



PERÚ

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

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

RESOLUCIÓN Nº 002335-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 1534-2023-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : ANGELA BEATRIZ CONDORI SUASNABAR
ENTIDAD : DISTRITO FISCAL DE PASCO
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : ACCESO AL SERVICIO CIVIL
 CONCURSO PUBLICO DE MERITOS

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora Angela Beatriz Condori Suasnabar contra los resultados finales del Concurso Público de Méritos Nº 038-2022-MP-FN-GG-OGPOHU, relativo al cargo de Asistente Administrativo de la Fiscalía Provincial Mixta de Santa Ana de Tusi- Daniel Alcides Carrión, convocado por el Distrito Fiscal de Pasco.*

Lima, 1 de septiembre de 2023

ANTECEDENTES

1. El Ministerio Público – Distrito Fiscal de Pasco, en adelante, la entidad, realizó la convocatoria para la selección de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo Nº 728 a plazo indeterminado de tres (03) plazas para el Distrito Fiscal de Pasco, habiéndose presentado la señora ANGELA BEATRIZ CONDORI SUASNABAR, en adelante la impugnante, para la plaza de Asistente Administrativo – Sistema Fiscal, con el CODIGO: AAD-01 para la dependencia de la Fiscalía Provincial Mixta de Santa Ana de Tusi, Daniel Alcides Carrión – Pasco.
2. Luego del proceso de selección respectivo, con fecha 14 de octubre de 2022, se publicaron los resultados finales con relación a la plaza de postulación de la impugnante, donde postulante de iniciales J.M. V.R resulto la ganadora, mientras que la impugnante fue desaprobada en la entrevista con un puntaje de 15.75.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

3. El 24 de octubre de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra los resultados finales del referido proceso de selección en cuanto a la plaza a la cual postuló, argumentando sustancialmente lo siguiente:
 - a) En lo que respecta a la evaluación curricular, se contempló como requisito indispensable y, a la vez, como requisito deseable, el contar con cursos, talleres y/o seminarios en trámite documentario y/o redacción jurídica no menor a 12 horas dentro de los últimos tres años, lo que evidencia una doble

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 unidad, la paz y el desarrollo”

certificación, además que el periodo señalado no se condice con lo regulado en concursos de otros distritos fiscales donde se considera hasta por los últimos cinco años.

- b) En lo que respecta a la entrevista de panel, no se ha tenido en consideración las bases establecidas en dicho concurso y la Directiva de Selección y Vinculación en el Ministerio Público, pues se ha primado los criterios personales de la fiscal provincial que participó en dicha entrevista, conforme se demuestra del promedio descalificatorio que se le otorgó (15.75 puntos), pese a contestar todas las preguntas. Adicionalmente, señala que la pregunta a la postulante ganadora referida a que si le llamaran a la 1ª para un caso de turno, podría acudir al despacho fiscal, resulta discriminatoria pues deja entrever que se prefiere a una persona originaria de Pasco frente a otra que no lo es.
 - c) En cuanto a los resultados finales, se alega que esta resulta incongruente con su caso, puesto que debió recibir mayor puntaje y aprobar la evaluación de entrevista de panel.
4. Con Oficio N° 003400-2022-MP-FN- ADMFPASC, del 25 de noviembre de 2022, la entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
 5. Con Oficios N^{os} 003866-2023-SERVIR/TSC y 003867-2023-SERVIR/TSC se comunicó a la impugnante y a la Entidad, la admisión del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

6. De conformidad con el artículo 17^o del Decreto Legislativo N° 1023¹, modificado por

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^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.

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 unidad, la paz y el desarrollo”

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.

7. 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.
8. 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 sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁴, en adelante Ley N° 30057, y el artículo 95° del Reglamento General⁵, para aquellos recursos de

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.

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 General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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

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.



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.

9. 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 Directivo, 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 17 de marzo de 2021, 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)

10. 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.
11. 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

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.



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 unidad, la paz y el desarrollo”

expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Análisis del caso concreto

