subjetivo (la doble percepción económica por parte del Estado) que contiene en su conjunto una unidad de acción.
30. Por consiguiente, la doble percepción económica por parte del Estado imputada a la impugnante entre el periodo de diciembre del 2012 (fecha en que ingresó a laborar al Hospital II Gustavo Lanatta Luján) y marzo de 2018, deben ser consideradas como una falta continuada.
31. Ahora bien, siendo que dentro del periodo en que se desarrolló la falta continuada en mención entró en vigencia el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General (el 14 de septiembre de 2014), es pertinente determinar la normativa sustantiva aplicable al caso, estando a los supuestos referidos en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

²²Idem, p. 783.

²³VELÁSQUEZ VELÁSQUEZ, Fernando, *El Delito Continuado en el Código Procesal Peruano*. En: https://www.unifr.ch/ddp1/derechopenal/anuario/an_2003_16.pdf



32. Al respecto, en el ámbito del derecho administrativo, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444²⁴ recoge como principios de la potestad sancionadora, entre otros, el principio de legalidad y el principio de irretroactividad.
33. De acuerdo al principio de legalidad, solo por norma con rango de ley es posible atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, ello a fin de que el administrado pueda predecir las actuaciones administrativas sancionadora.
34. En cuanto al principio de irretroactividad, en concordancia con el literal d) del inciso 24 del artículo 2º de la Constitución Política, son aplicables las disposiciones sancionadora vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables. Entendiendo la doctrina que dicha regla es de aplicación para las disposiciones sustantivas que tipifican ilícitos y prevén sanciones.
35. En relación a ello, Verónica VERGARAY y Hugo GÓMEZ²⁵ han señalado que para que la Administración pueda sancionar la existencia de una infracción, deberá contar con una disposición sancionadora que tipifique la conducta desarrollada por el administrado como ilícita y prevea la multa -sanción- correspondiente, la cual deberá haberse encontrado vigente en el momento en que se produjo el hecho constitutivo del supuesto tipificado como infracción administrativa, sea una infracción instantánea o **continuada**. La regla es que se aplica la norma vigente en el momento: (i) que ocurrió la infracción, si esta es instantánea, o (ii) **cuando la infracción cesó, si esta es continuada**.

²⁴Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS
"Artículo 246º.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

1. Legalidad.- Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad. (...)

5. Irretroactividad.- Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables.

Las disposiciones sancionadoras producen efecto retroactivo en cuanto favorecen al presunto infractor o al infractor, tanto en lo referido a la tipificación de la infracción como a la sanción y a sus plazos de prescripción, incluso respecto de las sanciones en ejecución al entrar en vigor la nueva disposición".

²⁵VERGARAY BÉJAR, Verónica y GÓMEZ APAC, Hugo. *La Potestad Sancionadora y los Principios del Procedimiento Sancionador*. En: *Sobre la Ley del Procedimiento Administrativo General, Libro Homenaje a José Alberto Bustamante Belaunde*. Lima: 2009. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. P. 403.



36. En efecto, en el caso de las infracciones continuadas se produce una situación diferente, pues en dicho caso no se aplicará la norma vigente al momento del inicio de las infracciones sino aquella que lo esté al final de su comisión. Ello, puesto que las infracciones continuadas se consideran como una unidad de acción que se consume en el momento en que éstas cesan, por lo que será dicho momento el que determinara qué norma punitiva se aplica.
37. En esa línea, el Tribunal Constitucional ha referido en la sentencia recaída en el Expediente N° 901-2003-HC/TC, en cuanto al delito continuado en el ámbito penal, lo cual – como ya se ha referido- resulta aplicable a la falta continuada en el procedimiento administrativo sancionador, lo siguiente:
- “(…) 3. Cuando haya más de una norma vigente al momento de la comisión del delito, por tratarse, por ejemplo, de un **delito continuado, se aplicará, como norma vigente al momento de la comisión del delito, la última norma vigente durante su comisión.** Esto es así, porque la norma vigente durante su comisión del delito se aplica de manera inmediata.*
- 4. En el caso de autos se trata de un delito continuado que fue cometido durante la vigencia de dos normas penales con consecuencias distintas. Tal como se ha establecido en los fundamentos precedentes, no se trata de un conflicto de normas en el tiempo. (...)”.* (Énfasis agregado)
38. Estando a lo señalado, dada la particularidad de la falta continuada, la cual no se ha ejecutado de forma inmediata sino durante un periodo determinado dentro del cual ha surgido una nueva norma sustantiva a aplicar, al constituir en sí una sola unidad de acción efectuada por el infractor, se debe entender que esta se ha consumado en el instante en que dicha acción cesó, por lo que se deberá aplicar la norma vigente en ese momento.
39. Por consiguiente, de conformidad con los principios de legalidad e irretroactividad, este cuerpo Colegiado considera que en el caso en análisis donde se advierte que los hechos iniciaron antes del 14 de septiembre de 2014 y concluyeron con posterioridad a dicha fecha, se debe aplicar las normas sustantivas de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General al ser las disposiciones vigentes al momento en que cesó la acción continuada.

