



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

RESOLUCIÓN Nº 002415-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 859-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : EDUARDO FEDERICO MARROQUIN ASTAIZA
ENTIDAD : PATRONATO DEL PARQUE DE LAS LEYENDAS “FELIPE BENAVIDES BARREDA”
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
 CONCLUSIÓN DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS

SUMILLA: *Se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor EDUARDO FEDERICO MARROQUIN ASTAIZA contra la decisión del Patronato del Parque de las Leyendas “Felipe Benavides Barreda” de dar por concluido su vínculo laboral, materializado el 2 de enero de 2025; en aplicación del principio de legalidad.*

Lima, 6 de junio de 2025

ANTECEDENTES

1. Mediante Contrato Administrativo de Servicios Nº 041-2019, del 30 de diciembre de 2019, el Patronato del Parque de las Leyendas “Felipe Benavides Barreda”, en adelante la Entidad, contrató al señor EDUARDO FEDERICO MARROQUIN ASTAIZA, en adelante el impugnante, como Guardaparque en la Gerencia de Operaciones y Seguridad, por el plazo del 30 de diciembre de 2019 al 31 de diciembre de 2019. Dicho contrato fue objeto de sucesivas prórrogas.
2. Posteriormente, con Addendum al Contrato Administrativo de Servicios Nº 041-2019, del 19 de diciembre de 2022, se estableció lo siguiente:

“CLÁUSULA TERCERA: MODALIDAD DEL CONTRATO

(...)

De acuerdo a ello, se ha precisado que EL TRABAJADOR ha venido laborando en la entidad bajo el régimen del D. Leg Nº 1057 en el cargo definido en la segunda cláusula a la entrada en vigencia de la Ley Nº 31131, por lo que las labores que desempeña EL TRABAJADOR tiene la característica de permanente, no compatible con labores de necesidad transitoria, de suplencia o de confianza; por lo tanto, al reunir los requisitos de define el carácter permanente del cargo que ocupa el TRABAJADOR y por efecto de la Ley Nº 31131, el presente contrato tiene la MODALIDAD DE PLAZO INDETERMINADO”. (Sic)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

- Mediante Acta de Constatación Policial del 2 de enero de 2025 se dejó registro de que, en la fecha, personal policial se constituyó a las instalaciones de la Entidad y pudo constatar que el personal de seguridad no permitió el ingreso del impugnante y otros servidores por órdenes superiores. Asimismo, en dicha acta se indicó que se apersonó el Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica, quien manifestó que no se permitía su ingreso debido a que el 27 de diciembre de 2024 se les comunicó que se apersonen a la oficina de Recursos Humanos para la suscripción de adendas CAS de renovación de contrato, negándose a firmar las respectivas adendas.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

- El 14 de enero de 2025, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la decisión de la Entidad de dar por concluido su vínculo laboral, materializado el 2 de enero de 2025 al no haberle permitido ingresar a su centro de trabajo, conforme a la constatación policial efectuada; solicitando que se disponga su reincorporación a su centro de labores y que se disponga el pago de los costos del procedimiento.

En tal sentido, el impugnante alega fundamentalmente lo siguiente:

- Ingresó a laborar a la Entidad previo concurso público.
 - Su contrato administrativo de servicios estaba vigente a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 31131, por lo que adquirió la condición de CAS indeterminado.
 - Su condición de CAS indeterminado nace a partir de una ley y no como consecuencia de algún acto administrativo o acto de administración interna emitido por la Entidad.
 - Se suscribió una adenda a su contrato CAS que lo reconoció como trabajador permanente
 - Sus labores son permanentes.
 - Su contratación no ha sido declarada a plazo determinado (temporal) ni se ha dado por extinguida su contratación.
 - Sin existir ningún pronunciamiento, no se le permitió ingresar a su centro de labores desde el 2 de enero de 2025.
- Con Oficio N° 005-2025/OGAF-OGRH, la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
 - Mediante Oficios N°s 002832 y 002833-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión a trámite del recurso de apelación.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023¹, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013², el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC³, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían solo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido

¹ **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 contenciosa 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”.