12. Conforme a los términos de la apelación, se verifica que un primer punto de cuestionamiento reside en la vigencia de la certificación de las capacitaciones exigidas en el proceso de selección, pues, según alega la impugnante, en el concurso cuestionado se exige que los cursos, talleres y /o seminarios en trámite documentario sean realizados dentro de los últimos (03) años, no obstante que, en concursos de otros distritos fiscales se consideran hasta los (05) años.
13. Al respecto, debe tenerse en consideración que mediante Resolución de la Gerencia General Nº 00159-2021-MP-FN-GG, del 8 de febrero de 2022, a través del cual se aprobó la Directiva denominada “Selección y Vinculación en el Ministerio Público”, en adelante Directiva, el cual tiene como objeto normar y establecer los lineamientos a seguir para la selección y vinculación públicos, mediante Concurso Público de Méritos, Concurso Interno de Méritos y del Concurso Público de Méritos por Suplencia, para cubrir plazas aprobadas en el Cuadro de Asignación de Personal Provisional que se encuentren presupuestas en el Presupuesto Analítico de Personal vigente.
14. Bajo ese marco normativo, el subnumeral 5.2.1.2 de la citada Directiva regula lo concerniente a la etapa de convocatoria y reclutamiento, estableciendo en su literal a) que la publicación de la convocatoria de los concursos deberá contener: *“i. Perfil del puesto, de acuerdo al Clasificador de Cargos vigente, según corresponda.”*
15. Por otro lado, mediante Resolución de la Fiscalía de la Nación Nº 2968-2019-MP-FM, del 25 de octubre de 2019, se aprobó aprobar el Clasificador de Cargos del Ministerio Público. Así, en lo que respecta al cargo de Asistente Administrativo de las dependencias fiscales, se establecieron las siguientes condiciones en lo concerniente a la formación académica (aspecto cuestionado por la impugnante en su recurso):

FORMACIÓN ACADÉMICA
- Estudios Universitarios a partir del 4º año (8º ciclo)
- Curso, taller y/o seminario afines a las funciones a desempeñar

16. Dicho esto, es válido concluir que el hecho que la entidad haya establecido diferentes condiciones con respecto a la vigencia de los cursos, talleres u otros exigidos en el proceso de selección cuestionado con respecto a concursos de otros

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 unidad, la paz y el desarrollo”

distritos fiscales no resulta lesivo a los principios de legalidad y de igualdad de oportunidades en el acceso al servicio civil, conforme al marco normativo antes citado, el cual no exige un parámetro normativo único en cuanto a la vigencia de los cursos, talleres u otros, además que dichas condiciones eran de aplicación a todos los postulantes que se presentaron al concurso cuestionado, lo que descarta, de plano, cualquier posible vulneración del principio de igualdad.

17. Ahora, con respecto a los cuestionamientos referidos a la entrevista personal y su incidencia en los resultados finales en los que la impugnante fue descalificada al recibir una puntuación de 15.75 frente al mínimo de 16 conforme a las bases, debe precisarse que si bien la citada Directiva establece determinados criterios a ser observados en las entrevistas de panel como: a) presentación personal y motivación para el puesto (4 puntos); b) capacidad de comunicación y evidencias de logros (6 puntos) y; c) dominio de las actividades del puesto y conocimiento de la cultura organización de la entidad (10 puntos), este Tribunal reitera su posición⁷ que en esta etapa del proceso existe cierto margen de discrecionalidad en las entrevistas personales sobre la base de la percepción o impresión que cada entrevistador se haya formado sobre el postulante, sin embargo de todas formas deben presentarse criterios objetivos de calificación.
18. Ahondando en razones, 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.
19. 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.

⁷ En el mismo sentido, véase las Resoluciones Nos. 01525-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, del 13 de agosto de 2021, 001098-2022-SERVIR/TSC- Segunda Sala, del 1 de julio de 2022, entre otras.

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



Sobre esto último, HELLRIEGEL y SLOCUM afirman que: *“Las percepciones de las personas y sus conductas son subjetivas”*⁹.

20. Para el caso concreto, del mérito de las bases del concurso se advierte que los factores a evaluar durante la entrevista persona fueron los siguientes: **a)** presentación personal y motivación por el puesto: identificar aspectos relevantes respecto a la actitud y el desenvolvimiento del postulante durante la entrevista. Así como, de sus motivaciones personales y profesionales; **b)** capacidad de comunicación y evidencia de logros: La capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas de forma efectiva, exposición de aspectos positivos de logros a nivel profesional y; **c)** Dominio de las actividades del puesto y conocimiento de la cultura organizacional de la entidad: Conocimiento de las competencias, funciones y desarrollo de las actividades realizadas por la entidad y el área usuaria.
21. De otro lado, que la impugnante haya obtenido una calificación menor a la ganadora del concurso, no es causal para afirmar o dejar entrever que hubo parcialización o discriminación por parte de los miembros evaluadores, toda vez que la entrevista personal no es una etapa que se califica solo de manera objetiva, sino el evaluador cuenta con cierto grado de discrecionalidad al momento de calificar al postulante, de modo que no implica que el ganador del concurso necesariamente debe contar con un puntaje similar a los demás, pues a consideración del Comité de Selección, tuvo un mejor desempeño en esta etapa.
22. Finalmente, debe precisarse que la formulación de preguntas adicionales en la entrevista virtual, como sería aquella referida a la disponibilidad del postulante en un caso de turno penal, no necesariamente implica un trato diferenciado ya que los entrevistadores, a efectos de determinar el puntaje a otorgar, pueden optar por realizar preguntas adicionales ya sea para profundizar un tema, para acercarse más al conocimiento del perfil de postulante o cuando algún aspecto no les haya quedado claro.
23. En suma, esta Sala advierte que al no evidenciar alguna causal que de mérito a la nulidad del concurso público, los argumentos esgrimidos por la impugnante no resultan amparables en mérito a los considerandos desarrollados, por lo que se debe declarar infundado el recurso de apelación interpuesto.

