



PERÚ

Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

RESOLUCIÓN Nº 000357-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 10-2021-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : FRANCISCO MANUEL PORTUGAL ZAMBRANO
ENTIDAD : SEGURO SOCIAL DE SALUD
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : ACCESO AL SERVICIO CIVIL
 CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor FRANCISCO MANUEL PORTUGAL ZAMBRANO contra el Cuadro de Méritos del Proceso: P.S. 001-PVA-RATUM-2020 emitido por la Red Asistencial Tumbes del Seguro Social De Salud, al haber concluido el mencionado proceso conforme a ley y a las bases establecidas.*

Lima, 19 de febrero de 2021

ANTECEDENTES

1. Mediante Proceso: P.S. 001-PVA-RATUM-2020, la Red Asistencial Tumbes del Seguro Social de Salud, en adelante la Entidad, realizó una convocatoria para contratar, entre otros, a un Químico Farmacéutico; en la que participó el señor FRANCISCO MANUEL PORTUGAL ZAMBRANO, en adelante el impugnante, sujetándose a las bases aprobadas para tal efecto.
2. El 26 de noviembre de 2020 la Entidad publicó el Cuadro de Méritos del Proceso: P.S. 001-PVA-RATUM-2020, declarando ganadora en el cargo Químico Farmacéutico a la señora de iniciales B.N.M.P., habiendo sido descalificado el impugnante en la etapa de Evaluación Personal (entrevista) al no obtener el puntaje mínimo aprobatorio.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

3. El 14 de diciembre de 2020, de manera virtual el impugnante interpuso recurso de apelación contra el Cuadro de Méritos del Proceso: P.S. 001-PVA-RATUM-2020, cuestionando la legalidad del proceso, fundamentalmente, por su descalificación en la Evaluación Personal, asegurando que se favoreció a la ganadora. Asimismo, señalaba que no se otorgó el máximo puntaje en la evaluación curricular.
4. Mediante Oficio Nº 243-DR-RATU-ESSALUD-2020 la Entidad remitió al Tribunal del

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. 026-2016-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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron lugar a la emisión del acto impugnado.

5. Con Oficios N^{os} 00102-2021-SERVIR/TSC y 00103-2021-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal determinó que el recurso de apelación interpuesto por el impugnante cumple con los requisitos de admisibilidad.
6. Con Oficios N^{os} 000426 y 458-2021-SERVIR/TSC la Secretaría Técnica del Tribunal solicitó a la Entidad información adicional para resolver el recurso de apelación elevado, así como se requiera a la ganadora del Proceso: P.S. 001-PVA-RATUM-2020, para que exponga los argumentos que estime convenientes en defensa de sus intereses.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17^o del Decreto Legislativo N^o 1023¹, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N^o 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

¹ **Decreto Legislativo N^o 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17^o.- 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^o 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^o 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

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 en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁴, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 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 2016⁷.

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

⁴ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90°.- 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 N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

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

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 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 N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**



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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

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 Directivo⁸, se hizo de público conocimiento la ampliación de 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

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

⁸ **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 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- c) Aprobar la política general de SERVIR;
- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- e) 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;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- 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. 026-2016-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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

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)

- 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.
- 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.

[Handwritten marks: a circle with a slash, a signature, and the initials 'JMC']

Sobre los argumentos del recurso de apelación

- En el presente caso vemos que el impugnante cuestiona el resultado del Proceso: P.S. 001-PVA-RATUM-2020, afirmando que hubiese sido el ganador si no se hubiese favorecido a la señora de iniciales B.N.M.P., eliminándolo arbitrariamente en la evaluación personal (entrevista).

Así, vemos que el impugnante cuestiona la entrevista personal que se le realizó. También señala que el examen escrito tuvo cinco preguntas que cumplían el objetivo de la evaluación y que se otorgó a todos los postulantes el mismo puntaje en la entrevista curricular.

