



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil



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

Lima, 20 de enero de 2025

INFORME TECNICO N° 000040-2025-SERVIR-GPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
GERENTA DE LA GERENCIA DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
EJECUTIVO DE SOPORTE Y ORIENTACIÓN LEGAL

Asunto : a) Sobre la noción de documentación falsa, falsificada o inexacta según la jurisprudencia y la información falsa o inexacta
b) Sobre la falta disciplinaria por acoso moral u hostigamiento laboral en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
c) Sobre la solicitud de informe oral en el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Referencia : Oficio N° 098-2022-MINEDU/VMGI-PRONABEC-STPAD

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Secretario Técnico de los Procesos Administrativos Disciplinarios del Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (PRONABEC) formula a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) las siguientes consultas:

- a) ¿Qué se entiende por documentación falsa, documentación inexacta, información falsa e información inexacta?
- b) Para la configuración de la falta por ejercicio de la función pública valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, ¿también se debe considerar la documentación o información que, de manera adicional u opcional, o, sin ser requisito para el puesto, fue presentado por el servidor que resultó ganador de un concurso?
- c) En el marco de la falta disciplinaria por acoso moral u hostigamiento laboral, ¿Qué se debe entender por conducta inicua y conducta abusiva? ¿Bastaría solo una conducta inicua o abusiva para que se configure la falta o se necesita que la conducta sea sistemática o se realice más de una vez para que se configure como falta?
- d) ¿Es posible omitir el informe oral y notificar la resolución de no haber lugar de imposición de sanción, considerando que no se estaría afectando el ejercicio del derecho de defensa?

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: YQVPH7B



II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre la noción de documentación falsa, falsificada o inexacta según la jurisprudencia y la información falsa o inexacta

- 2.4 Al respecto, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión en el [Informe Técnico N° 1757-2021-SERVIR-GPGSC¹](#) (disponible en www.gob.pe/servir), el cual recomendamos revisar para mayor detalle y en el cual se señaló lo siguiente:

“2.5 Siendo así, tal principio [presunción de veracidad] tiene como inferencia que toda la documentación e información que es presentada por los administrados en la tramitación de un procedimiento administrativo se presume verdadera, sobre la base de considerar que previamente ha sido verificada por cada administrado. Tal aspecto busca preservar la integridad y el correcto desarrollo de los procedimientos que lleva a cabo la Administración, los cuales podrían resultar afectados o vulnerados si en su tramitación se introduce documentación o información no concordante con la realidad, vale decir, documentación o información falsa o inexacta.

2.6 Ahora bien, a fin de dilucidar o determinar la noción de falsificación de documentos (lo que incluye documento falso y documento falsificado) resulta oportuno recurrir a la jurisprudencia del ámbito penal en el marco del derecho sancionador. Así, sobre el particular, tenemos que en la Sala Penal Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en su Recurso de Nulidad N° 545-2012-CUSCO, ha señalado lo siguiente:

“[...]”

¹ Ver en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5034850-informe-tecnico-1757-2021-servir-gpgsc>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: YQVPH7B



CUARTO: Que la conducta atribuida a los citados encausados no configura ninguno de los delitos materia de la requisitoria oral de fojas mil doscientos ochenta y cuatro. En efecto, en cuanto al delito de **falsificación de documentos**, el primer párrafo del artículo cuatrocientos veintisiete del Código Penal establece lo siguiente:

'...El que hace, en todo o en parte, un documento falso o adultera uno verdadero que pueda dar origen a derecho u obligación o servir para probar un hecho, con el propósito de utilizar el documento, será reprimido, si de su uso puede resultar algún perjuicio, con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de diez años y con treinta a noventa días-multa si se trata de un documento público, registro público, título auténtico o cualquier otro trasmisible por endoso o al portador...'

Dicho tipo penal está vinculado a la autenticidad del documento y presenta dos modalidades delictivas, la primera: hacer todo o en parte un documento falso (falsedad propia), y la segunda: adulterar uno verdadero (falsedad impropia); que **en tal sentido, realizar un documento falso debe entenderse como la creación de un documento que no existía anteriormente, o que habiendo existido ha sido alterado -por supresión o agregado- en su estructura intrínseca [...]**. (Énfasis agregado)

- 2.7 (...), para efectos de imputar la falta para sancionar la conducta referida al ejercicio de la función pública valiéndose de documentación o información falsa o inexacta; deberá tenerse en cuenta que la noción de "**documentación falsa**" consiste en la emisión o creación de un documento que no existía anteriormente, esto es, un documento que no haya sido expedido por el órgano emisor correspondiente.