² **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”.

³ Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 17 de agosto de 2010.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

en el artículo 90º de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil⁴, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM⁵; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”⁶, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

10. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo⁷, se hizo de público conocimiento la ampliación de

⁴ **Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

⁵ **Reglamento de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**

“Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo Nº 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

⁶ El 1 de julio de 2016.

⁷ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450**

“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

11. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
12. En ese sentido, 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 admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





Sobre los contratos regulados por el Decreto Legislativo N° 1057

13. El artículo 3º del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por el artículo 2º de la Ley N° 29849, publicado el 6 de abril de 2012 en el Diario Oficial “El Peruano”, establece que *“El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado”*, agregando que se regula bajo sus propias normas de modo que *“no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales”*.
14. En cuanto a su duración, el texto original del artículo 5º del Decreto Legislativo N° 1057 precisó que el contrato administrativo de servicios se celebraba a plazo determinado y era renovable.
15. Sin embargo, con la vigencia de la Ley N° 31131⁸, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público, se estableció en su artículo 4º que *“los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, motivo por el cual pueden ser despedidos solo por causa justa debidamente comprobada”*.
16. En virtud a ello, el texto del artículo 5º del Decreto Legislativo N° 1057 fue modificado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131, establecido que: *“El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia”*.
17. La constitucionalidad de la Ley N° 31131 fue abordada en la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC, en donde se declaró inconstitucional la citada norma, a excepción del primer y tercer párrafo del artículo 4º y la Única Disposición Complementaria Modificatoria. Así, ratificó que *“Como consecuencia de estas modificaciones al Decreto Legislativo 1057, el CAS podrá ser de duración indeterminada si la contratación se realiza para labores de carácter permanente, es decir, si no son de necesidad transitoria o de suplencia (artículo 5 del Decreto Legislativo 1057)”*.
18. En el Auto de Aclaración de la citada sentencia, el Tribunal Constitucional definió que *“los extremos de la Ley 31131 que no han sido declarados inconstitucionales, como son el primer y tercer párrafo del artículo 4 y la Única Disposición Complementaria Modificatoria, se aplican inmediatamente a las consecuencias de*

⁸ Publicado en Diario Oficial “El Peruano”, el 9 de marzo de 2021.



las relaciones y situaciones jurídicas existentes al tiempo de la entrada vigencia de dicha ley”.

19. Esta postura también ha sido adoptada por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil en el Informe Técnico N° 001470-2021-SERVIR-GPGSC⁹, el mismo que tiene carácter de opinión vinculante declarado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000113-2021-SERVIR-PE, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 1 de agosto de 2021. En esa ocasión se precisó que *“3.1 Los contratos administrativos de servicios de los servidores que desarrollan labores permanentes (es decir aquellos que no sean de necesidad transitoria o suplencia) adquirieron la condición de contratos a plazo indeterminado automáticamente por el solo mandato imperativo del artículo 4 de la Ley N° 31131, en vigencia a partir de 10 de marzo de 2021”.*
20. En el Informe Técnico N° 001479-2022-SERVIR-GPGSC¹⁰, el que también tiene carácter de opinión vinculante declarado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000132-2022-SERVIR-PE, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 26 de agosto de 2022, se consolidó este criterio, aceptando que: *“2.22 (...) los contratos administrativos de servicios de los servidores civiles que desarrollan labores permanentes, vigentes al 10 de marzo de 2021 son de plazo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria, suplencia o para el desempeño de cargos de confianza”.* Para ello, aclaró que se entiende por necesidad transitoria, aquellas señaladas en los numerales 2.18 y 2.19 del citado informe, que contempla lo siguiente:

“2.18 Siendo así, se puede inferir que la contratación para labores de necesidad transitoria, prevista en el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley 31131, deberá atender a una necesidad de carácter excepcional y temporal. A partir de ello, se ha podido identificar como supuestos compatibles con las labores de necesidad transitoria para dicho régimen laboral, las situaciones vinculadas a:

- a. Trabajos para obra o servicio específico, comprende la prestación de servicios para la realización de obras o servicios específicos que la entidad requiera atender en un periodo determinado.*
- b. Labores ocasionales o eventuales de duración determinada, son aquellas actividades excepcionales distintas a las labores habituales o*

⁹Disponible en www.servir.gob.pe

¹⁰Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000132-2022-SERVIR-PE, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 26 de agosto de 2022, se aprobó como opinión vinculante el Informe Técnico N° 001479-2021-SERVIR-GPGSC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

regulares de la entidad.

- c. **Labores por incremento extraordinario y temporal de actividades,** son aquellas actividades nuevas o ya existentes en la entidad y que se ven incrementadas a consecuencia de una situación estacional o coyuntural.*
- d. **Labores para cubrir emergencias,** son las que se generan por un caso fortuito o fuerza mayor.*
- e. **Labores en Programas y Proyectos Especiales,** son aquellas labores que mantienen su vigencia hasta la extinción de la entidad.*
- f. **Cuando una norma con rango de ley autorice la contratación temporal para un fin específico.***

2.19 *Asimismo, las contrataciones a plazo determinado para labores de necesidad transitoria, siempre que corresponda, pueden contener funciones o actividades de carácter permanente, precisándose que su carácter temporal se debe a la causa objetiva excepcional de duración determinada en mérito a la necesidad de servicio que presente la entidad, a las exigencias operativas transitorias o accidentales que se agotan y/o culminan en un determinado momento”.*

21. Ahora bien, el numeral 5.1. del artículo 5º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, estableció que el Contrato Administrativo de Servicios *“es de plazo determinado”,* y precisó que *“Cada prórroga o renovación no puede exceder del año fiscal y debe formalizarse por escrito antes del vencimiento del plazo del contrato o de la prórroga o renovación anterior”.*
22. De lo expresado se concluye que, antes de la vigencia de la Ley N° 31131, el Contrato Administrativo de Servicio era un contrato de naturaleza temporal creado para ser empleado en actividades que importaban la existencia de un vínculo laboral, vale decir, para la atención de labores remuneradas y subordinadas de naturaleza permanente, y podía ser prorrogado cuantas veces sea necesario. A partir de la vigencia de la Ley N° 31131, por el contrario, la duración del contrato es indeterminada, salvo que la contratación se justifique en la cobertura de necesidades transitorias o de suplencia.
23. Finalmente, a partir de la vigencia de la Ley N° 31131, el artículo 10º del Decreto Legislativo N° 1057 quedó redactado de la siguiente manera:

“Artículo 10º.- Extinción del contrato

El Contrato Administrativo de Servicios se extingue por:

- a) Fallecimiento.*

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

b) *Extinción de la entidad contratante.*

c) *Renuncia. En este caso, el trabajador debe comunicar por escrito su decisión a la entidad contratante con una anticipación de 30 días naturales previos al cese. Este plazo puede ser exonerado por la autoridad competente de la entidad, por propia iniciativa o a pedido del contratado. En este último caso, el pedido de exoneración se entenderá aceptado si no es rechazado por escrito dentro del tercer día natural de presentado.*

d) *Mutuo disenso.*

e) *Invalidez absoluta permanente sobreviniente.*

f) *Decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada. Si el despido no tiene causa o no se prueba durante el proceso de impugnación, el juez declara su nulidad y la reposición del trabajador.*

g) *Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses.*

h) *Vencimiento del plazo del contrato.*

i) *Contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por algunos de los delitos previstos en los artículos 296, 296-A primer, segundo y cuarto párrafo; 296-B, 297, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.*

La resolución arbitraria o injustificada del Contrato Administrativo de Servicios genera el derecho al pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones mensuales dejadas de percibir hasta el cumplimiento del plazo contractual, con un máximo de tres (3). El período de prueba es de tres (3) meses”.