De la oportunidad de instauración y de la imposición de la sanción en el presente procedimiento

40. En su recurso de apelación, la impugnante manifestó que la acción administrativa disciplinaria ha prescrito.



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

41. Al respecto, en el artículo 94º de la Ley N° 30057, se establecen los plazos de prescripción, tanto para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, así como para la duración de dicho procedimiento. Con respecto al primero, dicho artículo establece que la competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, o la que haga sus veces²⁶.
42. Sobre el particular, en el presente caso se ha determinado que la infracción imputada es permanente, por ello, el plazo de prescripción se contabilizaría a partir de la fecha en que cesó la infracción, siendo que del expediente administrativo se tiene que al 2 de marzo de 2018 la impugnante todavía se encontraba percibiendo doble remuneración por parte del Estado, por lo que el plazo establecido de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta hasta el inicio del procedimiento administrativo, no ha transcurrido.
43. Asimismo, se observa que entre el 3 de abril de 2018, fecha en que la Oficina de Recursos Humanos de la Red Desconcentrada Sabogal de la Entidad tomó conocimiento de la falta administrativa, hasta el 3 de mayo de 2018, fecha de notificación del inicio del proceso administrativo disciplinario, no ha transcurrido el plazo de un (1) año.
44. Por otro lado, respecto a la duración del procedimiento, el artículo 94º de la Ley N° 30057, establece que la autoridad administrativa debe resolver en el plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación. En todo caso entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.
45. Asimismo, la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, en el numeral 10.2 señala que éste corresponde al plazo de prescripción del procedimiento administrativo disciplinario, precisando que entre la notificación de la resolución o del acto de inicio del PAD y la emisión de la resolución que impone la sanción o determina el archivamiento del procedimiento no debe transcurrir más de un (1) año calendario.

²⁶ Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 94º.- Prescripción

La competencia para iniciar procedimiento administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos, o de la que haga sus veces (...).”



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

46. Siendo así, se observa que el plazo establecido en la ley para la duración del procedimiento no se encuentra establecido como un plazo de caducidad del procedimiento, pues no se aprecia que el exceso del plazo de treinta (30) días hábiles tenga como efecto la caducidad del mismo; siendo incluso que éste puede extenderse como máximo hasta el plazo de un (1) año, que al transcurrir produce la prescripción del procedimiento.
47. Esta interpretación obedece a la complejidad que presentan ciertos procesos administrativos disciplinarios, que en aras de permitir un conocimiento preciso de todos los elementos necesarios para resolver y hacer posible la garantía del debido procedimiento administrativo, configura la necesidad de extender razonablemente su duración, sin perjuicio de la aplicación de sanciones para los funcionarios que resulten responsables de dilaciones indebidas o carentes de justificación razonable.
48. En este sentido, en el caso en particular se observa que entre la notificación de la instauración del proceso administrativo disciplinario, esto es, el 3 de mayo de 2018, y la emisión de la Resolución N° 337-GRDS-ESSALUD-2018, el 10 de julio de 2018, con la cual se impuso la sanción administrativa, ha transcurrido menos de (1) año; por lo que no se ha excedido el plazo de prescripción del procedimiento contemplado en el segundo párrafo del artículo 94° de la Ley N° 30057.
49. Por tanto, se advierte que la Entidad tenía plena competencia para imponer la sanción administrativa que considerase necesaria, de acuerdo los fundamentos expresados líneas *ut supra*, debiendo desestimarse el argumento de la impugnante referido a la prescripción del proceso administrativo disciplinario.

