



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° 01401 -2014-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 2190-2014-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : RUTH BEATRIZ AMPUERO MIRANDA
ENTIDAD : PROGRAMA INTEGRAL NACIONAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
SUSPENSIÓN DE CUATRO (4) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora RUTH BEATRIZ AMPUERO MIRANDA contra el acto administrativo contenido en el Memorándum N° 076-2014/INABIF-DE, del 25 de marzo de 2014, emitido por la Dirección Ejecutiva del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar, por aplicación del principio de inmediatez.*

Lima, 5 de agosto de 2014

ANTECEDENTES

1. Con Oficio N° 00355-2013-CG/DC, del 9 de abril de 2013, emitido por la Contraloría General de la República, se hizo de conocimiento a la Dirección Ejecutiva del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar, en adelante el INABIF, el Informe N° 079-2013-CG/PSC-EE – Examen Especial al INABIF - “Evaluación de la Ejecución y Supervisión de los Procesos de Intervención en las Unidades Prestadoras de Servicios (Centros de Atención Residencial y Centros de Desarrollo Integral de la Familia)” efectuado en el periodo del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2010; el cual señalaba en las Observaciones N°s 1 y 2, que la Dirección del Centro de Ayuda Residencial, CAR “San Antonio”, entre otros CAR, no brindó una atención integral especializada a los niños, niñas y adolescentes del referido CAR a su cargo, ni había tenido en cuenta lo dispuesto en la Ley General de Centros de Atención Residencial de Niños, Niñas y Adolescentes, ni en su reglamento, ni en el Manual Atención Integral de Niños, Niñas y Adolescentes, ni en el Reglamento de Funcionamiento de las Unidades Prestadoras de Servicio de la Unidad Gerencial de Protección Integral. Asimismo señaló que se incumplió el seguimiento del proceso de reinserción y colocación familiar de los mismos, así como el proceso de intervención con los menores, en el cual se debía realizar la elaboración oportuna de los informes médicos de ingreso, evolutivos y reporte de enfermería de los albergados en el CAR.



De lo anteriormente señalado, en el mencionado informe también se indicó que tales hechos expuestos se habrían generado por la inacción y falta de diligencia de los funcionarios responsables, al no haber efectuado la supervisión de la labor de los especialistas y personal de salud respecto de la ejecución de los mencionados procedimientos técnicos de los centros.

2. Mediante Carta N° 027-2013/INABIF-C.I.D.LEG.728, del 20 de mayo de 2013¹, la Comisión Investigadora del Decreto Legislativo N° 728 del INABIF, sobre la base del Informe N° 079-2013-CG/PSC-EE – Examen Especial al INABIF; informó a la señora RUTH BEATRIZ AMPUERO MIRANDA –Directora del Centro de Atención Residencial San Antonio–, en adelante la impugnante, la presunta responsabilidad administrativa en la que habría incurrido, la cual estaba contenida en las Observaciones N°s 01 y 02 del referido Informe, señalando que no se brindó una atención integral especializada a los niños, niñas y adolescentes del CAR a su cargo, incumpléndose con el seguimiento al proceso de reinserción y colocación familiar de los mismos, incluidas las visitas a estos; ni se cumplió con el proceso de intervención con los menores, en el cual se debía realizar la elaboración oportuna de los informes médicos de ingreso, evolutivos y reporte de enfermería de los albergados en el CAR.

Asimismo, en la referida carta se indicó a la impugnante, que los hechos expuestos se habrían generado por la inacción y falta de diligencia de los funcionarios responsables, al no haber efectuado la supervisión de la labor de los especialistas y personal de salud en la ejecución de los mencionados procedimientos técnicos de los centros; hechos que configurarían la falta prevista en el inciso g) del artículo 90² del Reglamento Interno de Trabajo de la entidad, otorgándole a la impugnante un plazo de cinco (5) días hábiles para que presentara sus descargos.