24. Téngase presente que, desde la vigencia de la Ley N° 31131, la aplicación de la causal del literal h) antes citado, es exclusiva para los contratos de carácter temporal, no siendo aplicable a aquellos casos en que la contratación adquirió la calidad de indeterminada. Por su lado, la causal del literal f) no es una fórmula abierta que permita la terminación de los contratos que adquieran carácter indeterminado, pues tal facultad solo podrá ser ejercida por las entidades públicas cuando se compruebe una causa disciplinaria o relativa a la capacidad del servidor, debidamente acreditados en los procedimientos correspondientes.
25. A la luz del marco normativo antes expuesto, esta Sala procederá a evaluar el recurso de apelación del impugnante.



Sobre el caso en concreto

26. De la revisión del recurso de apelación interpuesto por el impugnante se advierte que el mismo está dirigido a cuestionar la decisión de la Entidad de dar por concluido su vínculo laboral. Dicha decisión se habría materializado al no haberse permitido ingresar a las instalaciones de su centro de labores, lo cual fue objeto de constatación policial el día 2 de enero de 2025, conforme al Acta de Constatación Policial respectiva, obrante en el expediente.
27. Al respecto, el impugnante alega fundamentalmente que la extinción de su vínculo laboral se habría producido en forma arbitraria, toda vez que suscribió un contrato administrativo de servicios que fue reconocido como uno a plazo indeterminado mediante la adenda del 19 de diciembre de 2022, en mérito a la Ley N° 31131. Asimismo, el impugnante sostiene que ingresó a laborar a la Entidad mediante concurso público de méritos y que sus labores son permanentes.
28. Sobre el particular, de acuerdo a la información contenida en el expediente administrativo, el vínculo laboral del impugnante con la Entidad se sustenta en el Contrato Administrativo de Servicios N° 041-2019, iniciando el mismo el 30 de diciembre de 2019, esto es, con anterioridad a la vigencia de la Ley N° 31131¹¹.
29. Asimismo, como se ha señalado en los antecedentes de la presente resolución, mediante Addendum al Contrato Administrativo de Servicios N° 041-2019, del 19 de diciembre de 2022, se modificó la duración del contrato suscrito por el impugnante y la Entidad, reconociendo que se trataba de un contrato a plazo indeterminado, por efecto de la Ley N° 31131.
30. No obstante, conforme se desprende del Acta de Constatación Policial obrante en el expediente, el día 2 de enero de 2025, el impugnante no habría podido ingresar a su centro de labores debido a que personal de seguridad no permitió el ingreso de un grupo de servidores entre los que se encontraba el impugnante, siendo además que **personal de la Entidad indicó verbalmente que dichos servidores no habrían suscrito adendas CAS de renovación de contrato, por lo que ya no tendrían contrato ni adenda vigente.**
31. Al respecto, cabe señalar que de la documentación obrante en el expediente administrativo no se advierte que, en forma previa a la realización de la constatación policial referida en el numeral anterior, se hubiera notificado al impugnante algún acto que le comunicara la decisión de extinguir su vínculo laboral, así como las razones fácticas y jurídicas para ello.

¹¹ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 9 de marzo de 2021.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

32. En tal sentido, se advierte que, sin invocar la aplicación de una causal prevista en el artículo 10º del Decreto Legislativo N° 1057, la Entidad extinguió el vínculo laboral del impugnante.
33. Ahora bien, de la documentación contenida en el expediente se advierte que con Resolución de la Oficina General de Administración y Finanzas N° 131-2024-PATPAL-FBB/OGAF, del 20 de diciembre de 2024, se declaró la nulidad de oficio parcial del Informe N° 926-2022/GAF-SRH, del 20 de diciembre de 2022, respecto de los servidores mencionados en el Informe N° 741-2024/OGAF-OGRH, señalando que habría incurrido en un vicio de nulidad por falta de motivación y por contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.