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 026-2016-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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

14. Previamente, es necesario señalar que, en lo que respecta a la entrevista personal propiamente dicha, debemos indicar que, ROBBINS y JUDGE señalan que: *“De todas las herramientas de selección que utilizan organizaciones de todo el mundo para seleccionar a los candidatos, la entrevista sigue siendo la más común. No sólo se utiliza mucho, sino también tiene mucho peso. (...) El uso de un conjunto estandarizado de preguntas, las cuales dan a los entrevistadores un método uniforme de recabar información y estandarizar la calificación de los solicitantes «postulantes», reduce la variabilidad de los resultados entre ellos y mejora la validez de la entrevista como herramienta de selección”*⁹.
15. Entonces, esta es una herramienta que tiene como objetivo, a través de preguntas, conocer mejor al postulante en cuanto a sus características personales, sus conocimientos y experiencias; por lo que no es una evaluación netamente objetiva, ya que depende de la percepción que tengan los entrevistadores sobre el candidato o postulante. Sobre esto último, HELLRIEGEL y SLOCUM afirman que: *“Las percepciones de las personas y sus conductas son subjetivas”*¹⁰.
16. Por lo tanto, **es posible afirmar que en esta etapa del proceso se le brinda un grado de discrecionalidad a los entrevistadores para que elijan a la persona idónea para el cargo según la impresión que se hayan formado de cada uno de los candidatos.** Pero, aunque exista cierto grado de discrecionalidad, esta evaluación debe encontrarse sujeta a parámetros objetivos de calificación plenamente reconocidos por la entidad convocante, caso contrario la decisión adoptada podría tornarse arbitraria.
17. En ese sentido, generar un grado de objetividad en el marco de las entrevistas personales tiene plena relación con el principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que *“Al reconocerse en los artículos 3º y 43º de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con*

⁹ ROBBINS, Stephen P. y JUDGE, Timothy A. *“Comportamiento organizacional”*. Décimo Tercera Edición, Pearson Educación, México DF, 2009, p. 588 y 589.

¹⁰HELLRIEGEL, Don y SLOCUM Jr., John W. *“Comportamiento organizacional”*. Décimo Segunda Edición, Cengage Learning Editores, México DF, 2009, p. 88.



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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo”¹¹.

18. Dicho esto, vemos que en el presente caso todos los postulantes fueron evaluados bajo los siguientes criterios: Impresión General, Actitud Profesional, Personalidad y, adaptación y proyección.
19. Entonces, es posible afirmar que hubo parámetros que limitaban en cierto grado la discrecionalidad de los evaluadores. Estos debían guiar la entrevista con sus preguntas de forma tal que pudiesen hacerse una impresión general y ver en los postulantes su actitud profesional, su personalidad y, adaptación y proyección, para así poder identificar a su vez si los postulantes evidenciaban las competencias exigidas para el puesto, como: capacidad para interrelacionarse y trabajar en equipo, u orientación a resultados, o ética e integridad, conforme estaba establecido en las bases.
20. Así las cosas, tenemos que en el recurso de apelación el impugnante esgrime argumentos que tienen por objeto cuestionar la evaluación que se practicó en la entrevista personal, alegando un favorecimiento a quien ganó. Sin embargo, estas afirmaciones no se encuentran sustentadas en pruebas que pongan en evidencia algún trato desigual o irregular en la evaluación practicada.

Por el contrario, de la grabación que obra en el expediente se aprecia que la Entidad ha actuado de manera regular, ya que quienes entrevistaron al impugnante formularon preguntas tendientes a conocer las labores que realizaba y cómo las realizaba, lo que lógicamente puede permitir tener una impresión general sobre su profesionalismo y su compromiso. También se le preguntó con quién no le gustaría trabajar o si ha tenido conflictos, lo que tiene vinculación con el trabajo en equipo y su adaptación, y, por qué no fue incorporado al régimen laboral de la actividad privada pese a cumplir con las condiciones para ello, explicando el impugnante que renunció en busca de mejoras y luego tuvo que volver a postular a su misma plaza, aspecto que está vinculado a su proyección. Igualmente vemos que hubo una pregunta vinculada con la ética e integridad, como era la opinión del impugnante sobre la doble percepción de ingresos.

21. De este modo, de lo actuado en el expediente se aprecia que no hay siquiera indicios que respalden las suposiciones del impugnante de que la entrevista no se desarrolló de forma regular. Por tanto, su cuestionamiento en este punto dese ser rechazado.

