



Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 17 de setiembre de 2025.

VISTO: La Resolución Administrativa N.º 060-2025-DIRESA-HRM/ADM, de fecha 04 de marzo de 2025; Escrito S/N, recibido con de Registro N.º 2452, en fecha 26 de marzo de 2025; Informe N.º 022-2025-DIRESA-HRM/AL/01, de fecha 02 de abril de 2025; Informe N.º 654-2025-DIRESA-HRM/06, de fecha 07 de abril de 2025; Informe Legal N.º 137-2025-DIRESA-HRM/01, de fecha 16 de setiembre de 2025, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N.º 0101-2011-GR/MOQ, del 15 de febrero del 2011, se resuelve crear la Unidad Ejecutora 402 Hospital Regional de Moquegua, en el Pliego N.º 455 Gobierno Regional del Departamento de Moquegua, para el logro de objetivos y la contribución de la mejora de la calidad y cobertura del servicio público de salud y que por la función relevante la administración de la misma requiere independencia para garantizar su operatividad, teniendo como representante legal a su director;

Del recurso administrativo de apelación

Que, en ese sentido, y en atención a lo prescrito en el artículo 220 del TUO de la Ley N.º 27444, se tiene que: "El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico", por lo que, es pertinente revisar todo lo actuado y determinar si la pretensión del recurrente se ajusta a la norma antes acotada.

Que, de la evaluación a los requisitos de procedencia del recurso administrativo de apelación, se tiene que el recurrente ha interpuesto su recurso, dentro del término legal previsto en el artículo 218.2 del TUO de la Ley N.º 27444; asimismo ha cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 220 y 221 de la misma normativa, motivo por el cual resulta procedente emitir pronunciamiento.

Sobre la condición del servidor de confianza

Que, el literal d) del artículo 7 de la Ley N.º 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece que para postular al empleo público se deben reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante. Por ende, las personas que ingresan a la Administración Pública, indistintamente del régimen laboral de vinculación, ya sea por concurso público o para desempeñar un cargo de confianza (siempre que el puesto se encuentre contemplado en el Cuadro para Asignación de Personal - CAP, el CAP Provisional o el Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE de la entidad, según corresponda), deben cumplir necesariamente con los requisitos mínimos o perfil establecidos en los documentos de gestión interna de cada entidad.

Que, ahora bien, el numeral 2 del artículo 4 de la Ley N.º 28175 señala que el "empleado de confianza" es aquel que desempeña cargo de confianza técnico o político distinto al del funcionario público, y que se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente. Por lo tanto, el servidor de confianza se caracteriza por su libre designación y remoción en el puesto, permitiéndose el retiro de la confianza o la decisión unilateral de la autoridad que lo designó, para extinguir válidamente su relación laboral con la entidad.

Que, por su parte, el artículo 3 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, señala que el servidor de confianza forma parte del entorno directo e inmediato de los funcionarios públicos o directivos públicos y cuya permanencia en el Servicio Civil está determinada y supeditada a la confianza de la persona que lo designó. Puede formar parte del grupo de directivos públicos, servidor civil de carrera, o servidor de actividades complementarias. Ingresan sin concurso público de méritos, sobre la base del poder discrecional con que cuenta el funcionario que lo designa. No conforma un grupo y se sujeta a las reglas que correspondan al puesto que ocupa.

Que, asimismo, la Ley N.º 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 053-2022-PCM, establecen los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción. Así, el artículo 6 de la Ley N.º 31419 señala lo siguiente:

"Artículo 6. Servidores de confianza El número de servidores de confianza en ningún caso es mayor al cinco por ciento del total de cargos o puestos previstos por la entidad pública en su cuadro para asignación de personal o cuadro de puestos de la entidad, según corresponda; con un mínimo de dos y un máximo de cincuenta servidores de confianza. Corresponde al titular de la entidad pública la determinación de la ubicación de los servidores de confianza. El porcentaje al que se hace referencia en el párrafo precedente incluye a los directivos públicos a que se refiere el literal b del artículo 3 de la presente ley. (...)".

Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 17 de setiembre de 2025.

Que, así según, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), al respecto señala:

"Conforme al marco normativo antes expuesto, los servidores de confianza ingresan sin concurso público de méritos, bajo el régimen laboral de la entidad (Decretos Legislativos Nos. 276, 728 o Ley N° 30057) o bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y en un puesto que se encuentre contemplado en el CAP, CAP-Provisional o CPE de la entidad, según corresponda. Asimismo, deben cumplir necesariamente los requisitos mínimos o perfil establecidos en los documentos de gestión interna de cada entidad y, de ser el caso, los requisitos establecidos en la Ley N° 31419 y su Reglamento (únicamente para los puestos y/o cargos de funcionarios públicos, directivos públicos y personal de confianza de libre designación); además que, en su conjunto, deben encontrarse dentro del límite de porcentaje indicado en el precitado artículo 6 de Ley N° 31419".

Sobre la condición de directivo público

Que, de acuerdo a lo establecido en el literal a) del numeral 3 del artículo 4 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, se tiene que dentro de la clasificación del personal del empleo público se encuentra el grupo de directivos superiores, los cuales desarrollan funciones relativas a la dirección de un órgano, programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno.

Que, en esa línea, el literal b) del artículo 3 y el artículo 58 de la Ley N° 30057 señalan que, los directivos son aquellos servidores civiles que desarrollan funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, programa o proyecto especial, así como de los recursos a su cargo; vela por el logro de los objetivos asignados y supervisa el logro de metas de los servidores civiles bajo su responsabilidad.

Que, asimismo, de acuerdo con el artículo 59 de la Ley N° 30057, el ingreso a un puesto de directivo público se realiza por concurso público de méritos realizado por cada entidad, cumpliendo con el perfil del puesto respectivo. Para el caso de los servidores de confianza, aun cuando no se requiere de un concurso para su ingreso, estos deben cumplir obligatoriamente con el perfil establecido para el puesto.

Que, en concordancia con lo expuesto, el literal b) del artículo 3 de la Ley N° 31419, define a los Directivos Públicos como aquellos servidores civiles que desarrollan funciones relativas a la planeación, dirección, organización y evaluación de una entidad, órgano, forma de organización o, en casos específicos dispuestos en el Reglamento, unidad orgánica; en colaboración directa o indirecta a las funciones ejercidas por un funcionario público. Esta

Que, así, SERVIR mediante el Informe Técnico N° 000009- 2024-SERVIR-GPGSC5 precisó como características de un puesto directivo, los siguientes:

"2.13 (...) los elementos distintivos de un puesto o cargo directivo (indistintamente del nivel de gobierno, tipo de entidad y naturaleza del órgano) implican la realización de actividades que conlleven al ejercicio del poder de dirección, expresado en la capacidad y deber de dirigir a un grupo de personas (conducción de personal), organizando, normando y supervisando su trabajo; así como el ejercicio de la representación de la organización o de la titularidad de una unidad de organización determinada y tener la capacidad de adoptar decisiones en el ámbito de su competencia (dirección de la entidad o dirección de una unidad de organización).

2.14 Siendo así, las características de un puesto o cargo directivo se traducen en:

- *Tiene mando sobre parte del personal de la entidad (de una unidad de organización determinada); es decir, tiene la capacidad y la obligación de dirigir un grupo humano, organizado, normado y supervisando las labores de sus integrantes.*
- *Ejerce la representación o la titularidad de una unidad de organización determinada.*
- *Tiene la capacidad de adoptar decisiones.*
- *Ejerce funciones administrativas, elabora políticas de actuación administrativa y colabora en la formulación de políticas de gobierno.*
- *Ingresa por concurso público, salvo que se traten de directivos de confianza.*
- *El poder de dirección que ostentan, debe ser formal, esto es, estructurado, derivado del hecho de ocupar cargos previstos en los instrumentos de gestión de la entidad.*

(...)"

