



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

RESOLUCIÓN Nº 000894-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 1436-2021-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : GERKLOS BAST ALMONACID
ENTIDAD : RED ASISTENCIAL UCAYALI
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 DESTITUCIÓN

SUMILLA: *Se declara **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por el señor **GERKLOS BAST ALMONACID** contra la Resolución del Órgano Sancionador Nº **001-D-RAUC-ESSALUD-2021**, del 10 de marzo de 2021, emitida por la Dirección de la Red Asistencia Ucayali; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 14 de mayo de 2021

ANTECEDENTES

1. Con Informe Nº 10-ST/PAD-URH.RAUC-ESSALUD-2019, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Red Asistencial Ucayali, en adelante la Entidad, recomendó a la Jefatura del Departamento de Medicina del Hospital II Pucallpa de la Entidad, iniciar procedimiento administrativo disciplinario al señor GERKLOS BAST ALMONACID, en adelante el impugnante, en su condición de Médico Nefrólogo del Hospital II de Pucallpa, por presunta responsabilidad administrativa.
2. A través de la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario Nº 07-DEP.MED-HII-D-RAUC-ESSALUD-2019, del 2 de abril de 2019, la Jefatura del Departamento de Medicina del Hospital II Pucallpa de la Entidad resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario, entre otros, al impugnante, por presuntamente haber incumplido su programación mensual de trabajo en el citado nosocomio en el periodo comprendido del 1 de abril de 2016 al 13 de septiembre de 2017, ello con la finalidad de brindar atención médica privada en el Hospital Regional de Pucallpa del Ministerio de Salud, en adelante MINSA, sin ser observado por la Jefatura de Servicio y Departamento de Medicina; generando que se le pague el íntegro de sus remuneraciones, cuando correspondía el descuento por horas no laboradas, valorizadas en S/. 12, 998.04 (Doce mil novecientos noventa y ocho con 04/100 soles).

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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Por tal motivo, se imputó al impugnante la transgresión de los literales c), g) y k) del artículo 19º y los literales a), b), y c) del artículo 20º del Capítulo VI del Reglamento Interno de Trabajo del Seguro Social de Salud – Essalud, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 139-PE-ESSALUD-99¹, inobservando el artículo 9º del Decreto Legislativo N° 559 – Ley del Trabajo Médico², los numerales 1 y 4 de la Cláusula Cuarta, la Cláusula Séptima y el literal b) de la Cláusula Décima del Contrato Personal N° 014-DR-RAUC-ESSALUD-2014, así como el numeral 6.1.2 del apartado 6.1. de la Directiva de Gerencia General N° 012-GG-ESSALUD-2014 “Programación de las Actividades Asistenciales de los Profesionales y No Profesionales del Seguro Social de Salud - ESSALUD”³, y la comisión de la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁴.

¹ **Reglamento Interno de Trabajo del Seguro Social de Salud – Essalud, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 139-PE-ESSALUD-99**

“Artículo 19º.- Son obligaciones de los trabajadores del ESSALUD las siguientes:

(...)

c) Acatar y cumplir los reglamentos, normas y directivas internas, así como las órdenes que, por razones de trabajo, les sean impartidas por sus jefes y superiores.

(...)

g) Cumplir puntualmente con los horarios establecidos, sobre el ingreso y salida del centro de trabajo y registrar en forma individual y oportuna su ingreso y salida en las tarjetas de control y/o medios magnéticos establecidos por la Institución y mediante firma en los partes diarios de asistencia de cada área, según corresponda.

(...)

k) Cumplir en forma efectiva con las jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo.

(...)

La asistencia, estricta puntualidad y permanencia efectiva en el trabajo son obligaciones del personal”.

“Artículo 20º.- Queda expresamente prohibido a los trabajadores:

a) Abandonar y/o retirarse del puesto de trabajo durante la jornada laboral, sin causa justificada y sin autorización del Jefe Inmediato Superior y/o del superior jerárquico.

b) Ejecutar trabajos para personas ajenas a la Institución o ejercer actividades económicas particulares durante las horas de labor y/o emplear al personal en actividades ajenas al trabajo.

c) Ejercer actividades distintas a las de su función durante el horario de trabajo”.

² **Decreto Legislativo N° 559 – Ley del Trabajo Médico**

“Artículo 9º.- La Jornada asistencial del médico cirujano es de 6 horas diarias ininterrumpidas o su equivalente semanal de 36 horas o mensual de 150 horas. En esta jornada está comprendido el trabajo de guardia.

Cuando la jornada laboral supere las 150 horas mensuales, el excedente se considera como guardia Extraordinaria”

³ **Directiva de Gerencia General N° 012-GG-ESSALUD-2014 “Programación de las Actividades Asistenciales de los Profesionales y No Profesionales del Seguro Social de Salud - ESSALUD”**

6.1. DISPOSICIONES GENERALES

(...)

6.1.2.- Las actividades asistenciales programadas son de cumplimiento obligatorio por los Profesionales y No Profesionales programados para tal fin, y se ejecutan en el lugar, servicio, horario y/o turno programado”.

