



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 Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

RESOLUCIÓN N° 01802 -2014-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 1618-2013-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : ESTELA MARIA PORTILLO ROLDAN
ENTIDAD : PROGRAMA INTEGRAL NACIONAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
SUSPENSIÓN POR DIEZ (10) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora ESTELA MARIA PORTILLO ROLDAN contra el acto administrativo contenido en el Memorandum N° 133-2013/INABIF.DE, del 26 de junio de 2013, emitido por la Dirección Ejecutiva del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar, por aplicación del principio de inmediatez.*

Lima, 31 de octubre de 2014

ANTECEDENTES

1. Con Informe N° 07-12-INABIF-UGPI-DHEC, del 19 de octubre de 2012, la Dirección del Hogar Ermelinda Carrera del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familia, en adelante la entidad, informó a la Gerencia de la Unidad Gerencial de Protección Integral, que el día 18 de octubre de 2012 las menores de iniciales W.T.Q.R, I.L.P.S. y H.C.S. aparentemente ingirieron Clozapina y Quetiapina en pastillas, las cuales habrían sido sustraídas por alguna de ellas de la Enfermería, quedándose dormidas en el césped; una vez advertido el hecho las menores fueron llevadas al Hospital Santa Rosa para recibir atención médica.
2. Mediante Nota Informativa N° 1099-2012/INABIF-UGPI, del 25 de octubre de 2012, la Gerencia de la Unidad Gerencial de Protección Integral de la entidad informó a la Dirección Ejecutiva de los hechos acontecidos el día 18 de octubre de 2012 y recomendó para el caso específico del personal CAP con vínculo laboral involucrado en el caso, se remita una copia de la referida Nota Informativa a la Comisión Investigadora del Decreto Legislativo N° 728 a fin que se inicien las investigaciones del caso.
3. Con Carta N° 025-2012/INABIF-C.I.D.LEG 728, del 6 de noviembre de 2012, la Presidencia de la Comisión Investigadora del Decreto Legislativo N° 728 de la entidad imputó a la señora ESTELA MARIA PORTILLO ROLDAN, en su calidad de Directora del Hogar Ermelinda Carrera, en adelante la impugnante, no haber



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

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

establecido las medidas de seguridad suficientes sobre el manejo de los medicamentos, los mismos que estuvieron al alcance de las menores, quienes sustrajeron e ingirieron Clozapina y Quetiapina sin supervisión, trayendo como consecuencia que sean trasladadas de emergencia al Hospital Santa Rosa por intoxicación medicamentosa, accionar que contraviene sus obligaciones establecidas en el inciso p) del artículo 9º del Reglamento Interno de Trabajo de la entidad, aprobado por Resolución Presidencial Nº 351¹, así como lo dispuesto en el numeral 4.1.3 de la Resolución Ministerial Nº 080-2012-MIMP², constituyendo la comisión de la falta prevista en el inciso g) del artículo 90º del indicado Reglamento Interno de Trabajo³. Asimismo, se le otorgó un plazo de cinco (5) días hábiles para que formule sus descargos.

4. El 16 de noviembre de 2012, mediante Oficio Nº 478-2012-INABIF-UGPI-HEC-DIR, la impugnante presentó sus descargos, alegando que tomó todas las medidas de seguridad necesarias para el cuidado y atención de las residentes, siendo lo acontecido un hecho fortuito.
5. Con Informe Nº 005-2013/INABIF-C.I.D.LEG Nº 728, del 19 de junio de 2013, la Comisión Investigadora del Decreto Legislativo Nº 728 recomendó a la Dirección Ejecutiva de la entidad imponer a la impugnante la medida disciplinaria de suspensión por diez (10) días sin goce de remuneraciones, por haber transgredido las obligaciones señaladas en el primer punto del numeral 2.3.1⁴ y

¹ **Reglamento Interno de Trabajo del INABIF, aprobado por Resolución Presidencial Nº 351, del 29 de octubre de 2001**

"Artículo 9º.- Son obligaciones del trabajador del INABIF, además de las que se deriven de las disposiciones legales y administrativas vigentes, las siguientes:

(...)

p) Las demás obligaciones que se establezcan por disposiciones legales y administrativas, así como por directivas internas".

