



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

**RESOLUCIÓN Nº 00163 -2013-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 2416-2011-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : DELCY DEL ROCIO ZELADA POZO  
**ENTIDAD** : MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
SUSPENSIÓN POR DIEZ (10) DIAS SIN GOCE DE  
REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara fundado el recurso de apelación interpuesto por la señora DELCY DEL ROCIO ZELADA POZO, y en consecuencia, se revoca la Resolución Directoral Nº 006-2011-MIMDES-PRONAA/DE, del 7 de enero de 2011, emitida por la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional de Asistencia Alimentaria, por aplicación del principio de inmediatez.*

Lima, 13 de marzo de 2013

**ANTECEDENTES**

1. Mediante Memorando Nº 1316-2010-MIMDES-PRONAA/E.Z.CHIMBOTE, recibido el 30 de junio de 2010, la Jefatura Zonal de Chimbote del Programa Nacional de Asistencia Alimentaria, en adelante el PRONAA, informó a la Jefatura del Equipo de Trabajo de Recursos Humanos de la Unidad Administrativa del referido Programa Nacional los hechos relacionados con el incumplimiento de funciones por parte de la responsable de almacén, la señora DELCY DEL ROCIO ZELADA POZO, en adelante la impugnante.
2. El 27 de julio de 2010, mediante Memorando Nº 1706-2010-MIMDES-PRONAA-UAD/RH, la Jefatura del Equipo de Trabajo de Recursos Humanos de la Unidad Administrativa del PRONAA solicitó a la impugnante la presentación de sus descargos, dentro del plazo de seis (6) días, conforme a lo previsto en el artículo 89º del Reglamento Interno de Trabajo del PRONAA, aprobado por Resolución Directoral Nº 235-2010-MIMDES-PRONAA/DE<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Reglamento Interno de Trabajo del PRONAA, aprobado por Resolución Directoral Nº 235-2010-MIMDES-PRONAA/DE

“Artículo 89º.- Previa a la calificación de la sanción disciplinaria de amonestación verbal, escrita, suspensión o despido, el Jefe del Equipo de Trabajo de Recursos Humanos solicita descargos al



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

3. El 9 de agosto de 2010, la impugnante presentó sus descargos, señalando que no ha incurrido en infracción alguna y que se trataría de una actitud sistemática de hostigamiento laboral vinculada a su condición de dirigente sindical, con el ánimo de generar su despido.
4. Mediante Memorando N° 1147-2010-MIMDES-PRONAA/DE-AL, del 22 de octubre de 2010, la Jefatura de Asesoría Legal de la Dirección Ejecutiva del PRONAA, informó a la Gerencia de la Unidad Gerencial de Articulación Territorial y Seguridad Alimentaria y Nutricional - UGATSAN que la impugnante no ha desvirtuado los cargos imputados, concluyendo que le asiste responsabilidad administrativa, por haber incumplido los deberes previstos en los incisos a) y c) del artículo 30° del Reglamento Interno de Trabajo del PRONAA, aprobado por Resolución Directoral N° 111-2007-MIMDES-PRONAA/DE<sup>2</sup> (vigente al momento de los hechos), así como lo señalado en el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública<sup>3</sup>.

trabajador otorgando un plazo de seis (6) días naturales para presentar sus descargos, pudiendo ser ampliado hasta por un periodo máximo de tres (3) días hábiles por causa debidamente justificada y siempre y cuando el trabajador lo solicite por escrito antes de vencer el plazo inicial otorgado”.

<sup>2</sup> **Reglamento Interno de Trabajo, aprobado por Resolución Directoral N° 111-2007-MIMDES/PRONAA/DE**

“Artículo 30°.- Son deberes de los trabajadores del PRONAA, además de las que deriven de las disposiciones legales y administrativas vigentes, las siguientes:

a) Respetar y cumplir las normas legales, administrativas y las contenidas en el presente Reglamento, así como todas aquellas disposiciones de orden interno que pueda dictar la Institución.

(...)

c) Desempeñar las funciones asignadas al cargo que ocupa y las labores que se encargan con dedicación, eficiencia, eficacia y honradez.

(...)”.

<sup>3</sup> **Ley N° 27815 – Código de Ética de la Función Pública**

“CAPÍTULO II

**PRINCIPIOS Y DEBERES ÉTICOS DEL SERVIDOR PÚBLICO**

“Artículo 7°.- Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

(...)

6. Responsabilidad

Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.

Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

5. Mediante Resolución Directoral N° 006-2011-MIMDES-PRONAA/DE, del 7 de enero de 2011<sup>4</sup>, se resuelve imponer a la impugnante la sanción disciplinaria de suspensión por diez días (10) sin goce de remuneraciones, por incumplir los deberes establecidos en los incisos a) y c) del artículo 30º del Reglamento Interno de Trabajo del PRONAA, así como el numeral 6 del artículo 7º de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública.

### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. Al no encontrarse conforme con la sanción impuesta, mediante escrito presentado el 7 de febrero de 2011, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 006-2011-MIMDES-PRONAA/DE, argumentando lo siguiente:
- (i) Se ha trasgredido el principio de motivación de los actos administrativos, debido a que no existe descripción de la infracción cometida.
  - (ii) Se ha vulnerado el principio de inmediatez y el de tipicidad.
7. Mediante Oficio N° 083-2011-MIMDES/PRONAA/DE-AL y 556-2011-MIMDES/PRONAA/DE, la Jefatura de Asesoría Legal y la Dirección Ejecutiva del PRONAA, respectivamente, remitieron al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que sustentaron el acto impugnado, respectivamente.

### ANÁLISIS

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

8. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023<sup>5</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951<sup>6</sup>, el

<sup>4</sup> Notificada a la impugnante el 17 de enero de 2010, con Memorando N° 007-2011/MIMDES-PRONAA/E.Z.CHIMBOTE.

<sup>5</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

**“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil**

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

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

Conoce recursos de apelación en materia de:

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



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en materia de 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>7</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 en el Artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023.
10. En tal sentido, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las cuatro (4) materias antes indicadas, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
11. Se advierte que el recurso de apelación suscrito por la impugnante:
  - (i) Ha sido interpuesto después del 15 de enero de 2010.
  - (ii) Ha sido interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días de notificado el acto materia de impugnación, conforme lo dispone el artículo 17° del Reglamento del Tribunal, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM.
  - (iii) Cumple formalmente con los requisitos de admisibilidad previstos en el artículo 18° del Reglamento del Tribunal.
12. Considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

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>6</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>7</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

Del régimen disciplinario aplicable

13. Al respecto, de la revisión de la documentación que obra en el expediente se aprecia que la impugnante se encuentra bajo el 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.

En tal sentido, esta Sala considera que, al tener la impugnante la condición de personal contratado por un empleador estatal bajo el régimen laboral de la actividad privada, son aplicables al presente caso además de las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, las disposiciones del Reglamento de Organización y Funciones, el Manual de Organización y Funciones, así como cualquier otro documento de gestión del PRONAA en el cual se establezcan funciones y obligaciones para el personal de la entidad.

De la oportunidad de la aplicación de la sanción

14. Esta Sala, en atención al considerable lapso de tiempo que transcurrió entre el 30 de junio de 2010, fecha en que el PRONAA tomó conocimiento de la presunta conducta de la impugnante, y el 7 de enero de 2011, fecha en la que se impuso la correspondiente sanción, considera necesario pronunciarse sobre si el período que media entre ambos hechos se encuadra en los límites del principio de inmediatez en el ejercicio de la facultad disciplinaria del empleador, previsto en el artículo 31º del TUO<sup>8</sup>.
15. Este análisis reviste especial importancia si se tiene en cuenta el carácter de límite para el ejercicio del poder disciplinario del empleador que posee el principio de inmediatez que ha sido señalado por el Tribunal Constitucional del siguiente modo:

*“El legislador ha regulado al principio de inmediatez como un requisito esencial que condiciona formalmente el despido, (Ibídem. Comentario a la Casación N° 1917-2003-Lima (El Peruano, 31 de mayo de 2007), pág. 234.) el cual limita la*

<sup>8</sup> Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR

“Artículo 31º.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. (...)

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

*facultad sancionadora del empleador y que, en el presente caso, va a determinar si su vulneración conduce a un despido incausado o, viceversa, si su observancia va a conducir al despido fundado en causa justa”<sup>9</sup>.*

La vinculación de este criterio orientador del Tribunal Constitucional determina la necesidad de que este colegiado establezca si en el presente caso el período de más de seis (6) meses que media entre la toma de conocimiento de los hechos por la entidad empleadora y la imposición de la sanción está dentro de los límites temporales que impone el principio de inmediatez y, por tanto, si se encontraba legitimada la entidad para ejercer la facultad disciplinaria materia de impugnación.