De la falta imputada a la impugnante

50. Como se ha expuesto, mediante Resolución N° 337-GRDS-ESSALUD-2018, del 10 de julio de 2018, la Gerencia de la Red Asistencial Lambayeque de la Entidad resolvió imponer a la impugnante la medida disciplinaria de suspensión por noventa (90) días sin goce de remuneraciones, al haber percibido doble remuneración del Estado al laborar a la vez en el Hospital Barranca Cajatambo – SBS y en el Hospital II Gustavo Lanatta Luján, con lo cual incurrió en la falta administrativa prevista en el literal p) del artículo 85° de la Ley N° 30057.
51. Sobre el particular, el artículo 40° de la Constitución Política del Perú establece que ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente. Esta



prohibición radica, de acuerdo a lo establecido por el Tribunal Constitucional²⁷ en la necesidad de maximizar el acceso a los cargos públicos, derivado del derecho de todo ciudadano de participar en los asuntos públicos y en el deber de dedicación exclusiva al cargo, exigencia que justifica la necesidad de que las labores asignadas se cumplan adecuadamente.

52. Por su parte, la Ley N° 28175 — Ley Marco del Empleo Público, en su artículo 3º establece que ningún empleado público puede percibir del Estado más de una remuneración, retribución, emolumento o cualquier tipo de ingreso, siendo incompatible la percepción simultánea de remuneración y pensión por parte del Estado. Asimismo, señala que las únicas excepciones las constituyen la función docente y la percepción de dietas por participación en uno (1) de los directorios de entidades o empresas públicas.
53. Respecto al artículo 3º de la Ley Marco del Empleo Público, el Tribunal Constitucional ha establecido que: *“Hay que advertir que el legislador, al regular en la ley marco la prohibición de doble ingreso para el empleado público, la ha hecho extensiva a cualquier denominación que pueda tener el segundo ingreso”*²⁸.
54. Por tales motivos, la falta tipificada en el literal p) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil, debe entenderse como el incumplimiento de la prohibición de la doble percepción de ingresos, regulada tanto en la Ley Marco del Empleo Público como en la Ley del Servicio Civil, acarreando responsabilidad administrativa disciplinaria en aquel servidor público que incurra en tal conducta.
55. Al respecto, corresponde a esta Sala analizar los hechos que se encuentran debidamente acreditados en el presente procedimiento disciplinario, de conformidad con la documentación que obra en el expediente administrativo:
- (i) Informe N° 049-ORRH-SGADM-GRDS-ESSALUD-2018, del 29 de enero de 2018, en el cual la Oficina de Recursos Humanos de la Red Desconcentrada Sabogal de la Entidad indicó que la impugnante se encuentra laborando desde el 26 de diciembre de 2012 en el Hospital II Gustavo Lanatta Luján.
 - (ii) Informe Escalafonario del 2 de marzo de 2018, en el cual el Área de Legajo, Registro y Escalafón del Hospital Barranca Cajatambo – SBS señaló que a la fecha indicada, el tiempo de servicio de la impugnante en el referido nosocomio era de trece (13) años, dos (2) meses y dos (2) días.

²⁷Sentencia recaída en el Expediente N°. 03480-2007-PA/TC, Fundamento Quinto,

²⁸Sentencia recaída en el Expediente N°. 02146-2010-PA/TC, Fundamento Cuarto.



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

56. Asimismo, debe tenerse en consideración que en sus descargos, la impugnante reconoció laborar en dos (2) hospitales simultáneamente, alegando que nunca actuó con intención de transgredir las normas, sino por desconocimiento de las mismas.
57. De lo expuesto y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, esta Sala aprecia que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad de la impugnante por los hechos que fue sancionado en el marco del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, dado que incurrió en la prohibición de la doble percepción de ingresos por parte del Estado. En consecuencia, se puede colegir que la impugnante incurrió en la falta de carácter disciplinario prevista en el literal p) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil.
58. Por las consideraciones expuestas, esta Sala estima que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante.

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 la señora ANA GISSELA MONTEMAYOR MENDOZA contra la Resolución Nº 337-GRDS-ESSALUD-2018, del 10 de julio de 2018, emitida por la Gerencia de la Red Desconcentrada Sabogal del SEGURO SOCIAL DE SALUD; debido a que se ha acreditado la comisión de la falta imputada.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora ANA GISSELA MONTEMAYOR MENDOZA y a la Red Desconcentrada Sabogal del SEGURO SOCIAL DE SALUD, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la Red Desconcentrada Sabogal del SEGURO SOCIAL DE SALUD.

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



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.



SANDRO ALBERTO
NÚÑEZ PAZ
VOCAL



LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE



OSCAR ENRIQUE
GÓMEZ CASTRO
VOCAL

L9/P9

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.