⁴ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

3. Sobre la base del Informe del Órgano Instructor N° 01-SERV.MEDICINA-HII-RAUC-ESSALUD, mediante Resolución de Órgano Sancionador N° 019-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2019, del 28 de noviembre de 2019, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad resolvió imponer al impugnante la sanción de suspensión por noventa (90) días sin goce de remuneraciones, por haber vulnerado lo establecido en los numerales 1 y 4 de la Cláusula Cuarta, y la Cláusula Séptima y el literal b) de la Cláusula Décima del Contrato Personal N° 014-DR-RAUC-ESSALUD-2014, incurriendo en la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057.
4. El 9 de diciembre de 2019, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Órgano Sancionador N° 019-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2019, solicitando se analice de manera correcta los medios probatorios ya que al momento de iniciarle procedimiento administrativo sancionador los hechos imputados habían prescrito.
5. Mediante Resolución N° 000225-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 23 de enero de 2020, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, declaró la nulidad de la Resolución de Inicio de procedimiento administrativo disciplinario N° 07-DEP-MED-HII-D-RAUC-ESSALUD-2019 y de la Resolución de Órgano Sancionador N° 019-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2019, al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo, debiendo la Entidad retrotraer el procedimiento al momento previo a la instauración.
6. Posteriormente, mediante Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 01-SEV.MEDICINA-HII-RAUC-ESSALUD-2020, del 31 de enero de 2020, la Jefatura del Servicio de Medicina de la Entidad resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario al impugnante, por haber incumplido su programación de trabajo médico en el Hospital II Pucallpa en el periodo de abril 2016 a septiembre de 2017, sin ser observado por la Jefatura del Servicio y Departamento de Medicina, generando que se le pague el íntegro de sus remuneraciones, cuando correspondía el descuento por las horas no laboradas, valorizadas en S/. 12, 998.04 soles.

"Artículo 85°. Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

d) La negligencia en el desempeño de 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.



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

En ese sentido, se imputó al impugnante las faltas previstas en los literales d) y n) del artículo 85º de la Ley N° 30057⁵, en concordancia con los literales c), g) y k) del artículo 19º y los literales a), b) y c) del artículo 20º del Reglamento Interno de Trabajo para los trabajadores comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada de ESSALUD.

7. Pese haber sido notificado con la instauración del procedimiento administrativo disciplinario, el impugnante no presentó sus descargos. Debido a ello, con Resolución de Órgano Sancionador N° 07-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2020, del 28 de agosto de 2020, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de ESSALUD resolvió sancionar con suspensión por noventa (90) días sin goce de remuneraciones al impugnante, al haberse acreditado los hechos imputados, con lo cual incurrió en las faltas previstas en los literales d) y n) del artículo 85º de la Ley N° 30057.
8. Al no encontrarse conforme con la sanción impuesta, el 16 de septiembre de 2020, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Órgano Sancionador N° 07-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2020, señalando lo siguiente:
 - (i) Se tomaron en consideración resoluciones que fueron declaradas nulas por el Tribunal.
 - (ii) Se vulneró la debida motivación.
 - (iii) Se vulneró el debido procedimiento.
 - (iv) Se configuraron supuestos de fuerza mayor, lo que constituiría eximente de responsabilidad administrativa.
9. Mediante Resolución N° 001760-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 2 de octubre de 2020, la Primera Sala del Tribunal resolvió declarar la nulidad de la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 01-SEV.MEDICINA-HII-RAUC-ESSALUD-2020 y la Resolución de Órgano Sancionador N° 07-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2020 por haberse vulnerado el principio de tipicidad y el debido procedimiento administrativo, ya que al impugnante se le sancionó por las faltas de negligencia en el desempeño de sus funciones y el incumplimiento injustificado el horario y la jornada de trabajo, pero no se precisó como se habría configurado la primera de dichas faltas.

⁵ **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:

(...)

n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo".

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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

10. En mérito a lo dispuesto por el Tribunal, con Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 02-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2020, del 16 de octubre de 2020, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario al impugnante, debido a que habría incumplido con su programación mensual de trabajo médico en el Hospital II Pucallpa, en el periodo de abril 2016 a septiembre 2017, para brindar atenciones médicas privadas, es decir, hizo abandono de su puesto de trabajo en determinadas horas en que estuvo programado en consulta externa, visita médica, interconsulta hospitalaria, procedimientos especiales, visita domiciliaria médica, elaboración de guías clínicas, docencia al personal del Servicio y Reunión del Servicio; por lo que no cumplía con las 150 horas que debía laborar mensualmente, tal como lo señala el artículo 9° del Decreto Legislativo N° 559, así como dejó de atender a pacientes programados para la consulta ambulatoria; pese a la documentación que le cursó el Jefe del Servicio de Medicina. Por ello se le imputó la falta prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057.
11. Con escrito presentado el 10 de noviembre de 2020, el impugnante presentó sus descargos, manifestando lo siguiente:
 - (i) Se configuró la prescripción del procedimiento, al haber transcurrido más de 30 días calendarios desde que se inició el procedimiento hasta que se resolvió el mismo.
 - (ii) El Jefe del Departamento de Medicina, debió abstenerse de participar en el procedimiento iniciado, por haberse configurado una causal de abstención.
 - (iii) El acto de inicio del procedimiento no se encontraba debidamente motivado.
12. Mediante Resolución de Órgano Sancionador N° 01-D-RAUC-ESSALUD-2020, del 14 de diciembre de 2020, la Dirección de la Entidad impuso al impugnante la sanción de destitución, por haberse acreditado las imputaciones efectuadas con la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 02-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2020.
13. El 4 de enero de 2021, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Órgano Sancionador N° 01-D-RAUC-ESSALUD-2020, solicitando se declare fundado su recurso, bajo los mismos argumentos expuestos en sus descargos, señalando además que se le impuso una sanción más gravosa.
14. Mediante Resolución N° 000161-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 29 de enero de 2021, la Primera Sala del Tribunal declaró la nulidad de la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 02-URH-OA-RAUC-ESSALUD-