Por su parte, la noción de "**documentación falsificada o inexacta**" consistiría en la modificación o alteración (por supresión o agregado) de un documento en su estructura intrínseca, vale decir, que siendo válidamente expedido haya sido adulterado en su contenido.

De otro lado, con respecto a la "**información inexacta**", esta se configuraría cuando la información presentada no es concordante o congruente con la realidad, lo cual quebrantaría los principios de presunción de veracidad y buena fe procedimental que son pilares fundamentales de todo procedimiento administrativo.

(Énfasis agregado)

- 2.5 Conforme se ha señalado, queda claro colegir que, la noción de "documentación falsa" reside en la emisión o creación de un documento que no existía anteriormente, es decir, un documento que no haya sido expedido por el órgano emisor correspondiente; mientras que, la noción de "documentación falsificada o inexacta" consiste en la modificación o alteración (por supresión o agregado) de un documento en su estructura intrínseca, en otros términos, que siendo válidamente expedido haya sido adulterado en su contenido. Asimismo, se entiende que la "información inexacta" se configuraría cuando la información presentada no es concordante o congruente con la realidad.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: YQVPH7B



- 2.6 Ahora bien, debe tenerse presente que, **para la configuración de la falta** por la conducta referida al ejercicio de la función pública valiéndose de documentación o información falsa o inexacta **se deberá contemplar aquellas declaraciones y/o documentos que el servidor haya formulado y/o aportado en el proceso de selección como requisitos para cumplir el perfil de una plaza vacante** en la Administración Pública, es decir, toda aquella documentación que le permitió al servidor acceder al ejercicio de la función pública; por lo que, corresponderá exclusivamente a las entidades públicas, a través de su Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, realizar la evaluación de cada caso en particular, a efectos de realizar la tipificación correcta de la falta disciplinaria y así determinar la posible sanción que corresponda.

Sobre la falta disciplinaria por acoso moral u hostigamiento laboral en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

- 2.7 En principio, nos remitimos al [Informe Técnico N° 701-2020-SERVIR-GPGSC²](#) (disponible en www.gob.pe/servir), en el cual SERVIR desarrolló la falta disciplinaria sobre acoso moral u hostigamiento laboral, en el cual se precisó lo siguiente:

"(...)

2.6 *En efecto, el literal a) del artículo 85° de la LSC hace referencia a que si el servidor civil incumple las normas establecidas en la citada ley y su reglamento, incurre en falta disciplinaria. Como puede advertirse, tal disposición, al señalar el incumplimiento de normas, constituye un tipo abierto de falta que debe ser complementada con la respectiva norma reglamentaria.*

2.7 *Siendo así, el Reglamento General de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en el numeral 98.2 de su artículo 98°, ha desarrollado precisamente la falta establecida en el literal a) del artículo 85° de la citada ley, especificando cuales son las disposiciones que al incumplirse constituyen faltas disciplinarias.*

2.8 *Así, una de esas disposiciones lo constituye el literal e) del numeral 98.2 del artículo 98° del citado Reglamento General, el cual establece como uno de los hechos que constituye falta:*

"e) Acosar moral o sexualmente.". (Subrayado agregado)

2.9 *De la citada disposición legal, puede advertirse que el acoso moral, al igual que el acoso sexual, constituye una falta o infracción de carácter disciplinario. Así, para tal efecto, puede inferirse que el acoso moral puede ser entendido per se como la realización de actos de hostigamiento u hostilidad³ en el centro de trabajo, en perjuicio de un servidor o un grupo de servidores.*

² Ver en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2020/IT_0701-2020-SERVIR-GPGSC.pdf

³ A modo de referencia, se entiende por actos de hostilidad a aquellos descritos en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo cual resulta de aplicación solo en el ámbito del sector privado:

"Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: YQVPH7B



(...)