Que, igualmente, SERVIR, señala: *"Teniendo en cuenta lo expuesto, se colige que un puesto o cargo directivo implica el desarrollo de actividades que conlleve el ejercicio de poder de dirección, expresado este, en aquella capacidad y deber de dirección y/o conducción de un determinado grupo de personas, organizando, normando y supervisando el desempeño del trabajo que realizan; además, de ejercer la representación de la organización o de la titularidad de una unidad de organización, respecto de la cual, se tiene la capacidad de adoptar decisiones en el ámbito de su competencia".*



Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 17 de setiembre de 2025.

Sobre la figura de la reserva de plaza y la licencia sin goce de remuneraciones a servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057

Que, respecto a la figura de la reserva de plaza en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, con ocasión de ocupar un cargo de confianza o de responsabilidad directiva, SERVIR tuvo oportunidad de emitir pronunciamiento, a través del Informe Técnico N° 000530-2024-SERVIR-GPGSC, en el que se concluyó lo siguiente:

(...)

3.2 La figura de reserva de plaza por designación en un cargo de confianza o de responsabilidad directiva, es una figura propia del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, no siendo posible extender su aplicación a regímenes laborales distintos, como el regulado por el Decreto Legislativo N° 1057.

(...)"

Que, no obstante, cabe resaltar que, mediante el artículo 1 de la Ley N° 32223, se incorpora el literal m) al artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057, el cual, establece como un derecho de dichos servidores el percibir la remuneración prevista para el cargo de confianza o para el puesto de dirección designado o encargado; y retornar a su puesto de origen terminada la designación o encargatura.

Que, así SERVIR, precisó: *"De esta manera, es de verse que a partir del 01 de enero de 2025, el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 permite que el servidor designado en un cargo de confianza o en un puesto de responsabilidad directiva, retorne a su puesto de origen cuando termine su designación, lo que si bien no ha sido contemplado como una reserva de plaza como tal, si permite que el servidor sujeto al RECAS pueda mantener su puesto de trabajo durante el periodo de tiempo que dure su designación..."*

Que, por otro lado, los servidores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (sean a plazo determinado o indeterminado) pueden -sin necesidad de extinguir su vínculo laboral- solicitar la suspensión perfecta de dicho vínculo a través de una licencia sin goce de remuneraciones, a fin de prestar servicios bajo el mismo u otro régimen en la misma u otra entidad pública por haber sido designados en un cargo clasificado como de confianza. Para ello, deberán observar los límites en la duración de dicha licencia, de acuerdo a lo regulado para el régimen que corresponda a cada entidad (Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, o Ley N° 30057).

Que, en dicho contexto, respecto a las entidades cuyo régimen general es el regulado por el Decreto Legislativo N° 276, cabe resaltar que, mediante el artículo único de la Ley N° 32199 se modificó el inciso e) del artículo 24 del Decreto Legislativo N° 276 precisando que las licencias sin goce de haber pueden extenderse hasta por tres años continuos o discontinuos, contabilizadas dentro de un periodo de cinco años; por lo que, en el caso de dichas entidades, la licencia sin goce de haber para los servidores CAS puede extenderse hasta los límites previstos en la referida disposición.

De los argumentos de resolución impugnada

Que, la resolución impugnada tiene los siguientes argumentos finales, sobre los que basó la improcedencia:

"Consecuentemente, como se evidencia la recurrente no fue designada, muy por el contrario, ingreso a la Municipalidad Distrital de San Antonio, a través de un proceso de selección CAS, por necesidad transitoria a plazo determinado, no habiendo mediado poder discrecional de designación y el puesto al que accedió no se encuentra en el Cuadro para asignación de personal CAP, el CAP provisional o el Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE, de la entidad, por lo que no procede otorgarle la licencia solicitada.

