



PERÚ

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

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

**RESOLUCIÓN Nº 002071-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 3216-2018-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : ELDER LEONOR FERNANDEZ HUAMANI  
**ENTIDAD** : PODER JUDICIAL  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728  
**MATERIA** : EVALUACIÓN Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA  
 LICENCIA SIN GOCE DE REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor ELDER LEONOR FERNANDEZ HUAMANI contra la Resolución Administrativa Nº 0509-2018-P-CSJHU/PJ, del 30 de mayo de 2018, emitida por la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Huancavelica del Poder Judicial, al haberse emitido dicho acto administrativo con arreglo a ley.*

Lima, 29 de octubre de 2018

**ANTECEDENTES**

1. El 11 de abril de 2018, el señor ELDER LEONOR FERNANDEZ HUAMANI, Asistente Administrativo II adscrito al Área de Logística (Control Patrimonial) de la Oficina de Administración, en adelante el impugnante, informó a la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Huancavelica del Poder Judicial, en adelante la Entidad, que no podría asistir a su centro de labores por razones estrictamente personales en la fecha antes señalada, por lo que solicitó licencia sin goce de haber por dicho día.
2. Mediante Resolución Administrativa Nº 0369-2018-P-CSJHU/PJ<sup>1</sup>, del 17 de abril de 2018, la Presidencia de la Entidad resolvió denegar la solicitud de licencia sin goce de haber presentada por el impugnante, disponiendo se considere como inasistencia injustificada la incomparecencia a laborar del impugnante el día 11 de abril de 2018.
3. El 4 de mayo de 2018, el impugnante presentó un escrito ante la Presidencia de la Entidad solicitando se considere su ausencia del 11 de abril de 2018 como justificada, indicando que solicitó la licencia sin goce de haber, toda vez que en la citada fecha debía realizar trámites de índole profesional fuera de la ciudad de Huancavelica en representación del Decano del Colegio de Licenciados en

<sup>1</sup> Notificada al impugnante el 30 de abril de 2018.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

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

Administración – Región Huancavelica, para lo cual adjuntó el Memorándum N° 001-2018-D-CORLAD-HVCA-CLAD.

4. A través de la Resolución Administrativa N° 0509-2018-P-CSJHU/PJ, del 30 de mayo de 2018, la Presidencia de la Entidad declaró infundado el recurso de reconsideración presentado por el impugnante señalando que su pedido de licencia fue solo por un (1) día laborable, por lo que no correspondía que solicitase licencia sino un permiso particular en forma oportuna, debiendo haber cumplido éste con las formalidades establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la Entidad, aprobado por Resolución Administrativa N° 010-2004-CE-PJ.

Asimismo, en la citada resolución se indicó que, de acuerdo a lo antes señalado, el impugnante no obtuvo una autorización formal para ausentarse justificadamente de su puesto de trabajo.

#### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. Con escrito presentado el 13 de junio de 2018, ampliado 6 de julio y 8 de agosto de 2018, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Administrativa N° 0509-2018-P-CSJHU/PJ, solicitando se deje sin efecto la citada resolución, bajo los mismos argumentos expuestos en su recurso de reconsideración, alegando además que corresponde se aplique el principio in dubio pro operario, al no ser un conoedor del derecho.
6. Con Oficio N° 3922-2018-P-CSJHU-PJ, la Presidencia de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que originaron el acto administrativo impugnado.
7. Mediante Oficios N°s 10453-2018-SERVIR/TSC y 10454-2018-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.

#### ANÁLISIS

##### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>2</sup>, modificado por

<sup>2</sup> Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional 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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>3</sup>, 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.

9. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>4</sup>, 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.
10. 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.
11. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del

#### **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 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”.

<sup>3</sup> **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”.