⁹ HELLRIEGEL, Don y SLOCUM Jr., John W. “Comportamiento organizacional”. Décimo Segunda Edición, Cengage Learning Editores, México DF, 2009, p. 88.

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 unidad, la paz y el desarrollo”

Sobre la medida cautelar solicitada por el impugnante

24. La emisión de medidas cautelares tiene como fundamento la necesidad de garantizar el derecho de “tutela judicial efectiva” y en la necesidad de evitar perjuicios graves, tanto para el Estado como para los ciudadanos, mientras no exista sentencia o decisión definitiva en el proceso o procedimiento¹⁰.
25. El Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, establece en su artículo 157° la posibilidad de que dentro de un procedimiento administrativo a su cargo, la autoridad administrativa dicte medidas cautelares con la finalidad de asegurar el cumplimiento y eficacia de sus decisiones, facultad que posee el Tribunal conforme al artículo 17° del Reglamento, siempre y cuando el pedido cumpla con los requisitos y procedimientos establecidos en el TUO de la Ley N° 27444¹¹.
26. Conforme al artículo 611° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, para que la medida cautelar pueda ser emitida no basta solamente el pedido de la parte interesada, sino que deben concurrir tres requisitos:
- a) La verosimilitud en el derecho (*fumus boni iuris*);
 - b) Peligro en la demora (*periculum in mora*); y,
 - c) La razonabilidad de la medida solicitada para garantizar la eficacia de la decisión.

En caso faltase alguno de estos requisitos no sería factible que la autoridad administrativa pudiera dictar una medida cautelar.

27. Respecto al primer requisito, el administrado deben haber acreditado la apariencia del derecho o interés, lo cual es diferente a la certeza de la pretensión que puede ser o no declarada en el procedimiento que emita la autoridad administrativa dentro del procedimiento.
28. El segundo requisito está referido al posible daño grave o irreparable que se pudiera ocasionar, ante un supuesto retraso por parte de la administración en la emisión de la decisión, evitando que en caso ésta sea favorable no pueda ser cumplida.

9. ¹⁰ GAMBIER, Beltrán y ZUBIAUR, Carlos A., *Medidas Cautelares contra la Administración: Fundamentos, Presupuestos*, en Revista de Derecho Público N°s 57-58, 1994, pp. 40-41.

¹¹ **Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM**
“Artículo 17°.- Plazos de interposición del recurso de apelación
(...)”

Su interposición no suspende la ejecución de la decisión que se desea impugnar, salvo medida cautelar 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. 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 unidad, la paz y el desarrollo”

29. En atención al tercer elemento, la medida cautelar que solicita el administrado debe guardar relación con su pretensión principal, es decir, debe existir una conexión lógico-jurídica entre el derecho o materia respecto a la cual se está solicitando tutela efectiva a la administración y la medida cautelar planteada.
30. En el presente caso, la impugnante ha solicitado se le conceda medida cautelar; sin embargo, considerando que la finalidad de las medidas cautelares es garantizar el cumplimiento de la decisión final emitida por la autoridad administrativa dentro de un procedimiento, y siendo que mediante la presente resolución esta Sala está emitiendo pronunciamiento sobre el recurso de apelación, carece de objeto pronunciarse respecto de la solicitud de medida cautelar planteada.

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 la señora ANGELA BEATRIZ CONDORI SUASNABAR contra los resultados finales del Concurso Público de Méritos N° 038-2022-MP-FN-GG-OGPOHU, relativo al cargo de Asistente Administrativo de la Fiscalía Provincial Mixta de Santa Ana de Tusi- Daniel Alcides Carrión, convocado por el Distrito Fiscal de Pasco.

SEGUNDO.- Declarar IMPROCEDENTE la medida cautelar solicitada por la señora ANGELA BEATRIZ CONDORI SUASNABAR.

TERCERO. – Notificar la presente resolución a la señora ANGELA BEATRIZ CONDORI SUASNABAR y al DISTRITO FISCAL DE PASCO.

CUARTO. – Devolver el expediente al DISTRITO FISCAL DE PASCO.

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

SEXTO. - Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/segunda-sala/>)

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 unidad, la paz y el desarrollo”

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

CP10/D

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 autría 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.