16. Al respecto, cabe precisar que el Tribunal Constitucional distingue como momentos de aplicación del principio de inmediatez:
- a) El *proceso de cognición*, es decir, el momento en el cual el empleador toma conocimiento de la falta; la encuadra como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada; y comunica este hecho a los órganos de control y de dirección.
  - b) El *proceso de volición*, que consiste en la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido<sup>10</sup>.
17. Asimismo, con relación al principio de inmediatez el Tribunal mediante Resolución de Sala Plena N° 003-2010-SERVIR/TSC<sup>11</sup>, acordó establecer como precedentes administrativos de observancia obligatoria, entre otros, los siguientes:
- a) *“...el Estado – Empleador del régimen laboral privado (...) también está sujeto al principio de inmediatez, previsto en el Artículo 31º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (...); como un límite inherente al poder que la Ley le ha otorgado para ejercer la facultad disciplinaria”* (Fundamento jurídico 9).
  - b) *“... su aplicación en el procedimiento de la sanción disciplinaria de despido, también debe extenderse su observancia en el caso de sanciones menores (...)”* (Fundamento jurídico 13).
  - c) *“En cuanto a la oportunidad en la que se debe invocar la aplicación del principio de inmediatez (...) se distinguen:*
    - (i) *El proceso cognitivo del empleador, es decir, cuando toma conocimiento de la falta “a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros”.*

<sup>9</sup> Sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Sexto.

<sup>10</sup> Todas las referencias son tomadas de la sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Séptimo.

<sup>11</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

- (ii) *La definición de la conducta descubierta “como infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada” y comunica “a los órganos de control y de dirección”.*
- (iii) *El proceso volitivo, referido a la “activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido” (Fundamento jurídico 14).*
- d) *“... la inmediatez en el ejercicio de la potestad disciplinaria se hace exigible al Estado – Empleador a partir del momento en que éste (...) cuenta con los elementos suficientes para imputar al trabajador infractor la comisión de una falta laboral y, como consecuencia de ello, para aplicar la sanción que corresponda; dentro de los límites de la razonabilidad” (Fundamento jurídico 16).*
- e) *“En tanto requisito esencial que condiciona formalmente la aplicación de una sanción y límite de la facultad disciplinaria que determina la legitimidad en su ejercicio, la trasgresión del principio de inmediatez es causal de revocación del acto que impone la sanción disciplinaria y la eliminación de los antecedentes consecuentemente generados en el legajo personal del trabajador afectado” (Fundamento jurídico 19).*
18. En el presente caso, en cuanto al proceso de cognición se aprecia que el período transcurrido entre la recepción del Memorando N° 1316-2010-MIMDES-PRONAA/E.Z.CHIMBOTE, por el cual la entidad toma conocimiento de la conducta de la impugnante el 30 de junio de 2010, y el Memorando N° 1706-2010-MIMDES-PRONAA-UAD/RH, en el cual se imputa a la impugnante la comisión de las presuntas faltas y se le requiere la presentación de sus descargos, producida el 27 de julio de 2010, no excede el plazo razonable que tenía la entidad empleadora para determinar el inicio o no de un procedimiento investigatorio o de un procedimiento administrativo disciplinario.
19. No obstante, en lo que concierne al proceso de volición, se observa que la Resolución Directoral N° 006-2011-MIMDES-PRONAA/DE, a través de la cual se impone la sanción a la impugnante se emitió el 7 de enero de 2011, sin que se haya actuado ningún medio probatorio o realizado ninguna otra diligencia que contribuyese a la investigación y valoración de los hechos por la entidad empleadora en el procedimiento desde el 9 de agosto de 2010, fecha en la cual la impugnante presentó sus descargos.

Lo expuesto en los párrafos precedentes se puede apreciar de forma ilustrativa en el siguiente cuadro:



**“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”**  
**“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”**

30.Jun.2010	27.Jul.2010	9.Agos.2010	7.Ene.2011
Entidad toma conocimiento de la falta (Memorando Nº 1316-2010-MIMDES/PRONAA/E .Z. CHIMBOTE)	Se efectúa imputación de cargos Memorándum Nº 1706-2010-MIMDES-PRONAA-UAD/RH)	Presentación de descargos de la impugnante	Impone la sanción (Resolución Directoral Nº 006-2011-MIMDES-PRONAA/DE)

20. Sobre el particular, si bien es cierto que como reconoce el Tribunal Constitucional *“...el plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no está determinado por un determinado período de tiempo fijo...”*<sup>12</sup>, también lo es que en este caso no se han presentado situaciones especiales ni se ha acreditado que la entidad empleadora haya realizado otras acciones que involucren a la impugnante, destinadas a establecer certeramente la falta cometida en el tiempo comprendido entre la recepción de los descargos de ésta y la emisión del acto sancionatorio, que pudieran justificar el excesivo período que llevó adoptar una decisión en el procedimiento disciplinario iniciado.
21. Con relación a las consecuencias de la aplicación del principio de inmediatez, el Tribunal Constitucional ha expresado lo siguiente:

*“En consecuencia, en el presente caso se encuentra acreditada la transgresión del principio de inmediatez, consagrado en el artículo 31º del Decreto Supremo Nº 003-97-TR, ya que entre la fecha de la comisión de la presunta falta grave, y la de despido, transcurrió un período prolongado que implica la condonación u olvido de la falta grave, así como la decisión tácita del demandado de mantener vigente el vínculo laboral”*<sup>13</sup>.