² **Manual de Intervención en Centros de Atención Residencial de Niñas, Niños y Adolescentes sin Cuidados Parentales, aprobado por Resolución Ministerial Nº080-2012-MIMP**

"4.1.3 SALUD INTEGRAL

El CAR realizará las siguientes acciones:

(...)

- Establecer suficientes medidas de seguridad sobre el manejo de los medicamentos, de ninguna manera deben quedar al alcance de los residentes..."

³ **Reglamento Interno de Trabajo del INABIF, aprobado por Resolución Presidencial Nº 351**

"Artículo 90º.- Las faltas merecedoras a ser sancionadas con suspensión con un mínimo de un (1) día y un máximo de treinta (30) días sin goce de remuneraciones, según su gravedad son los siguientes:

(...)

g) Actos de negligencia o irresponsabilidad en el desempeño de sus funciones..."

⁴ **Manual de Intervención en Centros de Atención Residencial de Niñas, Niños y Adolescentes sin Cuidados Parentales, aprobado por Resolución Ministerial Nº080-2012-MIMP, del 4 de abril del 2012.**

2.3 Personal Básico



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

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

séptimo punto del numeral 4.1.3 de la Resolución Ministerial N° 080-2012-MIMP; contraviniendo su obligación establecida en el literal p) del artículo 9° Reglamento Interno de Trabajo de la entidad, constituyéndose la comisión de la falta prevista en el literal g) del artículo 90° del referido reglamento.

6. Mediante Memorandum N° 133-2013/INABIF.DE, del 26 de junio de 2013⁵, la Dirección Ejecutiva de la entidad impuso la sanción de diez (10) días de suspensión sin goce de remuneraciones a la impugnante, según lo recomendado en el Informe N° 005-2013/INABIF-C.I.D.LEG N° 728.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

7. Al no encontrarse conforme con la decisión contenida en el Memorandum N° 133-2013/INABIF-D.E, mediante escrito presentado el 4 de julio de 2013, la impugnante interpuso recurso de apelación contra el referido acto administrativo, solicitando se declare fundado su recurso y, consecuentemente, se revoque la sanción impuesta.
8. Mediante Oficios N°^{os} 256-2013/INABIF.UAJ, 266-2013/INABIF.UAJ y 198-2013/INABIF.UA, la Dirección de la Unidad de Asesoría Jurídica y la Dirección de la Unidad de Administración de la entidad remitieron al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la 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 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁶, en su versión original, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias

“2.3.1 DIRECTOR (A)

(...)

Funciones y Obligaciones del Director (a)

- Dirige el funcionamiento del Centro de Atención Residencial...”

⁵ Notificado a la impugnante el 2 de julio de 2013, conforme consta del cargo de notificación que obra en el expediente.

⁶ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17°.- 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;



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

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

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, 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 Final⁷, 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/TSC⁸, 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 la impugnante:

(i) Ha sido interpuesto después del 15 de enero de 2010.

- 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”.

⁷ 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”.

⁸ 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”

- (ii) Ha sido interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días de notificado el acto materia de impugnación, conforme lo dispone el artículo 17º del Reglamento del Tribunal, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por 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 18º 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 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.
16. 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 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

17. Esta Sala, en atención al considerable lapso de tiempo transcurrido desde el 25 de octubre de 2012, fecha en que la Dirección Ejecutiva de la entidad tomó conocimiento de la falta cometida por la impugnante y, el 26 de junio de 2013, fecha en que se le impuso la sanción a ésta, a través del Memorándum N° 133-2013/INABIF.DE, considera necesario pronunciarse sobre si el período que media entre ambos hechos se encuadra en los límites del principio de inmediatez en el



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

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

ejercicio de la facultad disciplinaria del empleador, previsto en el artículo 31º del TUO⁹.