Es importante señalar que el otorgamiento de la licencia sin goce de remuneraciones no se agota con la presentación de la solicitud, pues si bien, es considerado un derecho del servidor la misma se encuentra condicionada a la aceptación por parte de la entidad, dado que la sola solicitud no da derecho al goce de la licencia."

Sobre el deber de motivación

Que, cabe recordar que, la debida motivación, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo que se sustenta en la necesidad de "permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública"; por lo que no son admisibles como tal la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto, tal como se desprende del numeral 4 del artículo 3º y del numeral 3 del artículo 6º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444.

Que, el incumplimiento del deber de motivación del acto administrativo comprende dos supuestos principales: la carencia absoluta de motivación y la existencia de una motivación insuficiente o parcial. En el segundo caso, por tratarse de un vicio no trascendente, prevalece la conservación del acto a la que hace referencia el artículo 14º de TUO de la Ley N° 27444. En el primero, al no encontrarse

Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 17 de setiembre de 2025.

dentro del supuesto de conversación antes indicado, el efecto es la nulidad de pleno derecho del acto administrativo, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 10º de la misma Ley.

Que, ahora bien, el máximo intérprete de la constitución estableció que "no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales". De tal manera, precisó que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la motivación de resoluciones, se encuentra delimitado por los siguientes supuestos:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente;
- b) Falta de motivación interna del razonamiento;
- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas;
- d) La motivación insuficiente;
- e) La motivación sustancialmente incongruente; y,
- f) Motivaciones cualificadas.

Que, en virtud de la calificación antes descrita, el Tribunal Constitucional, sobre la inexistencia de motivación o motivación aparente, estableció lo siguiente: "a) Inexistencia de motivación o motivación aparente. Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico".

Que, debe tenerse presente que de conformidad con lo establecido en el numeral 6.1 del artículo 6º del TUO de la Ley N° 27444, la motivación debe ser expresa y debe comprender la exposición de los hechos y las razones jurídicas que justifican el acto adoptado.

Que, siendo así, correspondía que la Entidad emitiera una decisión debidamente motivada, señalando de forma motivada negativa de otorgar la licencia sin goce de haber, conforme a los fundamentos expuestos en numerales precedentes.

Sobre el caso concreto

Que, con Escrito S/N, recibido con registro N.º 1410, en fecha 20 de febrero de 2025, la servidora Galia Dalila Toledo Ramos, solicita licencia sin goce de haber, para ocupar plaza de confianza como jefe de la Oficina de Tesorería, en la Municipalidad Distrital de San Antonio.

Que, igualmente, con Escrito S/N, recibido con registro N.º 1575, de fecha 26 de febrero de 2025, la recurrente formula aclaratoria licencia sin goce de haber y otro, señalando que las funciones a ejercer en el cargo: Jefe de la Oficina de Tesorería, son funciones de dirección, tal como se establece en la cláusula octava del Contrato Administrativo de servicios N.º 020-2025-OGRH-GM-MDSA y cita los fundamentos del Informe Técnico N.º 0009-2024-SERVIR-GPGSC.

Que, se está ante la disyuntiva, entre empleado de confianza y directivo público, en el caso concreto la servidora, ganó un concurso como Jefe de la Oficina de Tesorería, en ese entender estamos antes ante de supuesto de directivo público, ya que obtuvo el cargo mediante un concurso público, por tanto, no se está ante el escenario de un empleado de confianza, es decir, de libre designación o remoción.

Que, asimismo, en el cargo o puesto de Jefe de la Oficina de Tesorería, confluyen las características descritas para un directivo público:

- Tiene mando sobre parte del personal de la entidad: SI SE CUMPLE, ya que tiene personal a cargo.
- Ejerce la representación o la titularidad de una unidad de organización: SI SE CUMPLE, el cargo es de tesorero de la Municipalidad.
- Tiene la capacidad de adoptar decisiones: SI SE CUMPLE, en su condición de jefe adopta decisiones
- Ejerce funciones administrativas: SI SE CUMPLE, ya que emite informes, propuestas normativas, etc.
- Ingresa por concurso público: SI SE CUMPLE, si ingresó por concurso.
- El poder de dirección que ostentan, debe ser formal: SI SE CUMPLE, ya que el cargo existe el ROF de la Municipalidad distrital de San Antonio, aprobado con Ordenanza Municipal N.º 015-2024-MDSA.