3. Con Carta N° 001-2013-INABIF/USPNNA-CAR.SA, presentada el 31 de mayo de 2013, la impugnante remitió sus descargos contenidos en la Carta N° 001-2013/INABIF-RAM, a la Comisión Investigadora del INABIF, señalando que si se ha cumplido con los procedimientos técnicos de los menores que se encuentran dentro del CAR a su cargo, sin embargo no se ha podido culminar la totalidad de la ejecución de dichos procedimientos, debido a que existen grandes limitaciones en la institución, priorizando los alimentos, la salud, educación y desarrollo de cada niño; así como también el personal del CAR no ha recibido capacitación respecto del Manual de Atención Integral del INABIF.
4. Mediante Informe N° 02-2014/INABIF-C.I.DLEG N° 728, del 21 de febrero de 2014, la Comisión Investigadora del INABIF, hizo de conocimiento a la Dirección Ejecutiva del INABIF, el informe final del proceso de investigación por irregularidades en los CAR y CEDIF, en el cual se recomendó a la referida dirección

¹ Notificada el 21 de mayo de 2013 a la impugnante.

² Aprobado por Resolución Presidencial N° 351, del 29 de octubre de 2011.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

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

aplicar a la impugnante la sanción disciplinaria de suspensión por cuatro (4) días sin goce de remuneraciones, por haber transgredido su obligación señalada en los numerales 1 y 2 de las funciones específicas en el Manual de Organización y Funciones de la entidad e incumplido lo estipulado en el inciso p) del artículo 9º del Reglamento Interno de Trabajo de la entidad³, en concordancia con el artículo 76º⁴ del referido reglamento, lo que configura la falta estipulada en el inciso g) del artículo 90º⁵ del mismo cuerpo normativo.

5. Con Memorándum N° 076-2014/INABIF-DE, del 25 de marzo de 2014⁶, la Dirección Ejecutiva del INABIF, comunicó a la impugnante, la aplicación de la recomendación establecida por la Comisión Investigadora del INABIF, respecto a la imposición de la sanción disciplinaria de suspensión de cuatro días (4) sin goce de remuneraciones, por los hechos y consideraciones expuestas en el Informe N° 02-2014/INABIF-C.I.DLEG N° 728, elaborado por la referida comisión; de conformidad al inciso c) del artículo 78º del Reglamento Interno de Trabajo del INABIF.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. Al no encontrarse conforme con el acto contenido en el Memorándum N° 076-2014/INABIF-DE, la impugnante presentó el 21 de abril de 2014, recurso de apelación contra el citado acto; solicitando que se deje sin efecto la sanción impuesta, toda vez que se ha vulnerado el principio de inmediatez.
7. Mediante los Oficios N° 169 y 181-2014/INABIF.UA, la Dirección II de la Unidad de Administración del INABIF, remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el

³ Reglamento Interno de Trabajo del INABIF, aprobado por Resolución Presidencial N° 351, del 29 de octubre de 2011.

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

(...)

p) Las demás disposiciones que se establezcan por las disposiciones legales y administrativas, así como por Directivas Internas”.

⁴ Reglamento Interno de Trabajo del INABIF, aprobado por Resolución Presidencial N° 351, del 29 de octubre de 2011.

“Artículo 76º.- Toda transgresión de las normas contenidas en el Presente Reglamento y/o señaladas en los dispositivos legales vigentes, dará lugar a sanciones disciplinarias que serán aplicadas atendiendo a las circunstancias del caso particular”.

(...)”.

⁵ Reglamento Interno de Trabajo del INABIF, aprobado por Resolución Presidencial N° 351, del 29 de octubre de 2011.

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

“(…)”

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

⁶ Notificado a la impugnante el 27 de marzo de 2014.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

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

Tribunal, el recurso de apelación presentado por la impugnante, así como los antecedentes del acto impugnado.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023⁷, en su versión original, el 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, terminación de la relación de trabajo y pago de retribuciones; siendo la última instancia administrativa.
9. 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 Final⁸, 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.
10. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁹, 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

⁷ 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.

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”.

⁸ 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”.

⁹ 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”

ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023.

11. 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.
12. 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 17º del 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 18º del Reglamento del Tribunal.

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

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, el cual se encuentra 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 en el cual se establezcan funciones y obligaciones para el personal del INABIF.

De la oportunidad de la aplicación de la sanción

14. Esta Sala, en atención al considerable periodo que transcurrió entre el 9 de abril de 2013, fecha en que la entidad conoció de la presunta falta cometida por la impugnante, y 25 de marzo de 2014, fecha de la imposición de la sanción; considera necesario pronunciarse sobre si el período que media entre estos 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 TUO¹⁰.
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 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”¹¹.