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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

2020 y la Resolución de Órgano Sancionador N° 01-D-RAUC-ESSALUD-2020, por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo, ya que al momento de sancionarlo se incluyeron hechos o incumplimientos del año 2018, que no fueron imputados al inicio del procedimiento administrativo disciplinario

15. Mediante Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 001-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2021, del 5 de febrero de 2021⁶, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario al impugnante, por la comisión de los siguientes hechos:

- (i) No haber cumplido su programación mensual de trabajo médico en el Hospital II Pucallpa de ESSALUD en el periodo del 1 de abril 2016 al 13 de septiembre de 2017 para brindar atención privada en el Hospital Regional de Pucallpa del MINSA, sin ser observado por la Jefatura de Servicio y Departamento de Medicina, generando que se le pague el íntegro de sus remuneraciones, cuando correspondía el descuento por las horas no laboradas, valorizadas en S/. 12, 998.04 soles.
- (ii) No haber cumplido su programación mensual y horarios de trabajo médico en el Hospital II Pucallpa de ESSALUD los días 11 de junio, 9 de octubre y del 10 al 13 de noviembre del año 2018.

Por tales hechos, se imputó al impugnante haber inobservado el numeral 6.1.2 de la Directiva de Gerencia General N° 012-GG-Es Salud-2014, artículo 9° del Decreto Legislativo N° 559, los numerales 1 y 4 de la Cláusula Cuarta, Cláusula Séptima y el literal b) de la Cláusula Décima de su Contrato Personal N° 014-DR-RAUC-ESSALUD-2014, así como las obligaciones establecidas en los literales c), g) y k) del artículo 19° y literales a), b) y c) del artículo 20° del Reglamento Interno de Trabajo; así como la falta prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

16. Con escrito presentado el 12 de febrero de 2021, el impugnante presentó sus descargos, manifestando lo siguiente:

- (i) Se incumplió el segundo párrafo del artículo 94° de la Ley N° 30057, debido a que el procedimiento administrativo disciplinario, después de haber sido iniciado debió ser resultado en treinta (30) días hábiles conforme a Ley; sin embargo, la Entidad se excedió de dicho plazo, dilatándose innecesariamente.
- (ii) La acción disciplinaria de la Entidad ha prescrito.

⁶ Notificada al impugnante el 5 de febrero de 2021.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- (iii) El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos debió abstenerse de participar en el procedimiento administrativo disciplinario, ya que buscó desprestigiarlo ante diversas autoridades jurisdiccionales.
- (iv) Se vulneró el principio de legalidad.
- (v) Se vulneró la debida motivación.
- (vi) Mediante Resolución del Órgano Sancionador N° 005-URH-OA-RAUC-ESSALUD 2020 fue sancionado con diez (10) días sin goce de remuneraciones, sanción que fue rehabilitada por lo que no puede ser considerada como antecedente.
- (vii) Realizó las denuncias respectivas por abuso de autoridad, persecución y hostigamiento laboral que denunció oportunamente y que a la fecha se encuentran en investigación.
- (viii) Las actas de verificación del 11 de junio de 2018 resultan tendenciosas, ya que se encontraba con permiso.
- (ix) Nunca le fue notificada el acta de supervisión realizada el 7 de mayo de 2018, que obra en el informe de auditoría, ello con la finalidad que efectuó sus descargos.
- (x) Durante el año 2018 fue el único nefrólogo programado en todas las actividades.
- (xi) No existe falta continuada en los hechos imputados.

17. Con Informe N° 1-OA-RAUC-ESSALUD-2021, del 1 de marzo de 2021, el Órgano Instructor recomendó sancionar al impugnante con medida disciplinaria de destitución por los hechos imputados en la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 001-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2021.

18. Mediante Resolución del Órgano Sancionador N° 001-D-RAUC-ESSALUD-2021, del 10 de marzo de 2021⁷, la Dirección de la Entidad resolvió sancionar con medida disciplinaria de destitución al impugnante por la comisión de los hechos imputados en la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 001-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2021, al haber transcurrido en la falta prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

19. Al no encontrarse conforme con la sanción impuesta, el 31 de marzo de 2021, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución del Órgano Sancionador N° 001-D-RAUC-ESSALUD-2021, solicitando se declare su nulidad, en atención a los siguientes argumentos:

⁷ Notificada al impugnante el 11 de marzo de 2021



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- (i) No se cumplió con lo establecido en el segundo párrafo del artículo 94º de la Ley N° 30057.
- (ii) No le fue entregado todo el contenido del expediente, vulnerándose su derecho de defensa en múltiples oportunidades.
- (iii) Ha sido víctima de hostigamiento laboral, abuso de autoridad y otros, por parte del médico de iniciales E.F.V. y su entorno más íntimo el médico de iniciales M.P.D.
- (iv) La acción disciplinaria de la Entidad ha prescrito.
- (v) El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos debió abstenerse de actuar en el procedimiento administrativo disciplinario por tener interés en el resultado.
- (vi) Se debió considerar como eximente de responsabilidad el caso fortuito o fuerza mayor.
- (vii) Se vulneró el deber de motivación.
- (viii) La Resolución del Órgano Sancionador N° 005-URH-OA-RAUC-ESSALUD 2020 lo sancionó por diez (10) días sin goce de remuneraciones, sin embargo al haber sido rehabilitada no constituye precedente o demérito, por lo que no se puede considerar reincidencia.
- (ix) No pudo realizar la visita domiciliaria, no le otorgaron los viáticos y por consecuencia de la accidentada geografía de Pucallpa, lo que puso a conocimiento del órgano instructor y no fue tomado en consideración.
- (x) Realizó denuncias por abuso de autoridad, hostigamiento laboral y persecución, las mismas que se encuentran en trámite.
- (xi) Del 11 al 14 de junio de 2018 se encontraba con permiso, que fue otorgado en la reunión que se tuvo con el Jefe de Departamento de Medicina y jefe de servicio de medicina encargado el 8 de junio de 2018.
- (xii) No se le notificó el acta de supervisión realizada el 7 de mayo de 2018, dejándolo en indefensión.
- (xiii) Durante el año 2018, fue el único médico nefrólogo programado en todas las actividades, cumpliendo sus funciones a cabalidad.
- (xiv) No existe falta continuada.

20. Con Oficio N° 112-D-RAUC-ESSALUD-2021, la Dirección de la Entidad remitió al Tribunal el recurso de apelación presentado por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

21. Mediante Oficios N°s 003311-2021-SERVIR/TSC y 003312-2021-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación ha sido admitido.



ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

22. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023⁸, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁹, 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.
23. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC¹⁰, 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.
24. 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

⁸ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

"Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil"

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

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

Conoce recursos de apelación en materia de:

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

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

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

⁹ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

"CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

¹⁰ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil¹¹, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹²; 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"¹³, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

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

¹¹ Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

"Artículo 90º.- La suspensión y la destitución"

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

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

¹² Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

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

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

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

¹³El 1 de julio de 2016.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

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)

26. 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.
27. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable

28. 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.
29. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹⁴, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

¹⁴**Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

30. 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 Transitoria¹⁵ 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.
31. 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 Civil¹⁶.

"NOVENA.- Vigencia de la Ley

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

¹⁵ **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

"UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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

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

¹⁶ **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:

- 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.
- Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- Los directivos públicos;
- Los servidores civiles de carrera;
- Los servidores de actividades complementarias y
- Los servidores de confianza.

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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

32. 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-PE, 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 N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
33. 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.
34. 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 cuáles 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

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".

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**

"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.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

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 registrarán 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.

35. 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/GPGSC¹⁸, 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 procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

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

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

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

7.1 Reglas procedimentales:

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

7.2 Reglas sustantivas:

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

36. 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, según corresponda, mencionadas en los numerales precedentes.
37. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que el impugnante al momento que ocurrieron los hechos estaba sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, y los hechos que motivaron el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron dentro de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, por lo tanto, le son aplicables las normas procedimentales y sustantivas sobre el régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

De las autoridades competentes del procedimiento

38. De conformidad con el numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde en primera instancia a:
- (i) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.
 - (ii) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
 - (iii) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
39. Ahora bien, en el presente caso, se aprecia que mediante Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 001-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2021, del 5 de febrero de 2021, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad resolvió iniciar procedimiento administrativo al impugnante, actuando en su condición de órgano instructor al proponer la sanción de destitución. Asimismo, mediante Resolución del Órgano Sancionador N° 001-D-RAUC-ESSALUD-2021, del 10 de marzo de 2021, la Dirección de la Entidad resolvió sancionar con destitución al impugnante, actuando en su condición de órgano sancionador.

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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

40. En tal sentido, esta Sala considera que los actos administrativos de instauración y sanción fueron emitidos por las autoridades competentes, de acuerdo a lo previsto en el numeral 93.1 del artículo 93º del citado reglamento.

Sobre la prescripción de la acción disciplinaria

41. En su recurso de apelación, el impugnante señala que la acción disciplinaria de la Entidad ha prescrito, al haberse vulnerado el artículo 94º de la Ley N° 30057.
42. Al respecto, el artículo 94º de la Ley N° 30057 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 de sus veces¹⁹.
43. En concordancia, en el numeral 97.1 del artículo 97º del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se establece:

"La facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe conforme a lo previsto en el artículo 94 de la Ley, a los tres (3) años calendario de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (01) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre que no hubiere transcurrido el plazo anterior (...)."

¹⁹Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

"Artículo 94º.- Prescripción

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 de la que haga sus veces.

La autoridad administrativa resuelve en un 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.

Para el caso de los ex servidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años contados a partir de que la entidad conoció de la comisión de la infracción".