<sup>4</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

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

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 laboral aplicable

12. De la revisión de la documentación que obra en el expediente administrativo se aprecia que el impugnante se encuentra comprendido dentro de los alcances del régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en adelante el TUO.
13. En tal sentido, esta Sala considera que al tener el impugnante la condición de personal contratado por un empleador estatal bajo el régimen laboral de la actividad privada, son aplicables al presente caso, además del TUO y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR; las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Organización y Funciones, el Manual de Organización y Funciones, y cualquier otro documento de gestión en el cual se establezcan funciones y obligaciones para el personal de la Entidad.

### Sobre las licencias

14. El artículo 9º del TUO<sup>5</sup> faculta a los empleadores del sector privado a dirigir, reglamentar y fiscalizar las labores de sus trabajadores, así como de sancionarlos en caso de incumplimiento de sus obligaciones. En lo que respecta a la potestad reglamentaria, ésta no solo se materializa mediante el Reglamento Interno de Trabajo, sino también a través de otros documentos internos, como directivas, instructivos o cualquier otro documento de gestión que regule la relación laboral.

<sup>5</sup> **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**

“Artículo 9º.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

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

15. Por su parte, el literal k) del artículo 12º del TUO<sup>6</sup> prevé como una causa de suspensión del contrato de trabajo la licencia o permiso concedido por el empleador; la cual puede ser perfecta -sin goce de haber- o imperfecta con goce de haber-, según determine aquél<sup>7</sup>.
16. Al respecto, la doctrina precisa que *“Se trata de un caso de suspensión acordado por ambas partes, normalmente a solicitud del laborante aceptada por el empleador. (...) La voluntad prevalente habrá de ser la del empleador (...)”*<sup>8</sup>. Así, se tiene claro que el otorgamiento de este tipo de licencias no procede automáticamente a la sola presentación de la solicitud del trabajador, sino que es indispensable contar con la aprobación del empleador, en la forma y condiciones en que éste o las partes hayan establecido.
17. En dicho contexto, es posible afirmar que si bien los trabajadores pueden hacer uso de licencias, en caso de las licencias con o sin goce de haber, el otorgamiento de éstas quedará a discrecionalidad del empleador, en virtud de su poder de dirección y a lo previsto en el artículo 12º del TUO, ya que es él quien decidirá si procede o no la licencia teniendo en cuenta las razones que motiven la solicitud, las necesidades del servicio y los procedimientos previamente establecidos.
18. En el caso de la Entidad, se aprecia que haciendo uso de su potestad reglamentaria aprobó su Reglamento Interno de Trabajo para los trabajadores bajo el Régimen de la Actividad Privada, aprobado por Resolución Administrativa Nº 010-2004-CE-PJ, el cual prevé la posibilidad del otorgamiento de licencias sin goce de remuneraciones a sus trabajadores, estableciendo para ello lo siguiente:

<sup>6</sup> **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR**

“Artículo 12º.- Son causas de suspensión del contrato de trabajo:

(...)

k) El permiso o licencia concedidos por el empleador;

(...)”.

<sup>7</sup> **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR**

“Artículo 11º.- Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.

Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores”.

<sup>8</sup> PASCO COSMOPOLIS, Mario. *Suspensión del contrato de trabajo*. En: Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social. AA.VV. Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1997, p. 497



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

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

“Artículo 23º.- Licencia es la autorización otorgada para dejar de asistir al trabajo. Puede ser expedida por la Oficina de Administración Distrital o quien haga sus veces, la Presidencia del Distrito Judicial o la Gerencia General de corresponderle. Se otorgan por plazos mayores a un (01) día laborable, a través de la Resolución Administrativa o Documento Autoritativo respectivo. (...)

Las licencias sin goce de haber suspenden el contrato de trabajo de manera perfecta.

Artículo 24º.- Las licencias podrán ser otorgadas por los siguientes motivos:

a) Por asuntos personales, sin goce de haber.

b) Por matrimonio, civil o religioso, se otorgará licencia a cuenta de vacaciones no mayor de 07 días. De no haberse generado el derecho vacacional la licencia será concedida sin goce de haber.

c) Por enfermedad, con o sin goce de haber d) Por estudios o capacitación particular, sin goce de haber

e) Por estudios o capacitación oficializada, con goce de haber f) Por maternidad, con goce de haber, según la normatividad vigente.

g) Por licencia de carácter laboral, militar, desempeñar cargo cívico u otras que la ley establezca.

h) Por fallecimiento de familiar directo, se concederán hasta 5 días de licencia pudiendo ampliarse hasta 7 días por el término de la distancia.

