



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

RESOLUCIÓN Nº 000169-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 4502-2021-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : LIZ ROXANA MEJIA TRINIDAD
ENTIDAD : DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE ANCASH
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR DOS (2) DÍAS SIN GOCE DE
 REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora LIZ ROXANA MEJIA TRINIDAD y, en consecuencia, se REVOCA la Resolución de Órgano Sancionador Nº 012-2021-GRA/GRDS-DIRES-A/DEA/OGDPH-OS-PAD, del 4 de octubre de 2021, emitida por la Dirección de la Oficina de Gestión y Desarrollo del Potencial Humano de la Dirección Regional de Salud de Ancash; al no encontrarse acreditada la falta imputada.*

Lima, 21 de enero de 2022

ANTECEDENTES

- Mediante Resolución del Órgano Instructor Nº 001-2021-GRA/GRDS-DIRES-DESI/DAISCS/OI-PAD, del 5 de julio de 2021, la Dirección de Atención Integral, Servicios y Calidad en Salud de la Dirección Regional de Salud de Ancash, en lo sucesivo la Entidad, dispuso el inicio de procedimiento administrativo disciplinario a la señora LIZ ROXANA MEJIA TRINIDAD, en adelante la impugnante, en su condición de Coordinadora de la Etapa Vida Adolescente de la Dirección de Atención Integral, Servicios y Calidad, por presuntamente haber incurrido en faltamiento de palabra en agravio de un compañero de trabajo, al haber expresado términos tales como: *“de persistir su actitud obstruccionista”, “a la ignorancia y falta de respeto de este contenido de mensaje por parte de la enfermera A.B.”, “el cual carece de ética profesional”,* incurriendo en la comisión de la falta tipificada en el literal c) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil¹.

¹ Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil

“Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario

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

(...)



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

2. El 12 de julio de 2021, la impugnante presentó sus respetos descargos, contradiciendo esencialmente los hechos imputados en su contra.
3. Teniendo en consideración las recomendaciones del informe emitido por el órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario, mediante Resolución de Órgano Sancionador N° 012-2021-GRA/GRDS-DIRES-A/DEA/OGDPH-OS-PAD, del 4 de octubre de 2021², la Dirección de la Oficina de Gestión y Desarrollo del Potencial Humano de la Entidad impuso a la impugnante la medida disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por dos (2) días, al haber incurrido en la falta administrativa prevista en el literal c) del artículo 85º de la Ley N° 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. Al no encontrarse conforme con la sanción impuesta, con escrito del 20 de octubre de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Órgano Sancionador N° 012-2021-GRA/GRDS-DIRES-A/DEA/OGDPH-OS-PAD, solicitando se declare su nulidad al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.
5. Con Oficio N° 002500-2021-REGION-DIRES-ST-PAD, la Dirección de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

6. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023³, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final la Ley N° 29951 - Ley

c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior jerárquico y de los compañeros de labor”.

² Notificada el 7 de octubre de 2021.

³ **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:

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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁴, 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.

7. Asimismo, de acuerdo con lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁵, 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.
8. 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° 30057⁶, y el artículo 95° de su

-
- 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”.

⁴ **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”.

⁵ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁶ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

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

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



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁷; 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”⁸, en atención al acuerdo del Consejo Directivo de fecha 16 de junio del 2016⁹.

9. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
10. 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

⁷ Reglamento General 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 17º 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”.

⁸ El 1 de julio de 2016.

⁹ 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”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

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.

Sobre la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal c) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil

11. Al respecto, se debe señalar que la falta imputada a la impugnante es aquella prevista en el literal c) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil, que establece como falta de carácter disciplinario: *“El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior jerárquico y de los compañeros de labor”*.
12. Respecto a la falta antes citada, a criterio de esta Sala, es posible determinar los siguientes tipos infractores:
 - (i) Incurrir en acto de violencia en agravio del superior jerárquico.
 - (ii) Incurrir en acto de violencia en agravio de los compañeros de labor.
 - (iii) Incurrir en acto de grave indisciplina en agravio del superior jerárquico.
 - (iv) Incurrir en acto de grave indisciplina en agravio de los compañeros de labor.
 - (v) Incurrir en acto de faltamiento de palabra en agravio del superior jerárquico.
 - (vi) Incurrir en acto de faltamiento de palabra en agravio de los compañeros de labor.
13. El respeto es uno de los valores implícitos en el marco de toda relación de trabajo, tanto de los trabajadores hacia el empleador, y viceversa, como entre los mismos trabajadores, sin importar la jerarquía de los mismos. Es por ello que el literal c) del artículo 85º de la Ley N° 30057 considera como faltas algunas conductas que constituyen una afectación a esta obligación de respeto mutuo, con lo cual, cabe la sanción de suspensión o destitución.
14. Al respecto, sobre la falta en mención, la citada disposición ha establecido un elemento objetivo, vinculado con la conducta de los imputados, cuales son cometer alguno de los siguientes actos:
 - a) Acto de violencia: Que implica cualquier tipo de agresión física propinada por el servidor civil (violencia física).