De lo que se desprende que la inacción de la entidad empleadora para imponer una sanción durante tan dilatado lapso puede ser válidamente atribuida a su decisión de condonar la falta cometida y conservar vigente e inalterado el vínculo laboral que mantenía con la impugnante; más aún cuando se tiene en cuenta que, de la revisión del expediente y sus recaudos, se aprecia que durante dicho período ésta continuó en el ejercicio de sus funciones con normalidad.

<sup>12</sup> Sentencia recaída en el Expediente Nº 00543-2007-PA/TC, Fundamento Décimo.

<sup>13</sup> Sentencia recaída en el Expediente Nº 1799-2002-AA/TC, Fundamento Tercero.





“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

22. En tal sentido, esta Sala considera que la transgresión del principio de inmediatez producido en el presente caso, determina que en la fecha de emisión del acto impugnado la entidad empleadora carecía de legitimidad para imponer sanción alguna por los hechos imputados, al haberse configurado el perdón y olvido de la falta presuntamente cometida por su inacción durante casi cinco (5) meses desde la fecha en que la impugnante realizó sus descargos hasta la fecha en la cual se le impuso la sanción.

Por las consideraciones expuestas, este colegiado estima que debe declararse fundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, no siendo necesario pronunciarse sobre los otros argumentos del referido recurso impugnativo.

23. Al margen de lo antes señalado, esta Sala recomienda que la entidad empleadora, incluso cuando ésta es el propio Estado, implemente o modifique sus flujogramas, procesos, competencias, áreas y controles internos a fin que la facultad disciplinaria se ejerza de manera oportuna y eficaz, eliminando aquellas etapas que no generen valor al proceso o que dilaten innecesariamente la decisión que deba adoptar la entidad respecto a la conducta de sus trabajadores, debiendo contar además con el apoyo del Órgano de Control Institucional para verificar que los funcionarios responsables cumplan con dicha reestructuración para la mejora de la gestión de la entidad.

24. Finalmente, de la revisión de la Resolución Directoral N° 006-2011-MIMDES-PRONAA/DE, del 7 de enero de 2010, mediante la cual se impone a la impugnante la sanción disciplinaria de diez (10) días de suspensión sin goce de remuneraciones, se aprecia que en la misma se señala que, se ha acreditado el incumplimiento de los deberes establecidos en los incisos a) y c) del artículo 30° del Reglamento Interno de Trabajo y en el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública; pese a que no se instauró previamente un procedimiento administrativo disciplinario en el cual se imputen como cargos el incumplimiento de los deberes, obligaciones y previsiones éticas ni se brindó a la impugnante la oportunidad de ejercer su derecho de defensa en forma previa a la imposición de la sanción respecto de tales faltas imputadas.

Vale decir, las conductas imputadas y la faltas disciplinarias precisadas en la resolución de sanción no fueron materia de la imputación de cargos efectuada a la impugnante, lo que constituye una vulneración al debido procedimiento previsto en el artículo 12° de la Ley N° 27815<sup>14</sup>, toda vez que ésta no tuvo la posibilidad de contradecir las faltas por las que finalmente fue sancionada.

<sup>14</sup> Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública  
“Artículo 12°.- Procedimiento



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora DELCY DEL ROCIO ZELADA POZO contra la Resolución Directoral Nº 006-2011-MIMDES-PRONAA/DE, del 7 de enero de 2011, emitida por la Dirección Ejecutiva del PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA ALIMENTARIA; por lo que se REVOCA la citada resolución.

**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 DELCY DEL ROCIO ZELADA POZO.

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución a la señora DELCY DEL ROCIO ZELADA POZO y al MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.-** Devolver el expediente al MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

  
ORLANDO DE LAS CASAS  
DE LA TORRE UGARTE  
VOCAL

  
GUILLERMO BOZA PRO  
PRESIDENTE

  
DIEGO HERNANDO  
ZEGARRA VALDIVIA  
VOCAL

Las entidades públicas aplicarán, contando con opinión jurídica previa, la correspondiente sanción de acuerdo al reglamento de la presente Ley, al Decreto Legislativo Nº 276 y su Reglamento, cuando corresponda, y a sus normas internas”.