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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

44. Por su parte, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil", precisa en el numeral 10.1 que:

"La prescripción para el inicio del procedimiento opera a los tres (3) años calendarios de haberse cometido la falta, salvo que durante ese periodo a ORH o quien haga sus veces o la Secretaría Técnica hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento, siempre que no hubiera transcurrido el plazo anterior de tres (3) años. Cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se entiende que la autoridad conoció de la comisión de la falta cuando el informe de control es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad (...)." (El resaltado es nuestro)

45. Ahora bien, en el presente caso se aprecia que mediante Carta N° 1248-OCI/GCI-ESSALUD-2018, del 31 de diciembre de 2018, recibido el 2 de enero de 2019, la Jefatura del Órgano de Control Institucional puso a conocimiento de la Presidencia Ejecutiva de ESSALUD el Informe de Auditoría N° 070-2018-2-0251 – Auditoría de Cumplimiento "A la contratación y prestación del Servicio de Hemodiálisis – Red Asistencial Ucayali", donde se advierte responsabilidad administrativa, entre otros, del impugnante, por incumplimiento de su horario y jornada de trabajo.
46. Posteriormente, se aprecia que mediante Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 07-DEP.MED-HII-D-RAUC-ESSALUD-2019, del 2 de abril de 2019, notificada al impugnante el 17 de abril de 2019, se inició procedimiento administrativo disciplinario en su contra, siendo sancionado mediante Resolución de Órgano Sancionador N° 019-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2019, del 28 de noviembre de 2019. Posteriormente, el impugnante interpuso recurso de apelación contra ésta última, habiéndose resuelto mediante Resolución N° 000225-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala, notificada a la Entidad el 23 de enero de 2020, declarando la nulidad de las citadas resoluciones, disponiéndose retrotraer el procedimiento a la etapa de precalificación.
47. Por ende, mediante Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 01-SEV.MEDICINA-HII-RAUC-ESSALUD-2020, del 31 de enero de 2020, notificada al impugnante el 5 de febrero de 2020, se resolvió iniciar nuevamente procedimiento administrativo, siendo sancionado el impugnante mediante Resolución de Órgano Sancionador N° 07-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2020, ante la cual interpuso recurso de apelación, el cual fue resuelto mediante Resolución N° 001760-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala, notificada a la Entidad el 2



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

de octubre de 2020, disponiéndose retrotraer el procedimiento a la etapa de precalificación de los hechos.

48. En mérito a dicha resolución, con Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 02-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2020, del 16 de octubre de 2020, notificado el 19 de octubre de 2020, se resolvió iniciar nuevamente procedimiento administrativo disciplinario contra el impugnante, siendo sancionado mediante Resolución de Órgano Sancionador N° 01-D-RAUC-ESSALUD-2020, resolución que fue apelada por el impugnante, siendo resuelto por el Tribunal mediante Resolución N° 000161-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 29 de enero de 2021, declarando la nulidad de tales resoluciones, disponiendo retrotraer el procedimiento a la etapa de precalificación de la falta.
49. De acuerdo a lo expuesto, se advierte que desde el 2 de enero de 2019, fecha en que se puso a conocimiento de la Presidencia Ejecutiva de ESSALUD el Informe de Auditoría N° 070-2018-2-0251 hasta el 17 de abril de 2019 fecha en que se notificó la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 07-DEP.MED-HII-D-RAUC-ESSALUD-2019, **transcurrieron tres (3) meses y quince (15) días**, es decir no transcurrió en exceso el plazo previsto en el primer párrafo del artículo 94º de la Ley N° 30057.
50. Posteriormente, luego de concluido el procedimiento administrativo disciplinario el impugnante interpuso recurso de apelación el 9 de diciembre de 2019, iniciando un procedimiento recursal, el cual no está sujeto al plazo de prescripción, pues como afirma Zegarra Valdivia: "*Estando entonces a lo prescrito en nuestro Ordenamiento Jurídico, la posible demora en la resolución expresa de los recursos, dará lugar a la ficción del silencio administrativo negativo que luego permitirá la impugnación en la vía judicial del acto presunto, pero no a la prescripción*". De modo que, el lapso de tiempo transcurrido desde el 9 de diciembre de 2019 hasta que concluyó el procedimiento recursal no será considerado para efectos del cómputo del plazo de prescripción.
51. Ahora bien, el primer procedimiento recursal culminó con la emisión de la Resolución N° 000225-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 23 de enero de 2020, notificada en la misma fecha, por lo que a partir de dicha fecha se reanudó el plazo de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.
52. Es así que, desde el 23 de enero de 2020 hasta la notificación de la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 01-SEV.MEDICINA-HII-RAUC-ESSALUD-2020, esto es, el 5 de febrero de 2020, **transcurrieron trece (13) días**.

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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

