



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

RESOLUCIÓN Nº 01702 -2014-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 2013-2014-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : LUIS ANGELLO VASQUEZ DIAZ
ENTIDAD : PODER JUDICIAL
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
SUSPENSIÓN POR TRES (3) DÍAS SIN GOCE DE HABER

SUMILLA: *Se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor LUIS ANGELLO VASQUEZ DIAZ contra la Resolución Nº Tres, del 21 de enero de 2013, emitida por la Jefatura de la Oficina de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Amazonas del Poder Judicial, por aplicación del principio de inmediatez.*

Lima, 2 de octubre de 2014

ANTECEDENTES

1. Con Informe Nº 0033-2010/JM/RM/CSJAM/PJ, recibido el 7 de enero de 2011, el personal de resguardo de iniciales L.S.V. comunicó a la Jefatura de la Oficina de Administración de la Corte Superior de Justicia de Amazonas del Poder Judicial, en adelante la entidad, que el día 30 de diciembre de 2010 el señor LUIS ANGELLO VASQUEZ DIAZ, en adelante el impugnante, secretario judicial del Juzgado Mixto de Rodríguez de Mendoza, salió sin papeleta de permiso a las 12:03 am.
2. Mediante Resolución s/n del 10 de enero de 2011, la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Amazonas de la entidad resolvió, entre otros, declarar injustificada la ausencia del impugnante el día 30 de diciembre de 2010, a partir de las 12:03 horas y remitir copia de los actuados a la Oficina de Administración para que instaure procedimiento administrativo disciplinario al impugnante.
3. A través del Oficio Nº 0278-2011-P-CSJAM/PJ, del 13 de enero de 2011¹, la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Amazonas de la entidad remitió a la Administración de la referida Corte copia certificada de la Resolución de la Presidencia de fecha 10 de enero de 2011, a fin que instaure proceso administrativo disciplinario al impugnante.
4. Mediante Resolución Nº Uno, del 3 de julio de 2012, la Jefatura de la Oficina de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Amazonas inició

¹ Entregado el 14 de enero de 2011, conforme se aprecia en el expediente.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

investigación administrativa disciplinaria contra el impugnante, imputándole haber presuntamente incurrido en causal de retiro injustificado de su centro de trabajo en el horario de labores el día 30 de diciembre del 2010, al no contar con papeleta de autorización; indicando que infringió lo dispuesto en el literal a) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR², en adelante el TUO; así como, los artículos 15º, literales c) y h) del artículo 42º y literal c) del artículo 43º del Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial³; otorgándole un plazo de seis (6) días hábiles para que presente sus descargos.

5. El 22 de agosto de 2012, el impugnante presentó sus descargos, reconociendo que el 30 de diciembre de 2010 salió de su centro de labores para pedir audiencia con la Presidenta de la Corte, a fin de saber sobre su situación laboral; sin embargo, alega que su jefe inmediato no quiso firmarle la papeleta de salida.

² **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR**

“Artículo 25º.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta; (...)”

³ **Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial, aprobado por Resolución Administrativa Nº 010-2004-CE-PJ.**

“Artículo 15º.- Las Oficinas de Administración Distrital y dependencias administrativas del Poder Judicial, así como la Gerencia de Personal y Escalafón Judicial, acumularán en forma mensual las inasistencias y el tiempo de tardanza de cada trabajador con la finalidad de establecer el cómputo del récord vacacional así como, las medidas disciplinarias que, por inasistencias o impuntualidad reiterada, correspondan en cada caso”.

“Artículo 42º.- Son obligaciones de los trabajadores:

c) Permanecer en su lugar de trabajo durante la jornada laboral.

(...)

h) Utilizar y conservar adecuadamente así como velar por la seguridad de los equipos, enseres, valores y útiles de trabajo que se le hayan asignado para el desarrollo de sus labores, informando a la Administración sobre las anomalías, fallas o defectos que se pudieren presentar.

(...)”.

“Artículo 43º.- Son prohibiciones del trabajador:

(...)

c) Ausentarse de su puesto de trabajo sin la autorización de su Jefe inmediato superior.