¹¹Fundamento 12 de la sentencia emitida en el Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 03167-2010-PA/TC



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

22. Por otro lado, vemos que el impugnante cuestiona que a ningún postulante se le haya otorgado el máximo puntaje previsto en las bases (40 puntos) para la etapa curricular.
23. Al respecto, vemos que de acuerdo con la normativa que regula el proceso de selección, en la etapa curricular se calificaba: formación académica (10 puntos), Experiencia aboral (10 puntos) y Capacitación (10 puntos). Adicionalmente, al puntaje de la evaluación curricular correspondía agregar una puntuación si es que el postulante tenía la condición de deportista calificado, la misma que tenía una puntuación máxima de 10.
24. En esa medida, no habiendo acreditado ninguno de los postulantes cumplir la condición para el otorgamiento de esta última bonificación, es claro que el máximo puntaje que obtendrían sería 30. Por lo que este cuestionamiento también debe ser rechazado.
25. Sobre esto último, es importante tener en cuenta que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el Informe Técnico N° 2056-2019-SERVIR/GPGSC indicó que: *“podemos colegir que el porcentaje adicional previsto por la Ley N° 27674 en favor de aquellas personas calificadas como “Deportistas Calificados de Alto Nivel” solo podrá ser aplicado cuando el perfil del puesto de la plaza convocada requiera, entre otros requisitos, tener la condición deportista”,* situación que no se daría en el presente caso.
26. Finalmente, el impugnante considera que cinco (5) preguntas de las veinte (20) que se formularon no cumplen los objetivos de la evaluación de conocimientos, pero no precisa cuáles son estas preguntas y por qué, a su criterio, no cumplirían el objetivo. Sin perjuicio de ello, este cuerpo Colegiado advierte que el presunto vicio advertido no tendría incidencia en el resultado obtenido por el impugnante, pues aprobó la etapa de conocimientos con el mismo puntaje que obtuvo la ganadora del proceso, habiendo obtenido un puntaje descalificatorio en la última etapa, no en la evaluación de conocimientos.
27. En esa medida, este Tribunal considera necesario recordar que el principio de trascendencia reconoce que los tribunales tienen la facultad de *“declarar de oficio la ineficacia de los actos que constituyan la estructura misma del proceso que le den el carácter de instrumento idóneo para cumplir la función constitucional de administrar justicia, porque en su ejecución está comprometido el interés público. Asimismo, igual sanción recaerá sobre las actuaciones que miran a la defensa particular de los litigantes, siempre que las irregularidades de que adolezcan les*



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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

*infieran agravios y aleguen con oportunidad la nulidad pertinente*¹². Este principio ha sido desarrollado en el ámbito del derecho judicial, el mismo que debe representar una pauta basilar en el marco del derecho administrativo, especialmente dictada por el reconocimiento del principio de celeridad. De modo que es necesario evaluar siempre la pertinencia de la nulidad. No en vano el artículo 14º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS, establece causales para conservar el acto administrativo, entre las que se encuentra, la infracción de formalidades no esenciales, o cuando se concluya indudablemente que el acto administrativo hubiese tenido el mismo contenido, de no haberse producido el vicio.

28. Por todas estas consideraciones, esta Sala estima que el recurso de apelación del impugnante debe ser declarado infundado en todos sus extremos.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor FRANCISCO MANUEL PORTUGAL ZAMBRANO contra el Cuadro de Méritos del Proceso: P.S. 001-PVA-RATUM-2020 emitido por la Red Asistencial Tumbes del SEGURO SOCIAL DE SALUD, por lo que corresponde CONFIRMAR el resultado de dicha convocatoria.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor FRANCISCO MANUEL PORTUGAL ZAMBRANO y a la Red Asistencial Tumbes del SEGURO SOCIAL DE SALUD, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la Red Asistencial Tumbes del Seguro Social de Salud.

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

¹²SALAS VIVALDI, Julio. *Los principios de especificidad, convalidación, trascendencia y extensión de la nulidad procesal en la legislación chilena*. En: Revista de Derecho. Nº 152, Año XXXVIII, Universidad de Concepción, Concepción, 1970, p. 28



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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.



SANDRO ALBERTO
NÚÑEZ PAZ
VOCAL



LUGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE



OSCAR ENRIQUE
GOMEZ CASTRO
VOCAL

L17/CP8

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. 026-2016-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.