Que, la disposición incorporada por la Ley N° 32223 (Literal m, del artículo 6, del D. Leg. N.º 1057), prescribe que un servidor CAS, puede percibir la remuneración prevista para el cargo de confianza o para el puesto de dirección designado o encargado y retornar a su puesto de origen. Entonces prevé dos supuestos, esto es, cargo de confianza o puesto de dirección, así argumentar que el puesto de Jefe de la Oficina de Tesorería, no es cargo de confianza, es correcto; pero sustentar la negativa de la licencia por ese motivo, no es razonable, ya que en caso que nos ocupa, estamos ante un puesto de dirección, ya que se cumplen los requisitos para tal calificación.



Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 17 de setiembre de 2025.

Que, en ese escenario, la denegatoria de la licencia para asumir un cargo de dirección, resulta infundada y carente una adecuada motivación, ya que no se cumplió con la disposición normativa vigente, que permite otorgar licencia sin goce de haber, al personal CAS, por asumir un cargo de confianza o puesto de dirección; por tanto, la resolución recurrida se debe declarar nula, por contravenir la ley.

Que, con Resolución Administrativa N.º 060-2025-DIRESA-HRM/ADM, de fecha 04 de marzo de 2025, se resolvió declarar IMPROCEDENTE, presentada por la servidora GALIA DALILA TOLEDO RAMOS, de licencia sin goce de haber en el marco de la Ley N.º 32223. Notificado el 05 de marzo de 2025.

Que, a través de Escrito S/N, recibido con de Registro N.º 2452, en fecha 26 de marzo de 2025, la servidora GALIA DALILA TOLEDO RAMOS, presenta recurso de apelación contra la Resolución Administrativa N.º 060-2025-DIRESA-HRM/ADM, con el petitorio de declaración de nulidad del mencionado acto administrativo.

Que, con Informe N.º 022-2025-DIRESA-HRM/AL/01, de fecha 02 de abril de 2025, desde el área de asesoría legal se solicita que el recurso de apelación sea derivado al Tribunal del Servicio Civil, desde la Unidad de Personal.

Que, así a través del Informe N.º 654-2025-DIRESA-HRM/06, de fecha 07 de abril de 2025, de la Unidad de personal, en el numeral 5, señala: "el presente caso de apelación de la servidora Galia Dalila Toledo Ramos, versa sobre la improcedencia de la licencia en el marco de la ley N.º 32223, materia que no se encuentra enmarcada dentro de las competencias del tribunal del servicio civil, por tanto, el presente recurso debe ser resuelto acorde a los alcances del TUO de la Ley N.º 27444". En el numeral 7, señala que la apelación sea elevada a la Dirección Ejecutiva, debido a que es el órgano superior jerárquico de la Oficina de Administración.

Que, del Expediente Administrativo se aprecia el Informe Escalonario N.º 188-2025-DIRESA-HRM/6.1/LRS, que detalla:

Apellidos y nombres	: TOLEDO RAMOS, GALIA DALILA
Modalidad de contrato	: Contratación administrativa de Servicios - CAS
Fecha de inicio	: 04/12/2020 (Contrato N.º 389-2020-GERESA-HRM/6.1)
Fecha de termino	: A plazo indeterminado (Adenda N.º 261-2022-DIRESA)
Régimen laboral	: D. Leg. N.º 1057 y Ley N.º 31131
Cargo	: PROFESIONAL ADMINISTRATIVO
Ubicación	: Oficina de Planeamiento Estratégico
Deméritos	: No registra en legajo personal