Cabe mencionar que, en los considerandos de dicha resolución, la Entidad señaló textualmente lo siguiente:

“Que, por tanto, a la luz de los hechos expuestos, ya de conformidad con la documentación que obra en el expediente, este despacho indica que se encuentra debidamente acreditada la nulidad en parte del Informe N° 926-2022/GAF-SRH de fecha 20 de diciembre de 2022 emitido por la Subgerencia de Recursos Humanos, por contener la existencia de un vicio de nulidad (Falta de motivación) al contravenir a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias, por lo que los servidores detallados en el Informe N° 741-2024/OGAF-OGRH, pasan a [ser] servidores bajo el Decreto Legislativo N° 1057 de carácter temporal;”. (Subrayado agregado)

34. Sobre el particular, se observa que con Informe N° 926-2022/GAF-SRH, del 20 de diciembre de 2022, la Subgerencia de Recursos Humanos de la Entidad realizó un análisis del carácter permanente y temporal de las labores que realizaban los trabajadores CAS de la Entidad. En tal sentido, señaló que 179 contratos CAS vigentes a esa fecha tenían carácter indeterminado por efecto de la Ley N° 31131, mientras que, por otro lado, algunos servidores CAS no reunían el requisito de realizar una labor permanente y vinculada a la razón de ser de la Entidad y, por tanto, sus contratos no podían calificarse como indeterminados, detallando cuáles serían estas contrataciones temporales, entre las que no se encontraba el impugnante.
35. Sin embargo, posteriormente, con Informe N° 741-2024/OGAF-OGRH, del 12 de diciembre de 2024, la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos concluyó que un grupo de servidores, entre los que se encuentra el impugnante, no tendrían la condición de CAS indeterminado, al colegir que sus funciones tendrían carácter de labores transitorias y no permanentes.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Así, en relación con el impugnante, en este informe se señala textualmente lo siguiente:

- Eduardo Federico Marroquín Astaiza, guardaparque, cuyo cargo no figura en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de la entidad dentro de la unidad orgánica de la Gerencia General del PATPAL FBB. Contrato CAS N° 041-2019:

N°	Labores (Funciones) en convocatoria CAS	Naturaleza	Criterio
1.	Guiar y Orientar al Público visitante	permanente	2.10
2.	Protección y auxilio del público visitante	permanente	2.10
3.	Resguardar las instalaciones y patrimonio del parque	permanente	2.10
4.	Apoyar en la verificación que las especies se encuentren en su hábitat	Servicio específico	2.18.a
5.	Orientar al Público visitante en caso de sismos a zonas seguras	permanente	2.10
6.	Coordinar para el ingreso de proveedores y concesiones	permanente	2.10
7.	Registrar los datos personales de los diferentes concesionarios o personal visitante	permanente	2.10
8.	Controlar el ingreso y salida de los trabajadores del PATPAL FBB	Labor ocasional. de duración determinada por	2.18.b
		contrato	
9.	Realizar otras actividades relacionadas al puesto asignadas por la gerencia	Genérica	No aplica

Respecto al cargo de guardaparque, si bien es cierto que dicho cargo no figura en el CAP del PATPAL FBB, sin embargo, figura en el clasificador de cargos, cuyas funciones han sido modificadas, como por ejemplo apoyar en la verificación que las especies se encuentren en su hábitat y controlar el ingreso y salida de los trabajadores del PATPAL FBB, funciones que no corresponden, de acuerdo al clasificador de cargos para el cargo de guardaparque; por lo tanto, se puede colegir que las funciones del citado servidor son de carácter temporal, pues respondieron a la necesidad que en aquella oportunidad requería la entidad.