2.13 *En consecuencia, conforme a lo señalado, se puede colegir que el bien jurídico que se busca proteger contra la falta por acoso moral (hostigamiento laboral), es la dignidad, el derecho al honor, el derecho a la intimidad, el derecho a la igualdad, el derecho a la no discriminación, y otros derechos de carácter laboral, de los servidores públicos; los cuales se encuentran amparados por la Constitución Política del Estado⁴.*

2.14 *De este modo, puede concluirse que la falta por acoso moral (hostigamiento laboral) constituye la manifestación de una conducta inicua o abusiva practicada por el empleador, un servidor o un grupo de servidores contra otro servidor o grupo de servidores públicos; sea mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que pueden atentar contra la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica o que puedan poner en riesgo el empleo o degradar el clima de trabajo”.*

(Énfasis agregado)

2.8 Ahora, con relación a los alcances sobre los términos **conducta inicua o abusiva**, SERVIR ha emitido pronunciamiento a través del [Informe Técnico N° 1642-2023-SERVIR-GPGSC⁵](#) (disponible en www.gob.pe/servir), en el cual recomendamos revisar para mayor detalle y en el cual se indicó lo siguiente:

(...)

2.8 *Así, (...) se tiene que la Real Academia de la Lengua Española define al término “inicuo” como “contrario a la equidad”, “malvado, injusto”, por lo que para efectos de la falta de acoso moral, debe entenderse “una conducta inicua” como aquella contraria a un trato justo o equitativo que realiza el empleador, un servidor o un grupo de servidores contra otro servidor o grupo de servidores o el empleador mismo, sea mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que pueden atentar contra el libre desarrollo de la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica o que puedan poner en riesgo el empleo o degradar el clima de trabajo. Asimismo, respecto a la “conducta abusiva” deberá entenderse también como aquella en la cual el empleador, un servidor o un grupo de servidores extralimita sus atribuciones, afectando los mismos derechos indicados anteriormente, respecto de otro servidor, grupo de servidores o el empleador.*

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
- b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;
- g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.
- h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.”

⁴ Constitución Política del Perú

⁵ Ver en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/4939943-informe-tecnico-n-1642-2023-servir-gpgsc>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: YQVPH7B



- 2.9 *Por otro lado, tomando como referencia lo dispuesto en el artículo 1 del Convenio N° 190, se tiene que **la conducta inicua o abusiva en el marco del acoso moral (u hostigamiento laboral), puede configurarse tanto por una sola acción como por acciones repetidas producidas por el empleador, un servidor o un grupo de servidores contra otro servidor, grupo de servidores o el empleador mismo, siendo requisito indispensable en cualquier supuesto la afectación al libre desarrollo de la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica o que puedan poner en riesgo el empleo o degradar el clima de trabajo, por lo que corresponderá a las entidades determinar si se presentan estas características en cada caso concreto.***

(...)"

(Subrayado y énfasis agregado)

- 2.9 En virtud de lo expuesto, la falta disciplinaria por acoso moral (hostigamiento laboral) se constituye por conductas inicuas o abusivas ejercidas por el empleador, servidor o grupo de servidores contra otro servidor o grupo de servidores, que atentan contra la personalidad e integridad física y/o psíquica de éstos últimos; por lo que, debe entenderse por **"conducta inicua"** como aquella contraria a un trato justo o equitativo que realiza el empleador, un servidor o un grupo de servidores contra otro servidor o grupo de servidores; mientras que, se debe entender por **"conducta abusiva"** como la acción que extralimita las atribuciones del empleador, un servidor o un grupo de servidores respecto de otro servidor, grupo de servidores o el empleador.
- 2.10 Asimismo, conforme se ha indicado, la configuración de la conducta inicua o abusiva para determinar la falta por acoso moral (hostigamiento laboral) puede darse por una sola acción o por acciones repetidas producidas por el empleador, un servidor o un grupo de servidores contra otro servidor, grupo de servidores o el empleador mismo, siendo requisito indispensable en cualquier supuesto la afectación al libre desarrollo de la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica o que puedan poner en riesgo el empleo o degradar el clima de trabajo.

Sobre la solicitud de informe oral en el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

- 2.11 Sobre el tema, es oportuno señalar que SERVIR ha emitido opinión en el [Informe Técnico N° 111-2017-SERVIR-GPGSC⁶](#) (disponible en www.gob.pe/servir), el cual recomendamos revisar para mayor detalle y en el cual se concluyó lo siguiente:

"3.1 Una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último deberá comunicar el informe al servidor a efectos que pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado. Ello implica que al notificar al servidor con el informe del órgano instructor, la entidad pone en su conocimiento que tiene la posibilidad de ejercer su derecho de

⁶ Ver en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5053349-informe-tecnico-111-2017-servir-gpgsc>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: YQVPH7B



defensa de manera oral, de manera que se indica con el documento notificado los plazos y el lugar donde deberá presentar su solicitud.