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

b) Grave indisciplina: Supone la falta de disciplina, es decir, aquellas conductas que van en contra de la buena convivencia social.

Cabe indicar que no cualquier indisciplina configuraría esta falta, sino que más bien debe ser aquella que califique como grave, o sea, que merece un análisis minucioso de la entidad empleadora para determinar si el acto califica como leve o grave, analizando las circunstancias que rodean el acto, para así determinar si se incurre en la falta descrita.

Un ejemplo de esta falta sería el apropiarse ilícitamente de los objetos que son propiedad de sus compañeros de trabajo.

c) Faltamiento de palabra: Que implica cualquier tipo de agresión verbal o escrita del servidor civil, que presupone una afectación de carácter moral (violencia moral), tales como los insultos o injurias.

15. Por su lado, la falta también exige la concurrencia de un elemento subjetivo que hace referencia a los sujetos agraviados con alguna de las conductas del imputado, quienes son:

- a) Su superior.
- b) El personal jerárquico.
- c) Los compañeros de labor.

16. Entiéndase que cuando la norma hace referencia al “personal jerárquico”, no se refiere al superior directo del servidor imputado, sino a aquellos servidores que ocupan un cargo de mayor jerarquía que el servidor imputado, pero que no se encuentran en una línea jerárquica inmediatamente ascendente, digamos, pueden ser, por ejemplo, los funcionarios públicos que laboran en otra área de la entidad, distinta a la del servidor de carrera imputado.

17. En cuanto a las personas directamente agraviadas por la comisión de esta falta disciplinaria, es posible apreciar que son el superior jerárquico y los compañeros de labor. Sobre esto último, es necesario precisar que por “compañero” se define como *“cada uno de los individuos de que se compone un cuerpo o una comunidad, como un cabildo, un colegio, etc.”*¹⁰, indistintamente del nivel jerárquico que desempeñe dentro de la institución.

18. En relación al faltamiento de palabra, se debe tener en cuenta que comprende las agresiones verbales o escritas en agravio de otros servidores, de sus superiores, o

¹⁰ Definición extraída del Diccionario de la Real Academia Española.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

del personal jerárquico. Este supuesto se constituye cuando el servidor injuria con insultos al personal antes descrito o propina calificativos que afectan su dignidad u honor.

19. Asimismo, la jurisprudencia ha determinado en la Casación N° 2016-2014 Lima que: *“debe entender por faltamiento, aquella expresión insultante, difamatoria o calumniosa por parte del trabajador que puede materializarse en forma verbal o escrita, es decir, expresiones, sonidos, gestos, por carta, entre otros, que produzcan la falta de consideración y respeto al empleador, a sus representantes, al personal jerárquico, y a otros trabajadores. Asimismo, se debe precisar, que la ofensa verbal implica insultar, humillar, herir la dignidad, o poner en evidencia con palabras al empleador, a los que lo representan o a otros trabajadores”*. (subrayado nuestro)
20. En ese sentido, se considerará faltamiento aquella expresión materializada de forma verbal o escrita, que involucre la falta de respeto y consideración al empleador y/o compañeros de trabajo, al dirigirse en tono desafiante o amenazante, atentando contra el respeto mutuo y quebrantando el ambiente de armonía y cordialidad que debiera existir en las entidades.

Del análisis del caso concreto

21. En el presente caso, mediante Resolución del Órgano Instructor N° 001-2021-GR/GRDS-DIRES-DESI/DAISCS/OI-PAD, del 5 de julio de 2021, la Entidad dispuso el inicio de procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante, por presuntamente haber incurrido en faltamiento de palabra en agravio de un compañero de trabajo, al haber expresado términos tales como: *“de persistir su actitud obstruccionista”, “a la ignorancia y falta de respeto de este contenido de mensaje por parte de la enfermera A.B.”, “el cual carece de ética profesional”*, incurriendo en la comisión de la falta tipificada en el literal b) del artículo 85° de la Ley N° 30057.
22. Al respecto, resulta importante precisar que para efectos de determinar si una frase, mensaje o palabra enunciada por su emisor constituye o no un acto de faltamiento de palabra, es necesario tener en consideración el contexto o antecedentes, dado que la valoración de algunas palabras sin un contexto determinado podría tergiversar los mensajes o la finalidad que éstos tuvieran en una situación específica.