36. Respecto a lo señalado por la Entidad en el Informe N° 741-2024/OGAF-OGRH para sustentar que el contrato CAS del impugnante sería temporal, tenemos, por un lado, que su cargo no figura en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de la Entidad. Sin embargo, sobre este punto es pertinente precisar que los puestos del régimen CAS no se ubican en el CAP.

37. En esa línea, el Informe Técnico N° 000277-2021-SERVIR-GPGSC, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil indicó lo siguiente:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

“2.12 Ahora bien, los puestos bajo el régimen CAS no se ubican en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de la entidad y el acceso a este régimen se realiza obligatoriamente mediante concurso público. Asimismo, debe indicarse que para la contratación de servidores sujetos al régimen CAS debe cumplirse necesariamente con el perfil del puesto establecido en los términos de referencia del concurso público elaborados por la respectiva área usuaria en función a la necesidad del servicio institucional”.

Por tanto, corresponde desestimar el argumento de la Entidad en tal extremo.

38. Asimismo, en relación con las labores del impugnante, la Entidad consideró que la mayoría de éstas son permanentes, pero identificó una como de carácter temporal, vinculándola con un supuesto descrito en el numeral 2.18 del Informe Técnico N° 001479-2022-SERVIR-GPGSC, de carácter vinculante, citado en el numeral 20 de la presente resolución.
39. Sin embargo, la Entidad no ha sustentado cómo es que la contratación del impugnante se habría dado para atender una situación de carácter temporal. Más precisamente, no se ha señalado cuál habría sido la labor ocasional de duración determinada que habría generado la necesidad por la cual se contrató al impugnante en su oportunidad, ni se ha presentado documentación que sustente tal afirmación.
40. Más aún, de la revisión de los artículos 37 y 38 del Reglamento de Organización y Funciones de la Entidad¹², se aprecia que las funciones del impugnante, en su condición de Guardaparque en la Gerencia de Operaciones y Seguridad, se encuentran vinculadas con las funciones de dicha Gerencia; no habiendo acreditado la Entidad que las funciones del impugnante tengan naturaleza determinada.
41. Como se ha expuesto en numerales precedentes, las funciones del impugnante no aparentan ser de naturaleza temporal, es decir, que dependan de una determinada necesidad que, al desaparecer, también carezca de objeto mantener tales funciones.
42. Por el contrario, se advierte que las labores del impugnante están vinculadas con las funciones de la Gerencia de Operaciones y Seguridad, necesarias para el funcionamiento de la Entidad, considerando que, conforme a su ROF, dicha gerencia *“(…) es el órgano encargado de la conservación e investigación de la colección zoológica y botánica; así como de investigar, restaurar y conservar los monumentos*

¹² Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2827517/ORD-2129-MML%20ROF.pdf.pdf?v=1644864705>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

arqueológicos ubicados en el ámbito jurisdiccional de la entidad. Asimismo, es responsable de la gestión del medio ambiente, que incluye el manejo de los recursos hídricos, la calidad del aire y, la gestión de residuos sólidos y áreas verdes, para garantizar la calidad en la prestación de los servicios que brinda el PATPAL FBB. Además, es responsable de planificar, organizar, dirigir, ejecutar y controlar las acciones que permitan garantizar la seguridad integral a los visitantes y servidores públicos del PATPAL FBB; así como velar por la adecuada atención del cliente en coordinación con la Gerencia de Promoción, Comunicación y Atención al Cliente”.