(...)”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

6. Con Resolución N° Tres, del 21 de enero de 2013, la Jefatura de la Oficina Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Amazonas resolvió imponer medida disciplinaria de suspensión de tres (3) días sin goce de haber al impugnante, al considerar que incurrió en conducta disfuncional al retirarse de su centro de trabajo el 30 de diciembre del 2010, sin papeleta de autorización de su jefe inmediato superior; señalando que contravino el literal a) del artículo 25º del TUO, así como los artículos 15º, literales c) y h) del artículo 42º y literal c) del artículo 43º del Reglamento Interno de Trabajo de la entidad.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

7. Al no encontrarse conforme con la decisión contenida en la Resolución N° Tres, con fecha 4 de febrero de 2013 el impugnante interpuso recurso de apelación contra la citada resolución, solicitando se revoque el acto impugnado y se le imponga una sanción menor; bajo los siguientes argumentos:
- i) La resolución impugnada adolece de debida motivación.
 - ii) La sanción impuesta es arbitraria y afecta su derecho a la igualdad, porque a sus compañeros de trabajo se les impone medidas disciplinarias leves por faltas similares.
8. Con Oficio N° 1484-2013-OAD-CSJAM/PJ, la Jefatura de la Oficina de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Amazonas 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 dieron origen al acto impugnado.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

9. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023⁴, en su versión original, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales

⁴ 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;



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

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, terminación de la relación de trabajo y pago de retribuciones; siendo la última instancia administrativa.

10. No obstante, desde la entrada en vigencia de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, acorde a lo dispuesto por su Centésima Tercera Disposición Complementaria Final⁵, el Tribunal carece de competencia para conocer y emitir un pronunciamiento respecto del fondo de los recursos de apelación en materia de pago de retribuciones.
11. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁶, 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.
12. En tal sentido, 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.
13. Se advierte que el recurso de apelación suscrito por el 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

- 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".

⁵ 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".

⁶ 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 Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

Reglamento del Tribunal, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

(iii) Cumple formalmente con los requisitos de admisibilidad previstos en el artículo 18° del Reglamento del Tribunal.

14. 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.

Del régimen disciplinario aplicable

15. De la revisión de la documentación que obra en el expediente, se aprecia que el impugnante se encuentra bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el TUO. 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 de las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, las disposiciones del Reglamento de Organización y Funciones y el Manual de Organización y Funciones, así como cualquier otro documento de gestión de la entidad en el cual se establezcan funciones y obligaciones para su personal.

De la oportunidad de la aplicación de la sanción

16. Esta Sala, en atención al considerable lapso de tiempo transcurrido desde el 14 de enero de 2011, fecha en que la Oficina de Administración de la Corte Superior de Justicia de Amazonas tomó conocimiento de la presunta falta, y el 21 de enero de 2013, fecha en que se impuso sanción al impugnante, a través de la Resolución N° Tres, 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 31° del TUO⁷.

⁷ **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**

“**Artículo 31°.-** 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 Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

17. 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 Nº 1917-2003-Lima (El Peruano, 31 de mayo de 2007), pág. 234.), el cual limita la 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”⁸.

La vinculación de este criterio orientador del Tribunal Constitucional determina la necesidad de que este Cuerpo Colegiado establezca si en el presente caso el período de más de dos (2) años que media desde que la entidad conoció de los hechos y la imposición de la sanción está dentro de los límites temporales que impone el principio de inmediatez y, por tanto, si la entidad se encontraba legitimada para ejercer la facultad disciplinaria materia de impugnación.

18. 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 despido⁹.

19. Asimismo, con relación al principio de inmediatez el Tribunal mediante Resolución de Sala Plena Nº 003-2010-SERVIR/TSC¹⁰, 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*

⁸ Sentencia recaída en el Expediente Nº 00543-2007-PA/TC, Fundamento Sexto.

⁹ Todas las referencias son tomadas de la sentencia recaída en el Expediente Nº 00543-2007-PA/TC, Fundamento Séptimo.