53. Posteriormente, el 16 de septiembre de 2020, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución del Órgano Sancionador N° 07-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2020, por lo que desde ese momento hasta la emisión de la Resolución N° 001760-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 2 de octubre de 2020, notificada a la Entidad en la misma fecha, no se computan los plazos prescriptorios en el tiempo que dura el procedimiento recursal; no obstante, desde el 2 de octubre de 2020 se reanudó el plazo para iniciar procedimiento administrativo disciplinario al impugnante; emitiéndose la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 02-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2020, el 16 de octubre de 2020, notificada al impugnante el 19 de octubre de 2020.
54. En ese sentido, desde el 2 de octubre de 2020 hasta el 19 de octubre de 2020, solamente han transcurrido **diecisiete (17) días**.
55. Finalmente, el 4 de enero de 2021, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución del Órgano Sancionador N° 01-D-RAUC-ESSALUD-2020, el mismo que fue resuelto mediante Resolución N° 000161-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 29 de enero de 2021, notificada en la misma fecha, debiéndose indicar que durante dicho procedimiento recursal no se realiza el cómputo de los plazos prescriptorios; no obstante, a partir del 29 de enero de 2021 se reinicia dicho cómputo para iniciar procedimiento administrativo disciplinario al impugnante.
56. En mérito a lo ordenado por el Tribunal, mediante Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 001-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2021, del 5 de febrero de 2021, notificada al impugnante en la misma fecha, se dispuso iniciar procedimiento administrativo disciplinario en su contra. Por lo tanto, desde el 29 de enero de 2021 hasta el 5 de febrero de 2021 solamente han transcurrido **siete (7) días**.
57. En consecuencia, si realizamos la sumatoria del tiempo que transcurrió desde la toma de conocimiento para el inicio del presente procedimiento administrativo disciplinario (3 meses y 15 días, más 13 días, más 17 días, más 7 días), se advierte que no se ha excedido el plazo de un (1) año previsto en el artículo 94° de la Ley N° 30057.
58. Asimismo, en cuanto al plazo de prescripción por la duración del procedimiento disciplinario, cabe indicar que desde el 5 de febrero de 2021, fecha en que se notificó la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 001-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2021, hasta el 10 de marzo de 2021, fecha en que



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

se emitió la Resolución del Órgano Sancionador N° 001-D-RAUC-ESSALUD-2021, que resuelve sancionarlo, no ha transcurrido en exceso el plazo de un (1) año previsto en el segundo párrafo del artículo 94º de la Ley N° 30057.

59. Por lo expuesto, no se advierte que la acción disciplinaria de la Entidad haya prescrito, por lo que debe desestimarse el argumento del impugnante.

Sobre la acreditación de la falta imputada

60. Conforme a los antecedentes expuestos, la Entidad resolvió sancionar con medida disciplinaria de destitución al impugnante, por la comisión de los siguientes hechos:

- (i) No haber cumplido su programación mensual de trabajo médico en el Hospital II Pucallpa de ESSALUD en el periodo del 1 de abril 2016 al 13 de septiembre de 2017 debido a que brindó atención privada en el Hospital Regional de Pucallpa del MINSA, generando que se le pague el íntegro de sus remuneraciones, cuando correspondía el descuento por las horas no laboradas, valorizadas en S/. 12, 998.04 soles.
- (ii) No haber cumplido su programación mensual y el horario de trabajo médico en el Hospital II Pucallpa de ESSALUD los días 11 de junio, 9 de octubre, del 10 al 13 de noviembre del año 2018.

Por tales hechos, se le imputó al impugnante haber inobservado el numeral 6.1.2 de la Directiva de Gerencia General N° 012-GG-Es Salud-2014, artículo 9º del Decreto Legislativo N° 559, los numerales 1 y 4 de la Cláusula Cuarta, Cláusula Séptima y el literal b) de la Cláusula Décima de su Contrato Personal N° 014-DR-RAUC-ESSALUD-2014, así como las obligaciones establecidas en los literales c), g) y k) del artículo 19º y literales a), b) y c) del artículo 20º del Reglamento Interno de Trabajo; así como la comisión de la falta prevista en el literal n) del artículo 85º de la Ley N° 30057.

61. En relación a la falta tipificada en el literal n) del artículo 85º de la Ley N° 30057, observamos que la misma está referida al *incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo*. Cabe indicar que la referida falta – a diferencia del literal j) del referido artículo – no sanciona la inasistencia del servidor al centro de trabajo, sino su ausencia en el empleo, pero dentro de las horas de trabajo que corresponderían. Por ejemplo, si un servidor ingresa de forma posterior a su hora de entrada, no encontrándose en su puesto de trabajo desde el inicio del horario de trabajo; o se retira de su centro de trabajo antes de su hora de salida. En otras



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

palabras, se sanciona el desarrollo parcial del horario y la jornada de trabajo por una razón injustificada.

Sobre el cargo referido al incumplimiento de sus horarios de abril de 2016 a septiembre de 2017

62. De la revisión y confrontación efectuada a la programación de trabajo médico de Nefrología del Hospital II Pucallpa de ESSALUD por la comisión auditora, correspondiente a enero 2015 hasta diciembre 2017, con la documentación alcanzada por el Director Ejecutivo del Hospital Regional de Pucallpa del MINSA, mediante Oficios N° 106 Y 108-2018-HRP-UEL de 24 de abril de 2018 y el Oficio N° 586-2018-G.R. Ucayali-DIRESA.DHRP de fecha 25 de abril de 2018, se determinó que el impugnante, en su condición de médico nefrólogo, del 1 de abril de 2016 al 13 de septiembre de 2017, **brindó 687 atenciones médicas privadas al Hospital Regional de Pucallpa del MINSA por la Clínica del Riñon Selva E.I.R.L., en los mismos horarios que se encontraba programado en el Hospital II Pucallpa de ESSALUD**, incurriendo en abandono de su puesto de trabajo en determinadas horas, cuando estuvo programado de 07:00 horas a 19:00 horas en las actividades asistenciales de: Consulta Externa, Visita Médica, interconsulta Hospitalaria, Procedimientos Especiales, Visita Domiciliaria Médica, Elaboración de Guías Clínicas, Docencia al Personal del Servicio y Reunión del Servicio.
63. Asimismo, se observa que, mediante Memorándum N° 02-SERVICIOMED-HII-RAU-2017 de fecha 8 de marzo de 2017, la Jefatura de Medicina de ESSALUD Ucayali solicitó al impugnante su descargo por inasistencia a la reunión de Gestión y a la Capacitación Docente del día 4 de marzo de 2017 entre las 11:00 – 13:00 horas, horario en que se encontraba programado en las actividades asistenciales del mes; sin embargo, con la ejecución de la programación del impugnante en el Hospital Regional de Pucallpa del MINSA alcanzada a la comisión auditora, se aprecia que efectuó atenciones a pacientes en dicho hospital en los horarios de 11:00, 11:20, 11:40, 12:00 y 12:40 horas; aun cuando se encontraba de turno en el Hospital II de Pucallpa ESSALUD.
64. Así también, se aprecia de los Reportes de Productividad en Consulta Médica del área de estadística de la Entidad, que tanto en el año 2016 como en el año 2017, el impugnante no cumplió con el total de las horas programadas en consulta externa, observándose en algunos meses que las horas no ejecutadas llegaron hasta 68 horas del total de horas programadas en dicho servicio; tal como se detalla a continuación:



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Año/mes	Programación Asistencial 2016		Horas No ejecutadas	Programación Asistencial 2017		Horas No ejecutadas
	Horas programadas	Horas ejecutadas		Horas programadas	Horas ejecutadas	
Enero	77	30	47	62	46	16
Febrero	85	17	68	73	42	31
Marzo	72	37	35	61	43	18
Abril	71	32	39	53	37	16
Mayo	64	28	36	66	41	25
Junio	69	14	55	66	48	18
Julio	72	14	58	62	25	37
Agosto	67	28	39	124	103	21
Setiembre	64	24	40	115	99	16
Octubre	67	32	35	126	83	38
Noviembre	79	48	31	84	54	30
Diciembre	62	46	16	71	25	48
Totales	849	350	499	963	651	312

65. A su vez, se constató que el impugnante no asistió a las actividades programadas en PADOMI el día 10 de junio de 2017 de 09:00 a 11:00 horas a la Reunión de Gestion del Servicio de 11:00 a 12:00 horas y capacitación interna de 12:00 a 13:00 horas, lo cual se corrobora con el Memorando N° 08-SERVICIOME-HII-RAU-2017 de fecha 10 de junio de 2017 remitido al impugnante por el Jefe de Servicio de Medicina ESSALUD Ucayali, donde expresamente le solicita realice su descargo respecto a su inasistencia en esa fecha y a esas horas.
66. El incumplimiento de la programación de trabajo médico mensual por parte del impugnante, también se corrobora con los Memorandos N° 01, 02, 03, 10, 14 y 15-DM-HII-RAUC-ESSALUD-2017 de fechas 9, 12, 13, 19, 30 de enero de 2017, respectivamente; Memorandos N° 25 y 26-DM-HII-RAUC-ESSALUD-2017 de fechas 11 de febrero de 2017; Memorando N° 40, 46, 50, 51-DM-HII-RAUC-ESSALUD-2017 del 1, 4, 9 de marzo de 2017; Memorando N° 71-DM-HII-RAUC-ESSALUD-2017 del 18 de abril de 2017 y Carta N° 17-DM-HII-RAU-2017 del 14 de enero de 2017, remitidos por el médico de iniciales E.F.V., en su condición de Jefe de Departamento de Medicina, quien en diversas oportunidades solicitó y reiteró al Jefe de Servicio de Medicina, médico de iniciales T.S.T., le informe sobre los constantes incumplimientos de la programación de trabajo médico mensual especialmente de visita domiciliaria (PADOMI) y consulta externa del citado médico y de las acciones tomadas.
67. En ese sentido, se encuentra fehacientemente acreditado que el impugnante no cumplió con su programación mensual de trabajo médico en el Hospital II Pucallpa de ESSALUD en el periodo del 1 de abril 2016 al 13 de septiembre de 2017 para



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

brindar atención privada en el Hospital Regional de Pucallpa del MINSA y tal situación no fue observada por la Jefatura de Servicio y Departamento de Medicina, generando que se le pague el íntegro de sus remuneraciones, cuando correspondía el descuento por las horas no laboradas, valorizadas en S/. 12, 998.04 soles, inobservando el numeral 6.1.2 de la Directiva de Gerencia General N° 012-GG-Es Salud-2014, artículo 9° del Decreto Legislativo N° 559, así como las obligaciones establecidas en los literales c), g) y k) del artículo 19° y literales a), b) y c) del artículo 20° del Reglamento Interno de Trabajo de Essalud.