Artículo 25º.- Para el otorgamientos de licencias, los trabajadores presentarán sus solicitudes ante la Oficina de Administración Distrital o quien haga sus veces, la Presidencia del Distrito Judicial o la Gerencia General, de corresponderle. El poder Judicial, se reserva el derecho de comprobar el motivo alegado y su subsistencia, cuando lo considere oportuno. (...)

Artículo 26º.- Para hacer uso de la licencia, los trabajadores deberán contar previamente con la Resolución Administrativa de autorización, de lo contrario, los días no laborados serán sujetos al descuento respectivo y consideración como inasistencias injustificadas”. (Subrayado nuestro)

19. Asimismo, la Directiva Nº 016-2004-GG-PJ, Normas y Procedimientos de las Licencias del Personal Sujeto al Régimen Laboral del Decreto Legislativo Nº 728 en todos los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, establece que:

“6.1.- La licencia es la autorización otorgada para dejar de asistir al centro de trabajo. Puede ser expedida por el Presidente de Corte o tratándose de la Gerencia



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

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

*General a través de la Gerencia de Personal y Escalafón Judicial. Se otorga por plazos mayores a un (01) día laborable, a través de la Resolución Administrativa o documento autoritativo respectivo*

6.2.- *Las licencias a las que tienen derecho los trabajadores del Poder Judicial son:*

a) Con goce de remuneraciones

- Por enfermedad;
- Por gravidez;
- Por adopción;
- Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- Por capacitación oficializada en el país o el extranjero;

b) Sin goce de remuneraciones

- Por asuntos de índole personal;
- Por capacitación particular o no Oficializada

c) A cuenta del periodo vacacional

- Por matrimonio
- Por enfermedad grave de familiar directo. (...)

6.6. *Los casos no establecidos en el numeral anterior, la sola presentación de la solicitud no genera derecho al goce de licencia, por lo que deberá esperar necesariamente al pronunciamiento de la autoridad correspondiente. Si el trabajador se ausentara sin cumplir con esta condición, su ausencia será considerada como abandono de trabajo. (...)”. (Subrayado nuestro)*

Sobre la solicitud del impugnante

20. Conforme se ha expuesto en los antecedentes de la presente resolución y de la revisión de la documentación obrante en el expediente, se aprecia que el impugnante mediante escrito presentado el 11 de abril de 2018, solicitó licencia sin goce de remuneraciones por el citado día, para el día 26 de enero de 2017, señalando que no podría asistir a su centro de labores por razones estrictamente personales.
21. Al respecto, cabe indicar que, de acuerdo a la normativa citada en los numerales precedentes, la licencia sin goce de remuneraciones se otorga por plazos mayores a un (1) día laborable, situación que no se ajusta a lo solicitado por el impugnante pues éste solicitó licencia sólo por un (1) día.



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

22. Ahora bien, cabe precisar que el Reglamento Interno de Trabajo de la Entidad establece en su artículo 20º que *“es facultad del empleador otorgar permisos y licencias a los trabajadores, con la finalidad de que éstos puedan ausentarse justificadamente del puesto o el centro de trabajo; con lo cual, están facultados a otorgar permisos hasta por un (01) día, los Jefes inmediatos superiores y las Oficinas de Administración Distrita”*. Al respecto, cabe indicar que la normativa resaltada hace referencia únicamente a la dación de permisos, los mismos que se otorgan por horas y hasta un día. Así, cabe indicar que el permiso, sus clases y otorgamiento son desarrollados por el artículo 21º del Reglamento Interno de Trabajo, siendo uno de ellos el referido a motivos particulares, el cual es dable sin goce de remuneraciones<sup>9</sup>.
23. En ese orden de ideas, se advierte que si bien la normativa pertinente establece la posibilidad del empleador de otorgar licencias y permisos a solicitud del trabajador, se advierte que en el caso de las licencias, éstas son otorgables por un lapso de tiempo mayor a un (1) día, siendo sin goce de remuneraciones cuando se soliciten por motivos particulares; y en el caso de los permisos, si bien éstos se dan hasta por un (1) día, los mismos se dan, también, sin goce de remuneraciones en los casos en que se funden por motivos particulares. En mérito a ello, y siendo que la solicitud del impugnante se dio en función a una licencia con goce de remuneraciones por un (1) día, dicho pedido deviene en improcedente al no contemplarse tal supuesto en la normativa antes indicada.
24. Al respecto, esta Sala debe recalcar que la Entidad actuó de acorde con el principio de legalidad, regulado en el numeral 1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS, el cual dispone que la Administración Pública debe sujetar sus actuaciones a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico.