- 3.2 *De acuerdo al principio del debido procedimiento recogido en la Ley N° 27444, la solicitud de uso de la palabra (denominado informe oral en el PAD), cuando corresponda, es parte del ejercicio del derecho de defensa. Sin embargo, en reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el no realizar el informe oral en un proceso eminentemente documental, como lo es el procedimiento sancionador disciplinario de la Ley del Servicio Civil, no vulnera el derecho al debido procedimiento porque se pueden presentar alegatos de defensa denominados en el procedimiento como descargos”.*

(Énfasis agregado)

- 2.12 De tal manera, conforme al el numeral 17.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, el servidor sometido a un procedimiento administrativo disciplinario (PAD) puede presentar su solicitud informe oral dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que el órgano sancionador le comunicó el informe del órgano instructor. No obstante, de no realizarse el informe oral, ello no resultaría una afectación al derecho de defensa, siempre y cuando el servidor haya tenido la oportunidad de presentar sus descargos o alegatos de defensa en el desarrollo del PAD.

III. Conclusiones

- 3.1 La noción de “documentación falsa” reside en la emisión o creación de un documento que no existía anteriormente, es decir, un documento que no haya sido expedido por el órgano emisor correspondiente; mientras que, la noción de “documentación falsificada o inexacta” consiste en la modificación o alteración (por supresión o agregado) de un documento en su estructura intrínseca, en otros términos, que siendo válidamente expedido haya sido adulterado en su contenido. Asimismo, se entiende que la “información inexacta” se configuraría cuando la información presentada no es concordante o congruente con la realidad.
- 3.2 Para la configuración de la falta por la conducta referida al ejercicio de la función pública valiéndose de documentación o información falsa o inexacta se deberá contemplar aquellas declaraciones y/o documentos que el servidor haya formulado y/o aportado en el proceso de selección como requisitos para cumplir el perfil de una plaza vacante en la Administración Pública, es decir, toda aquella documentación que le permitió al servidor acceder al ejercicio de la función pública; por lo que, corresponderá exclusivamente a las entidades públicas, a través de su Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, realizar la evaluación de cada caso en particular, a efectos de realizar la tipificación correcta de la falta disciplinaria y así determinar la posible sanción que corresponda.
- 3.3 La falta disciplinaria por acoso moral (hostigamiento laboral) se puede constituir por conductas inicuas o abusivas ejercidas por el empleador, servidor o grupo de servidores contra otro

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: YQVPH7B



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil



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

servidor o grupo de servidores, que atentan contra la personalidad e integridad física y/o psíquica de éstos últimos; por lo que, debe entenderse por “conducta inicua” como aquella contraria a un trato justo o equitativo que realiza el empleador, un servidor o un grupo de servidores contra otro servidor o grupo de servidores; mientras que, se debe entender por “conducta abusiva” como la acción que extralimita las atribuciones del empleador, un servidor o un grupo de servidores respecto de otro servidor, grupo de servidores o el empleador.

- 3.4 Aunado a la conclusión anterior, la configuración de la conducta inicua o abusiva para determinar la falta por acoso moral (hostigamiento laboral) puede darse por una sola acción o por acciones repetidas producidas por el empleador un servidor o un grupo de servidores contra otro servidor, grupo de servidores o el empleador mismo, siendo requisito indispensable en cualquier supuesto la afectación al libre desarrollo de la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica o que puedan poner en riesgo el empleo o degradar el clima de trabajo.
- 3.5 De acuerdo al numeral 17.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, el servidor investigado puede presentar su solicitud de informe oral dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que el órgano sancionador le comunicó el informe del órgano instructor. No obstante, de no realizarse el informe oral, ello no resultaría una afectación al derecho de defensa, siempre y cuando el servidor haya tenido la oportunidad de presentar sus descargos o alegatos de defensa en el desarrollo del PAD.

Atentamente,

Firmado por

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

HECTOR ESCOBAR GALLEGOS

Especialista Legal de Soporte y Orientación Legal
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

ANDREA ALEJANDRA CONDORI ACHO

Analista Jurídico II
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/aabs/heg/aaca

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2025
Reg. N° 19387-2022

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: YQVPH7B