43. Adicionalmente, no obra en el expediente algún medio probatorio que haya determinado el carácter temporal del Contrato Administrativo de Servicios N° 041-2019 y del servicio que brindaba el impugnante. En tal sentido, se advierte que la Entidad no ha acreditado que las funciones del impugnante tengan naturaleza determinada.
44. En tal sentido, esta Sala considera que la decisión adoptada por la Entidad, materializada al no dejar ingresar al impugnante a las instalaciones de su centro de labores conforme a la constatación policial realizada el 2 de enero de 2025, carece de sustento jurídico y no podría, por tanto, desconocerse la naturaleza indeterminada que posteriormente adquirió su contrato.
45. Téngase presente que, de la documentación obrante en el expediente, no se aprecia que el contrato administrativo de servicios del impugnante sea de necesidad transitoria o de suplencia y, además, se verifica que la extinción del vínculo laboral del impugnante se produjo en fecha posterior a la publicación de la Ley N° 31131, por lo que, a criterio de esta Sala, pasó a tener una duración indeterminada.
46. Al respecto, se debe precisar que con la vigencia de la Ley N° 31131, la calificación de los contratos administrativos de servicios como indeterminados solo podría ser eximida si es que se cumpliera alguno de los supuestos de temporalidad, esto es, que se hubiesen celebrado para cubrir una necesidad transitoria, suplencia o para el desempeño de cargos de confianza, situación que la Entidad no ha acreditado.
47. En esa línea, se debe acotar que con la celebración del Addendum al Contrato Administrativo de Servicios N° 041-2019, del 19 de diciembre de 2022, la propia Entidad reconoció el carácter indeterminado del contrato del impugnante, no habiendo sustentado en ningún documento anterior al acto impugnado, razones que contradigan dicha conclusión, o que supongan fundamentos válidos que permitan concluir que su contratación, desde un inicio, fue para cubrir una necesidad transitoria, suplencia o para el desempeño de cargos de confianza.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

48. Lo anterior permite concluir a este Colegiado que el impugnante fue contratado para realizar labores permanentes, de manera que, en aplicación de la Ley N° 31131, corresponde reconocer la naturaleza indeterminada del vínculo. Así las cosas, para el cese del impugnante correspondía invocarse alguna de las causales establecidas en el artículo 10º del Decreto Legislativo N° 1057, que sean compatibles con dicha naturaleza.
49. Por tanto, esta Sala considera que la decisión de cese adoptada por la Entidad ha vulnerado el principio de legalidad, pues ha desconocido la naturaleza indeterminada del contrato administrativo de servicios del impugnante, y no ha invocado alguna causa justificada en el artículo 10º del Decreto Legislativo N° 1057, mérito por el que corresponde declararse fundado el recurso de apelación del impugnante, correspondiéndole su reposición en su puesto de trabajo.

Sobre la ejecución de las resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil

50. Conforme a lo señalado en los numerales precedentes, en el presente caso corresponde declarar fundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante y revocar la decisión de la Entidad de conclusión de su contrato administrativo de servicios.
51. Al respecto, esta Sala resalta que todas las entidades públicas se encuentran obligadas a ejecutar las resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil en sus propios términos, no pudiendo variar sus efectos ni efectuar interpretaciones que limiten sus alcances, ni mucho menos omitir realizar las actuaciones necesarias a favor del servidor civil afectado con el acto impugnado. Asimismo, no debe perderse de vista que las resoluciones emitidas por este órgano colegiado tienen como principal atributo la ejecutividad, que implica que aquellas son eficaces, vinculantes y exigibles por el solo mérito de contener la decisión de una autoridad pública; así, este atributo resulta suficiente para garantizar el cumplimiento de las decisiones administrativas¹³.
52. Por su parte, el artículo 16º del TUO de la Ley N° 27444, establece que el acto administrativo es eficaz a partir de que la notificación legalmente realizada, por el cual produce sus efectos y que, si dicho acto otorga beneficio al administrado, se entiende eficaz desde la fecha de su emisión, salvo disposición diferente del mismo acto. En ese sentido, se colige que las resoluciones del Tribunal que resulten favorables para el servidor civil surten efectos desde su emisión.