<sup>9</sup> **Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial para los trabajadores bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada, aprobado por Resolución Administrativa Nº 010-2004-CE-PJ**

“Artículo 21º.- Los permisos deberán constar por escrito en la respectiva Boleta de Autorización y serán otorgados por los siguientes motivos:

- a) Enfermedad.- No sujeto a descuento y otorgado necesariamente por escrito y refrendado por el certificado respectivo.
- b) Particular.- Sujeto a descuento proporcional a su duración y necesariamente por escrito.
- c) Comisión de servicios.- No sujeto a descuento y visado por el jefe inmediato superior.
- d) Por lactancia materna.- Puede ser otorgado antes de la hora de ingreso o antes de la hora de salida. También puede otorgarse en forma fraccionada”.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

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

25. Sobre el particular, se debe precisar que, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad<sup>10</sup>, en aplicación del principio de legalidad, la Administración Pública debe encausar su actuar sólo cuando se encuentre habilitada por norma legal específica. En otros términos, mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la Administración Pública, entre las cuales se encuentra la Entidad, sólo puede hacer lo que la ley expresamente les permita, en este caso su Reglamento Interno de Trabajo y otros instrumentos de gestión elaborados por la Entidad.
26. Conforme a ello, se puede observar que en el presente caso, analizados los hechos y realizada la revisión de la documentación que obra en el expediente administrativo, se advierte que la Entidad ha actuado en observancia al principio de legalidad, con lo cual, la resolución impugnada se encuentra debidamente sustentada, habiéndose respetado con ello, el principio de debido procedimiento y debida motivación.
27. En tal sentido, es posible colegir que al impugnante no le correspondía el otorgamiento de la licencia con goce de remuneraciones por motivos particulares, solicitada por el 11 de abril de 2018, de acuerdo a los fundamentos expuestos líneas *ut supra*.
28. Por lo expuesto, este cuerpo Colegiado considera que el recurso de apelación presentado por el impugnante debe ser declarado infundado.

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor ELDER LEONOR FERNANDEZ HUAMANI contra la Resolución Administrativa N° 0509-2018-P-CSJHU/PJ, del 30 de mayo de 2018, emitida por la Presidencia de la Corte Superior de

<sup>10</sup> Constitución Política del Perú de 1993

“Artículo 2º.- Derechos fundamentales de la persona

Toda persona tiene derecho:

(...)

24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia:

(...)

a. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe; (...).”



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

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

Justicia de Huancavelica del PODER JUDICIAL; por lo que se CONFIRMA la citada resolución.

**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución al señor ELDER LEONOR FERNANDEZ HUAMANI y a la Corte Superior de Justicia de Huancavelica del PODER JUDICIAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**TERCERO.-** Devolver el expediente a la Corte Superior de Justicia de Huancavelica del PODER JUDICIAL.

**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](http://www.servir.gob.pe)).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

RICARDO JAVIER  
HERRERA VÁSQUEZ  
VOCAL

LUIGINO PILOTTO  
CARREÑO  
PRESIDENTE

OSCAR ENRIQUE  
GOMEZ CASTRO  
VOCAL

L16/P2

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.