¹⁰ 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 Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

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”.*
 - (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).*

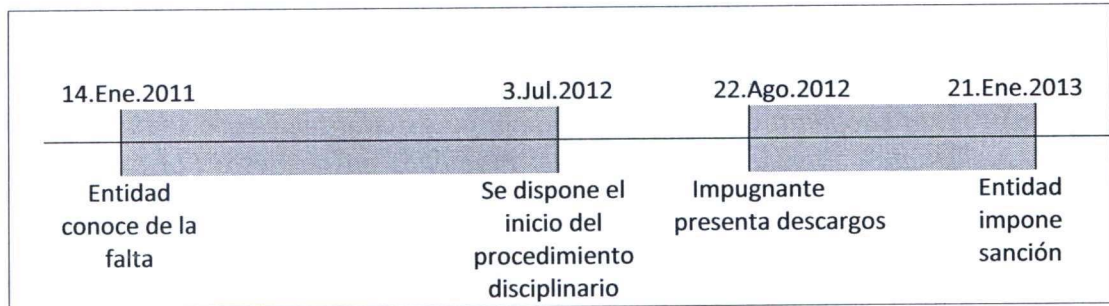
20. En el presente caso, en cuanto al proceso de cognición, se aprecia que Jefatura de la Oficina de Administración de la Corte Superior de Justicia de Amazonas tomó conocimiento de la presunta falta el 14 de enero de 2011, a través del Oficio N° 0278-2011-P-CSJAM/PJ; mientras que, recién el 3 de julio de 2012, la referida Jefatura dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en contra del impugnante, es decir, un año y medio después de conocida la presunta falta; debiendo resaltar que en el expediente no se observa que entre ambas fechas se hayan efectuado actuaciones probatorias o de investigación que justifiquen que la entidad haya tomado tan prolongado lapso de tiempo para determinar el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. En ese sentido, se considera que el período de tiempo transcurrido para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario excede el plazo razonable.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

21. En cuanto al proceso de volición, se observa que entre el periodo transcurrido del 22 de agosto de 2012, fecha en que el impugnante presentó sus descargos, y el 21 de enero de 2013, fecha en la que se emitió la Resolución N° Tres mediante la cual se le sancionó, transcurrieron aproximadamente seis (6) meses, sin que durante dicho lapso de tiempo se hayan llevado a cabo diligencias y/o actuaciones que permitan justificar la toma de dicho período de tiempo para la determinación de la sanción impuesta al impugnante, máxime si se tiene en cuenta que la falta imputada estaba referida a su retiro sin autorización de su centro de trabajo, hecho que no requeriría de una mayor actividad probatoria.

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



22. 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 (...)”¹¹, 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 al impugnante, destinadas a esclarecer su responsabilidad para el inicio del procedimiento disciplinario así como para la determinación de la sanción a imponérsele, que pudieran justificar el excesivo periodo de tiempo que llevó adoptar una decisión en el procedimiento administrativo disciplinario.

23. 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 N° 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

11 Sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Décimo.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

de la falta grave, así como la decisión tácita del demandado de mantener vigente el vínculo laboral”¹².

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

24. 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 al impugnante, al haberse configurado el perdón y olvido de la falta presuntamente cometida por su inacción antes y durante el procedimiento administrativo disciplinario; por lo que, no resulta pertinente pronunciarse sobre los demás argumentos esgrimidos por el impugnante.
25. 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.

Por las consideraciones expuestas, este cuerpo Colegiado estima que debe declararse fundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor LUIS ANGELLO VASQUEZ DIAZ contra la Resolución N° Tres, del 21 de enero de 2013, emitida por la Jefatura de la Oficina de Administración Distrital de la de la CORTE

¹²Sentencia recaída en el Expediente N° 1799-2002-AA/TC, Fundamento Tercero.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

SUPERIOR DE JUSTICIA DE AMAZONAS DEL PODER JUDICIAL; por lo que se REVOCA el citado acto.

SEGUNDO.- Disponer la eliminación de los antecedentes relativos a la imposición de la sanción impugnada que se hubiesen incorporado al legajo personal del señor LUIS ANGELLO VASQUEZ DIAZ.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor LUIS ANGELLO VASQUEZ DIAZ y a la CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AMAZONAS DEL PODER JUDICIAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AMAZONAS DEL PODER JUDICIAL.

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

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL

LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE

ANA ROSA CRISTINA
MARTINELLI MONTOYA
VOCAL

L18/P4