¹³MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Tomo II. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, pp. 109.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

53. Ahora bien, las entidades públicas se encuentran obligadas a ejecutar las resoluciones emitidas por el Tribunal, observado el plazo señalado en el artículo 204º del TUO de la Ley N° 27444, cuando el acto quede firme.
54. De lo expuesto, y con la finalidad de garantizar la ejecución de las resoluciones emitidas por el Tribunal, se dispone ordenar a la Entidad que informe, en el plazo máximo establecido por Ley, las acciones adoptadas para ejecutar lo resuelto en el presente caso, considerando que con el presente pronunciamiento se agota la vía administrativa y empieza a computarse el plazo indicado en el artículo 204º del TUO de la Ley N° 27444.
55. Cabe señalar que, la omisión de acciones incurridas por las entidades públicas para la ejecución de las resoluciones del Tribunal generaría responsabilidad administrativa, autorizándose a la Secretaría Técnica del Tribunal a denunciar este hecho ante los órganos de control de la Entidad y ante la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de SERVIR para que realice las actuaciones de supervisión de su competencia, en caso no se reciba la información solicitada.

Sobre la pretensión de pago de costos del procedimiento contenida en el recurso de apelación

56. Con relación a los costos de los procedimientos solicitados por el impugnante en su recurso de apelación, el artículo 31º del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, 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-PCM¹⁴, establecía, entre otras disposiciones, que cuando el apelante resulte favorecido con el pronunciamiento del Tribunal, corresponderá a la entidad emisora del acto impugnado reembolsar los costos del procedimiento.
57. Sin embargo, a través de la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 014-2025-PCM, publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el

¹⁴ **Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**
“Artículo 31º.- Costos del procedimiento

De resultar el apelante favorecido con el pronunciamiento del Tribunal corresponderá a la entidad emisora del acto impugnado reembolsar los costos del procedimiento, entendiéndose como tal a los honorarios del abogado del administrado. De la misma forma, de ratificar el Tribunal los alcances del acto impugnado corresponderá al administrado efectuar estos reembolsos a favor de la entidad suscriptora del acto apelado. Para este efecto se presentará dentro del tercer día de notificada la resolución, la liquidación de sus costos debidamente sustentados para la aprobación de la Sala que tuvo a su cargo el caso”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

24 de enero de 2025, se derogó el artículo 31 del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, por lo que lo solicitado por el impugnante en este extremo deviene en improcedente.

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 EDUARDO FEDERICO MARROQUIN ASTAIZA contra la decisión del PATRONATO DEL PARQUE DE LAS LEYENDAS “FELIPE BENAVIDES BARREDA” de dar por concluido su vínculo laboral, materializado el 2 de enero de 2025; por lo que se REVOCA el citado acto administrativo, en aplicación del principio de legalidad.

SEGUNDO.- Ordenar al PATRONATO DEL PARQUE DE LAS LEYENDAS “FELIPE BENAVIDES BARREDA” reponer el vínculo laboral del señor EDUARDO FEDERICO MARROQUIN ASTAIZA como servidor civil contratado a plazo indeterminado en el cargo que desempeñaba, en observancia de lo previsto en la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131, que modificó el artículo 5º del Decreto Legislativo N° 1057.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor EDUARDO FEDERICO MARROQUIN ASTAIZA y al PATRONATO DEL PARQUE DE LAS LEYENDAS “FELIPE BENAVIDES BARREDA”, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente al PATRONATO DEL PARQUE DE LAS LEYENDAS “FELIPE BENAVIDES BARREDA”.

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

SEXTO.- Informar en el plazo máximo de treinta (30) días las actuaciones realizadas en cumplimiento de lo resuelto por el Tribunal del Servicio Civil a favor del señor EDUARDO FEDERICO MARROQUIN ASTAIZA.

SÉPTIMO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1680-resoluciones-del-tribunal-del-servicio-civil-sala-1>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Firmado por
ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°
ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°
CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

P3

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

