



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional"

RESOLUCIÓN Nº 001946-2018-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 3718-2018-SERVIR/TSC
 IMPUGNANTE : PAUL ANTONIO FLORES MEDRANO
 ENTIDAD : MINISTERIO DEL INTERIOR
 RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
 MATERIA : ACCESO AL SERVICIO CIVIL
 PROCESO DE SELECCIÓN

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor PAUL ANTONIO FLORES MEDRANO y, en consecuencia, se CONFIRMAN los Resultados Finales del Proceso de Selección CAS Nº 190-2018-OGRH, emitido por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio del Interior; al encontrarse conforme a ley.*

Lima, 28 de septiembre de 2018

ANTECEDENTES

- Mediante Proceso de Selección CAS Nº 190-OGRH-2018, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio del Interior, en adelante la Entidad, realizó la convocatoria para la contratación administrativa de servicios de un (1) Analista Jurídico para la Procuraduría Pública Especializada en Delitos de Lavado de Activos y Procesos de Pérdida de Dominio del Ministerio del Interior, habiendo postulado para dicho Proceso CAS el señor PAUL ANTONIO FLORES MEDRANO, en adelante el impugnante.
- El 10 de agosto de 2018, mediante el Portal Institucional de la Entidad, se publicaron los Resultados Finales del Proceso de Selección CAS Nº 190-OGRH-2018, según los cuales, el impugnante fue descalificado por no haber superado la etapa de la entrevista personal.

TRAMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

- Al no obtener respuesta por parte de la Entidad, el impugnante el 13 de agosto de 2018 interpuso recurso de apelación contra los resultados del Proceso de Selección CAS Nº 190-OGRH-2018, bajo los siguientes argumentos:

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.



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- (i) Participó en las etapas correspondiente del Proceso de Selección CAS N° 190-OGRH-2018.
 - (ii) Se debió respetar el principio de imparcialidad.
 - (iii) Los demás postulantes trabajaban en la Procuraduría Pública y por ende tenía conceptos pre establecidos de ellos.
 - (iv) Se determino que ninguno se encontraba apto en la entrevista personal.
 - (v) En su entrevista no recibió ninguna observación o replica de algún entrevistador.
 - (vi) Le formularon una o dos preguntas de contenido funcional las mismas que respondió oportunamente.
 - (vii) El representante de recursos humanos le formuló una pregunta a la cual respondió oportunamente.
 - (viii) No se ha mantenido un criterio objetivo en la entrevista personal.
4. Con Oficio N° 000658-2018/IN/OGRH, la Dirección General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en lo sucesivo el Tribunal, el recurso de apelación presentado por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

ANALISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

5. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023¹, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final la Ley N° 29951 - Ley

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 17°.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- 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”.

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.



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

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.

6. 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.
7. 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, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
8. 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.

Respecto a los contratos regulados bajo el Decreto Legislativo N° 1057

9. De acuerdo al texto original del artículo 1° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057⁴, el denominado “contrato administrativo de servicios” es una modalidad

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.

⁴ Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM (texto original)

“Artículo 1°.- Naturaleza jurídica y definición del contrato administrativo de servicios

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.



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

propia del derecho administrativo y privativa del Estado y que no se encuentra sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276, ni del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ni a ninguna de las otras normas que regulan carreras administrativas especiales.

10. Sin embargo, el Tribunal Constitucional al momento de resolver el proceso de inconstitucionalidad presentado contra el Decreto Legislativo N° 1057 ha manifestado que el *“(…) contenido del contrato regulado en la norma (...) tiene las características de un contrato de trabajo y no de un contrato administrativo (...)”*⁵, interpretando que los contratos suscritos bajo la referida norma se encuentran dentro de un *“(…) régimen ‘especial’ de contratación laboral para el sector público, el mismo que (...) resulta compatible con el marco constitucional”*⁶.
11. En virtud de lo señalado por el Tribunal Constitucional, con el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM se establecieron modificaciones al Reglamento Decreto Legislativo N° 1057, entre las cuales, en el artículo 1º del citado reglamento⁷, se

El contrato administrativo de servicios es una modalidad contractual administrativa y privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma. Se rige por normas de derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y el presente reglamento. No está sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276 -Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público-, ni al régimen laboral de la actividad privada, ni a ningún otro régimen de carrera especial”.

⁵ Fundamento N° 19 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC.

⁶ Fundamento N° 47 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC.

⁷ **Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM (Texto modificado)**

“Artículo 1º.- Naturaleza jurídica, definición del contrato administrativo de servicios y normas aplicables

El contrato administrativo de servicios es un régimen especial de contratación laboral para el sector público, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial.

Al trabajador sujeto a contrato administrativo de servicios le son aplicables, en lo que resulte pertinente, la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulen el Servicio Civil, los toques de ingresos mensuales, la responsabilidad administrativa funcional y/o que establezcan los principios, deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al

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.



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

dispuso el carácter laboral del contrato bajo el referido régimen. Asimismo, cabe señalar que se mantuvo la disposición respecto de la cual este contrato no se encuentra sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276, ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales.