Que, finalmente a través del Informe Legal N.º 137-2025-DIRESA-HRM/01, de fecha 16 de setiembre de 2025, se concluye: Se declare NULA la Resolución Administrativa N.º 060-2025-DIRESA-HRM/ADM, que resolvió declarar improcedente, la solicitud de licencia sin goce de haber en el marco de la Ley N.º 32223, presentada por la servidora GALIA DALILA TOLEDO RAMOS, por haberse vulnerado la debida motivación de los actos administrativos, ya que los servidores de Régimen Laboral del D. Leg. N.º 1057 (CAS), pueden ocupar cargos de confianza o puestos de dirección, y, gozar de licencia sin goce de remuneraciones para tal fin, y, en el presente caso estamos ante un puesto de dirección. Como consecuencia de la declaración de nulidad, los días inasistidos, deben configurarse como días de licencia sin goce de remuneraciones, en el marco del literal m, del artículo 6, del D. Leg. N.º 1057; y, no como falta o inasistencia, ya que la servidora cumplió con los requisitos para el otorgamiento de la licencia, conforme a la disposición citada en el informe N.º 136-2025-DIRESA-HRM/6.1-ACA, esto es: i) La solicitud del servidor al responsable de la entidad, ii) La aceptación o Vº Bº tácito del jefe inmediato, al suscribir el Acta de entrega de cargo y el Informe N.º 193-2025-DIRESA-HRM-03, iii) Aceptación tácita de la Unidad de Personal, al visar el Acta de Entrega de Cargo (Por el área de Control de asistencia del 21/02/2025).. Asimismo, dar por agotada la vía administrativa, de conformidad al artículo 228 del TUO de la Ley N.º 27444.

En atención a la Ley N.º 27783 Ley de Bases de la Descentralización y en uso de las atribuciones conferidas, al director Ejecutivo, en el numeral 3, del Manual de Organización y Funciones (MOF), aprobado mediante Resolución Directoral N.º 351-2010-DRSM-DG;

SE RESUELVE:

Artículo 1º. DECLARAR NULA la Resolución Administrativa N.º 060-2025-DIRESA-HRM/ADM, que resolvió declarar improcedente, la solicitud de licencia sin goce de haber en el marco de la Ley N.º 32223 (que incorpora el literal m, del artículo 6, del D. Leg. N.º 1057), presentada por la servidora GALIA DALILA TOLEDO RAMOS, por haberse vulnerado la debida motivación de los actos administrativos, ya que los servidores de Régimen Laboral



Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 17 de setiembre de 2025.

del D. Leg. N.º 1057 (CAS), pueden ocupar cargos de confianza o puestos de dirección, y, gozar de licencia sin goce de remuneraciones para tal fin, y, en el presente caso estamos ante un puesto de dirección, conforme a los fundamentos expuestos.

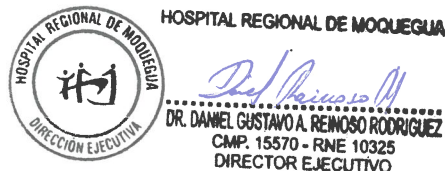
Artículo 2º. ESTABLECER que los días inasistidos por la servidora GALIA DALILA TOLEDO RAMOS, deben configurarse como días de licencia sin goce de remuneraciones, en el marco del literal m, del artículo 6, del D. Leg. N.º 1057; y, no como falta o inasistencia, como consecuencia de la nulidad declarada en el artículo 1.

Artículo 3º. DECLARESE por agotada la vía administrativa, de conformidad al artículo 228 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, y modificatorias.

Artículo 4º. NOTIFIQUESE a GALIA DALILA TOLEDO RAMOS, conforme a Ley.

Artículo 5º. REMÍTASE a la Unidad de Estadística e Informática, para su respectiva publicación en la página web Hospital Regional de Moquegua (www.hospitalmoquegua.gob.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.



DGARR/DIRECCIÓN
JCMH/AAL
(01) O. ADMINISTRACION
(01) U. PERSONAL
(01) INTERESADO
(01) ESTADÍSTICA
(01) ARCHIVO