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 once (11) 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: el *proceso de cognición*, cuando el empleador 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”*, encuadra o define la conducta descubierta *“como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada”*, y comunica *“a los órganos de*

¹⁰ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 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 32º, debe observarse el principio de inmediatez”.

¹¹ Sentencia recaída en el Expediente Nº 00543-2007-PA/TC, Fundamento Sexto.



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

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

*control y de dirección"; y el proceso volitivo, referido a la "activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido"*¹².

17. Asimismo, con relación al principio de inmediatez el Tribunal mediante Resolución de Sala Plena N° 003-2010-SERVIR/TSC¹³, 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".*
 - (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 el 9 de abril de 2013, fecha en la cual la Dirección Ejecutiva

¹² Todas las referencias son tomadas de la sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Séptimo.

¹³ 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”

tomó conocimiento de la presunta falta cometida por la impugnante a través del Oficio N° 00355-2013-CG/DC, y el 20 de mayo de 2013, fecha en la cual la entidad inicia investigación administrativa disciplinaria e imputa los hechos en contra de la impugnante con la Carta N° 027-2013/INABIF-C.I.D.LEG.728; se observa que excede del plazo razonable que tenía la entidad empleadora para determinar el inicio o no de un procedimiento interno de investigación.

- 19. No obstante, en cuanto al proceso de volición, se observa que el periodo de tiempo que va desde el 31 de mayo de 2013, fecha de la presentación de los descargos de la impugnante a través de la Carta N° 001-2013/INABIF-RAM, y la expedición del Memorándum N° 076-2014/INABIF-DE, del 25 de marzo de 2014, fecha en que se impone sanción a la impugnante, se aprecia que han transcurrido más de nueve (9) meses; periodo que excede del plazo razonable que tenía la entidad empleadora para realizar dicho acto, a pesar de haberse emitido el Informe N° 02-2014/INABIF-C.I.DLEG N° 728, de fecha 21 de febrero de 2014, el cual recomendó aplicar la medida disciplinaria para la impugnante, no se llevó a cabo ninguna diligencia que contribuyera a la investigación y valoración de los hechos en el procedimiento.

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

Table with 5 columns: 9 Abr.2013, 20.May.2013, 31. May.2013, 21.Feb.2014, 25.Mar. 2014. Rows describe events: Entity takes knowledge of the fault, disciplinary investigation begins, respondent files defenses, report is issued, and sanction is imposed.

- 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...”¹⁴, 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 toma de conocimientos y el inicio del procedimiento disciplinario, que pudieran justificar el excesivo período que llevó adoptar una decisión en el procedimiento disciplinario.

¹⁴ 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”

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”¹⁵.

De lo que se desprende que la inacción de la entidad empleadora para aplicar la medida disciplinaria 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 la impugnante; más aún cuando se tiene en cuenta que, de la revisión del expediente y sus recaudos, se aprecia que durante dicho período la impugnante continuó en el ejercicio de sus funciones con normalidad.

22. En tal sentido, esta Sala considera que la transgresión del principio de inmediatez producida en este caso, determina que en la fecha de emisión del acto impugnado la entidad empleadora carecía de legitimidad para imponer a la impugnante sanción alguna por los hechos imputados, al haberse configurado el perdón y olvido de la falta presuntamente cometida, por la innecesaria dilación de más de nueve (9) meses.

Por las consideraciones expuestas, este Sala 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 las consideraciones expuestas, 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.

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

¹⁵ Sentencia recaída en el Expediente Nº 1799-2002-AA/TC, Fundamento Tercero.



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”

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora RUTH BEATRIZ AMPUERO MIRANDA contra el acto administrativo contenido en el Memorándum N° 076-2014/INABIF-DE, del 25 de marzo de 2014, emitido por la Dirección Ejecutiva del PROGRAMA INTEGRAL NACIONAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR, por aplicación del principio de inmediatez; 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 RUTH BEATRIZ AMPUERO MIRANDA.

TERCERO.- Notificar la presente resolución a la señora RUTH BEATRIZ AMPUERO MIRANDA 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
MARTÍNELLI MONTOYA
VOCAL**