12. Asimismo, en el artículo 3º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, se estableció el procedimiento a observarse por parte de las entidades a efectos de realizar la contratación, destacándose las siguientes etapas:

- (i) Preparatoria.
- (ii) Convocatoria.
- (iii) Selección.
- (iv) Suscripción y registro del contrato.

13. En cuanto a las etapas de Selección, y Suscripción y Registro del Contrato, la disposición normativa antes citada prescribe lo siguiente:

“3. Selección: Comprende la evaluación objetiva del postulante. Dada la especialidad del régimen, se realiza, necesariamente, mediante evaluación curricular y entrevista, siendo opcional para las entidades aplicar otros mecanismos de evaluación, como la evaluación psicológica, la evaluación técnica o la evaluación de competencias específicas, que se adecuen a las características del servicio materia de la convocatoria.

En todo caso, la evaluación se realiza tomando en consideración los requisitos relacionados con las necesidades del servicio y garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades. El resultado de la evaluación, en cada una de sus etapas se publica a través de los mismos medios utilizados para publicar la convocatoria, en forma de lista por orden de mérito, que debe contener los nombres de los postulantes y los puntajes obtenidos por cada uno de ellos”.

14. Por su parte, el artículo 4º de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 61-2010-SERVIR/PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-

servicio, función o cargo para el que fue contratado; quedando sujeto a las estipulaciones del contrato y a las normas internas de la entidad empleadora.

No le son aplicables las disposiciones específicas del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales”.

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.



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

SERVIR/PE, establece que todo proceso de selección que realice las entidades de la administración pública deberá considerar, entre otras etapas, como mínimo las siguientes:

- (i) Evaluación curricular.
- (ii) Evaluación técnica.
- (iii) Evaluación psicológica.
- (iv) Entrevista.

15. Asimismo, dicho dispositivo precisa que para el proceso de selección en el marco del régimen CAS, solo son obligatorias las etapas de evaluación curricular y entrevista, siendo opcional para las entidades aplicar otros mecanismos de evaluación.

Sobre los argumentos del recurso de apelación

16. En su recurso de apelación, el impugnante cuestiona la etapa de la entrevista personal por no encontrarse conforme con la calificación otorgada.
17. Sobre el particular, en lo que respecta a la entrevista personal propiamente dicha, 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”*⁸.
18. 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.
19. Sobre esto último, HELLRIEGEL y SLOCUM afirman que: *“Las percepciones de las personas y sus conductas son subjetivas”*⁹.

⁸ ROBBINS, Stephen P. y JUDGE, Timothy A. “Comportamiento organizacional”. Décimo Tercera Edición, Pearson Educación, México DF, 2009, p. 588 y 589.

⁹ HELLRIEGEL, 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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

20. 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 por el Comité de Evaluación se tornaría en arbitraria.
21. Cabe agregar que generar un grado de objetividad en el marco de las entrevistas personales tiene plena relación con el principio de interdicción de la arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional de Derecho 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 la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo”*¹⁰.
22. Para el caso del Proceso de Selección CAS N° 190-OGRH-2018, según sus Bases, la entrevista personal tenía como puntaje mínimo aprobatorio de treinta (30) puntos. Sin embargo, el impugnante obtuvo veintinueve (29) puntos en dicha etapa, no superando el mínimo exigido en las bases del citado proceso CAS.
23. Dicho esto, el hecho que en la entrevista personal el impugnante ha respondido todas las preguntas, no significa que éste debería tener una mayor puntuación; toda vez que no es otra cosa más que su punto de vista subjetivo, siendo potestad de Jurado Calificador realizar la respectiva evaluación a los postulantes.
24. En ese sentido, esta Sala considera que la evaluación realizada al impugnante en la entrevista personal fue debidamente desarrollada por la Entidad, siendo que el impugnante no ha aportado medio probatorio alguno que demuestre que dicha

¹⁰ Fundamento jurídico 12º de la sentencia recaída en el Expediente N° 03167-2010-PA/TC.



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

etapa haya sido realizada de manera irregular, debiendo desestimarse su recurso de apelación.

25. En atención a las consideraciones señaladas en los párrafos precedentes, este cuerpo Colegiado estima que debe declararse infundado el recurso de apelación del impugnante y confirmar los Resultados Finales del Proceso de Selección CAS N° 190-OGRH-2018.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor PAUL ANTONIO FLORES MEDRANO y, en consecuencia, se CONFIRMAN los Resultados Finales del Proceso de Selección CAS N° 190-2018-OGRH, emitido por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del MINISTERIO DEL INTERIOR; al encontrarse conforme a ley.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor PAUL ANTONIO FLORES MEDRANO y al MINISTERIO DEL INTERIOR, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al MINISTERIO DEL INTERIOR.

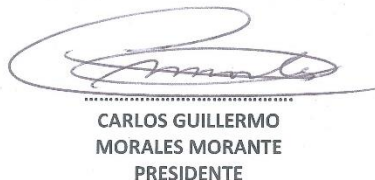
CUARTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.



GUILLERMO JULIO
MIRANDA HURTADO
VOCAL



CARLOS GUILLERMO
MORALES MORANTE
PRESIDENTE



ROLANDO SALVATIERRA
COMBINA
VOCAL

L24/P1

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. 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.