Sobre el cargo referido al incumplimiento de sus horarios en el año 2018

68. De acuerdo con el Informe N° 013-CP-URH-OA-RAUC-ESSALUD-2018, emitido por personal encargado de control de personal de la Unidad de Recursos Humanos, el 11 de junio de 2018 el impugnante no asistió a su centro de labores, no marcó su registro de ingreso ni de salida, lo que es corroborado con el acta de verificación inopinada de asistencia y permanencia del Departamento de Medicina de fecha 11 de junio de 2018, a través de la cual se verifica la inasistencia del impugnante.
69. Del mismo modo, se encuentra acreditado que el 9 de octubre de 2018 el impugnante inasistió a sus labores programadas en PADOMI, de acuerdo con los Memorándums N° 111, 132, 143 y 161-DPTO.MED.RAUC.ESSALUD-2018, emitidos por la Jefatura del Departamento de Medicina, los cuales guardan relación con el Formato Anexo N° 03 de Programación Asistencial del mes de octubre de 2018, en el cual se verifica que al impugnante le correspondía realizar dos (2) visitas el día 9 de octubre de dicho año; sin embargo, no las efectuó.
70. Asimismo, se advierte que el impugnante no cumplió con su horario de trabajo los días del 10 al 13 de noviembre de 2018, al haber realizado sus atenciones fuera de la hora programada según el listado de atención de los pacientes en tales fechas; inobservando el numeral 6.1.2 de la Directiva de Gerencia General N° 012-GG-Es Salud-2014, artículo 9° del Decreto Legislativo N° 559, así como las obligaciones establecidas en los literales c), g) y k) del artículo 19° y literales a), b) y c) del artículo 20° del Reglamento Interno de Trabajo de Essalud.

Sobre los argumentos de su recurso de apelación

71. Ahora bien, a través de su recurso de apelación, el impugnante alega que no le fue entregado todo el contenido del expediente, vulnerándose el derecho a su defensa en múltiples oportunidades su derecho de defensa.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

72. Sobre el particular, cabe indicar que mediante Carta N° 54-D-RAUC-ESSALUD-2021, del 4 de marzo de 2021, notificada al impugnante en la misma fecha, se le comunicó el Informe del Órgano Instructor N° 01-OA-RAUC-ESSALUD-2021, señalando que tenía la posibilidad de solicitar informe oral; sin embargo, de la revisión del expediente administrativo no se aprecia tal solicitud. Además, se debe tener en consideración que desde que se reinició el procedimiento administrativo disciplinario no se evidencia vulneración de su derecho de defensa, toda vez que se le notificó la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 001-URH-OA-RAUC-ESSALUD 2021, mediante la cual se inició procedimiento administrativo disciplinario en su contra, indicando los hechos imputados, normas vulneradas y faltas incurridas, las que guardan relación entre sí, habiendo cumplido con presentar sus descargos el impugnante mediante escrito de fecha 12 de febrero de 2021, debiendo desestimarse el citado argumento.
73. Respecto al argumento del impugnante referido a que ha sido víctima de hostigamiento laboral, abuso de autoridad y otros, por parte del médico de iniciales E.F.V. y el entorno más íntimo el médico de iniciales M.P.D, cabe indicar que no sustenta tal situación en medio probatorio fehaciente y, en consecuencia, tal argumento no lo exime de responsabilidad por el incumplimiento de su horario y jornada laboral en los años 2016, 2017 y 2018.
74. En cuanto al argumento del impugnante referido a que el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos debió abstenerse de actuar en el procedimiento administrativo disciplinario por tener interés en el resultado, debe señalarse que no se acredita cuál es el interés de dicha autoridad en el resultado del procedimiento y/o que concurra alguna causal de abstención, por lo que el argumento del impugnante debe quedar desestimado.
75. De otro lado, el impugnante alegó que se vulneró el deber de motivación; no obstante, de la revisión de la resolución de sanción se aprecia que la Entidad ha desarrollado los argumentos de hecho y los medios probatorios así como desvirtuado los descargos del impugnante, los que a su criterio no lo eximen de la responsabilidad en los hechos imputados, motivo por el cual no se evidencia vulneración al deber de motivación.
76. En cuanto al argumento del impugnante referido a que la Resolución del Órgano Sancionador N° 005-URH-OA-RAUC-ESSALUD 2020 lo sancionó por diez (10) días sin goce de remuneraciones, sin embargo al haber sido rehabilitada no constituye precedente o demérito, por lo que no se puede considerar reincidencia, cabe indicar que al graduar la sanción en el acto impugnado no se advierte que se le



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

haya imputado como antecedente dicha resolución, por lo que debe desestimarse el citado argumento.

77. Respecto al argumento del impugnante referido a que no pudo realizar la visita domiciliaria por consecuencia de la accidentada geografía de Pucallpa y porque no le otorgaron viáticos, lo que puso a conocimiento del órgano instructor y no fue tomado en consideración; debe señalarse que el impugnante no sustenta en medio probatorio fehaciente tal situación.
78. Finalmente, el impugnante informó que realizó denuncias por abuso de autoridad, hostigamiento laboral y persecución, las mismas que se encuentran en trámite; no obstante, tal situación no enerva su responsabilidad en los hechos imputados.
79. Por los argumentos expuestos, al encontrarse acreditada la falta prevista en el literal n) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, corresponde se declare infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante y confirmarse la sanción de destitución que le fue impuesta.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor GERKLOS BAST ALMONACID contra la Resolución del Órgano Sancionador Nº 001-D-RAUC-ESSALUD-2021, del 10 de marzo de 2021, emitida por la DIRECCIÓN DE LA RED ASISTENCIA UCAYALI; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor GERKLOS BAST ALMONACID y a la DIRECCIÓN DE LA RED ASISTENCIA UCAYALI para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la DIRECCIÓN DE LA RED ASISTENCIA UCAYALI.

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

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



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Regístrese, comuníquese y publíquese.


MIRIAM ISABEL
PEÑA NIÑO
VOCAL


GUILLERMO JULIO
MIRANDA HURTADO
PRESIDENTE


ROSA MARIA VIRGINIA
CARRILLO SALAZAR
VOCAL

L24/P4

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.