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

23. Sobre el particular, corresponde analizar las frases consignadas por la Entidad en el respectivo contexto que fueron esbozadas, siendo que los mensajes completos emitidos por la impugnante fueron los siguientes:

*“Buenas tardes, me parece o no quiere contestar, te he enviado la resolución que anula tu designación, la misma que estoy segura tienes conocimiento, por lo que te sugiero te abstengas de estar induciendo a error y tratando de sorprender a los colegas, en claro menoscabo de la institución y los objetivos, no voy a permitir que encima te des la desfachatez de invocar ética y moral cuando pretendes desconocer una resolución superior, **de persistir tu actitud obstruccionista e ignorante** te estarás ateniendo a las consecuencias legales. Rectifique de su mensaje inmediatamente con los compañeros de trabajo”. (Énfasis agregado)*

*“Buenas tardes estimados coordinadores con las disculpas del caso en cuanto **a la ignorancia y falta de respeto de este contenido de mensaje por parte de la enfermera A.B.** en un grupo que creó pese a tener conocimiento de la R.G.R.Nº 009-2021-GRA/GRDS donde declara NULO dicha RD 075 el cual hace mención líneas arriba el cual adjunto a este mensaje, donde indica que ella continúa en la coordinación y que toda coordinación es con su persona es falso e ilegal ruego su comprensión a cada uno de ustedes por esa mala información **el cual carece de ética profesional** y retrasa el desarrollo del trabajo articulado con cada uno de ustedes solo aclarar que la reunión del día de hoy continúa esperando la presencia de cada uno de ustedes muy buenas tarde... saludos”. (Énfasis agregado)*

24. Ahora bien, para comprender mejor el contexto de los mensajes antes señalados, en su escrito de descargos la impugnante ha remitido los documentos que son consignados en sus mensajes, así como capturas de pantalla de mensajes emitidos por la enfermera de iniciales A.B.; siendo estos documentos los siguientes:

(i) La Resolución Directoral Nº 00075-2021-GRA-GRS-DIRESA-A/OGDPH, del 18 de marzo de 2021, que resuelve asignar, a partir de la fecha, las funciones al cargo estructural de Coordinadores de los programas presupuestas, estrategias sanitarias, etapas de vida y componente de otras áreas, a los profesionales allí consignados, encontrándose entre otros la enfermera de iniciales A.B.

(ii) La **Resolución Gerencial Regional Nº 009-2021-GRA/GRDS, del 14 de mayo de 2021**, la Gerencia Regional de Desarrollo Social declaró la nulidad



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

de la Resolución Directoral N° 00075-2021-GRA-GRS-DIRESA-A/OGDPH,
por vulneración al debido procedimiento administrativo.

(iii) Captura de pantalla de *WhatsApp* del **21 de mayo de 2021**, en el cual se aprecia a la señora de iniciales A.B. invocando al personal de la Entidad lo siguiente: *“respetar la Resolución Directoral N° 00075-2021-GRA-GRS-DIRESA-A/OGDPH, en la cual me asignan la coordinación de la E.V.N., en tal sentido es entendible que las coordinaciones se realizarán con mi persona comparto la resolución para conocimiento. Gracias”*. (Sic.)

25. En tal sentido, los mensajes de la impugnante obedecieron a que presuntamente la señora de iniciales A.B. se estaba irrogando, el 21 de mayo de 2021, la coordinación de un área a pesar que una semana antes dicha asignación de funciones había sido declarada nula mediante la Resolución Gerencial Regional N° 009-2021-GRA/GRDS.
26. Ante ello, para este cuerpo Colegiado, las expresiones vertidas por la impugnante, en el contexto que se realizaron, y con los antecedentes señalados, no constituyen un faltamiento de palabras en agravio de un compañero de trabajo, toda vez que la señora de iniciales A.B. se habría estado irrogando funciones que ya no le correspondían, por lo que los términos consignados por la impugnante obedecían únicamente a hacer respetar las decisiones de la Entidad, a pesar que la involucrada pretendía “ignorar” y pasar por alto dicha decisión.
27. En consecuencia, esta Sala estima que la impugnante no ha incurrido en la falta disciplinaria prevista en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, por lo que corresponde declarar fundado su recurso de apelación, y en consecuencia, revocar la medida disciplinaria impuesta en su contra.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora LIZ ROXANA MEJIA TRINIDAD y, en consecuencia, REVOCAR la Resolución de Órgano Sancionador N° 012-2021-GRA/GRDS-DIRES-A/DEA/OGDPH-OS-PAD, del 4 de octubre de 2021, emitida por la Dirección de la Oficina de Gestión y Desarrollo del Potencial Humano de la DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE ANCASH; al no encontrarse acreditada la falta imputada.

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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

SEGUNDO.- Disponer la eliminación de los antecedentes relativos a la imposición de la sanción impugnada que se hubiesen incorporado al legajo personal de la señora LIZ ROXANA MEJIA TRINIDAD.

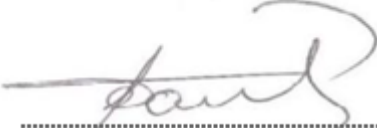
TERCERO.- Notificar la presente resolución a la señora LIZ ROXANA MEJIA TRINIDAD y a la DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE ANCASH, para su cumplimiento y fines pertinentes.


CUARTO.- Devolver el expediente a la DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE ANCASH, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444.

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

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.


SANDRO ALBERTO
NÚÑEZ PAZ
VOCAL


GUILLERMO JULIO
MIRANDA HURTADO
PRESIDENTE


ROSA MARIA VIRGINIA
CARRILLO SALAZAR
VOCAL

L21/R2

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.