18. El 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, (Ibidem. 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"¹⁰.

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 ocho (8) meses 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.

19. 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 despido¹¹.

⁹ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 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".

¹⁰ Sentencia recaída en el Expediente Nº 00543-2007-PA/TC, Fundamento Sexto.

¹¹ Todas las referencias son tomadas de la sentencia recaída en el Expediente Nº 00543-2007-PA/TC, Fundamento Séptimo.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

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

20. Asimismo, con relación al principio de inmediatez el Tribunal mediante Resolución de Sala Plena N° 003-2010-SERVIR/TSC¹², 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 31° 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”.*
 - (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).

21. En el presente caso, en cuanto al proceso de cognición se aprecia que, el período transcurrido entre el 25 de octubre de 2012, fecha en que se puso en

¹² 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”

conocimiento de la Dirección Ejecutiva de la entidad los hechos materia de sanción y, el 6 de noviembre de 2012, fecha en que se solicitó a la impugnante sus descargos a través de la Carta N° 025-2012/INABIF-C.I.D.LEG.728, se encuentra dentro del plazo razonable que tenía la entidad empleadora para determinar el inicio o no de un procedimiento administrativo disciplinario.

22. En cuanto al proceso de volición, se observa que desde el 16 de noviembre de 2012, fecha en la que la impugnante presentó sus descargos, y el 26 de junio de 2013, fecha en la que se le impuso la sanción disciplinaria, han transcurrido más de siete (7) meses, periodo de tiempo en el que no se ha actuado ningún medio probatorio adicional o realizado alguna otra diligencia que involucre a la impugnante y que contribuya a la determinación de la responsabilidad de ésta; con lo cual se habría vulnerado el principio de inmediatez.

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

25.Oct.2012	16.Nov.2012	26.Jun.2013
Entidad tomó conocimiento de los hechos (Nota Informativa N° 1099-2012/INABIF-UGPI)	Impugnante presentó descargos	Imposición de sanción (Memorándum N° 133-2013/INABIF.DE)

23. 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 (...)”¹³, 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 imputación de los cargos formulados en su contra y la emisión del acto sancionatorio, que pudieran justificar el excesivo periodo de tiempo que llevó adoptar una decisión en el procedimiento disciplinario iniciado.
24. Con relación a las consecuencias de la aplicación del principio de inmediatez, el Tribunal Constitucional ha expresado lo siguiente:

¹³Sentencia 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”

“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 de la falta grave, así como la decisión tácita del demandado de mantener vigente el vínculo laboral”¹⁴.

De lo que se desprende que la inacción de la entidad empleadora 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 de tiempo ésta continuó en el ejercicio de sus funciones con normalidad.

25. 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 a la impugnante, al haberse configurado el perdón y olvido de la falta presuntamente cometida por su inacción durante más de siete (7) meses, desde que la impugnante presentó sus descargos y la fecha en la cual se le sancionó; por lo que, no resulta pertinente pronunciarse sobre los demás argumentos esgrimidos por la impugnante.
26. 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 la impugnante.

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

¹⁴Sentencia 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”

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora ESTELA MARIA PORTILLO ROLDAN contra el acto administrativo contenido en el Memorándum N° 133-2013/INABIF.DE, del 26 de junio de 2013, emitido por la Dirección Ejecutiva del PROGRAMA INTEGRAL NACIONAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR; 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 de la señora ESTELA MARIA PORTILLO ROLDAN.

TERCERO.- Notificar la presente resolución a la señora ESTELA MARIA PORTILLO ROLDAN y al PROGRAMA INTEGRAL NACIONAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente al PROGRAMA INTEGRAL NACIONAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR.

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