



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

**RESOLUCIÓN Nº 001148-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 10314-2023-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : LUCY MARIBEL SAAVEDRA JULCA  
**ENTIDAD** : MINISTERIO PÚBLICO  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057  
**MATERIA** : ACCESO AL SERVICIO CIVIL  
 CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS

**SUMILLA:** *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora LUCY MARIBEL SAAVEDRA JULCA contra el Cuadro de Resultados Finales de la Convocatoria CAS Nº 044-2023-MPFN, emitido por la Comisión del Distrito Fiscal Lima Norte del Ministerio Público.*

Lima, 8 de marzo de 2024

**ANTECEDENTES**

- El Distrito Fiscal Lima Norte del Ministerio Público, en adelante la Entidad, publicó la "Convocatoria CAS Nº 044-2023-MPFN", en adelante la Convocatoria CAS, para la contratación administrativa de servicios de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo Nº 1057, de, entre otros, el puesto de Analista con código ANA-01, al cual postuló la señora LUCY MARIBEL SAAVEDRA JULCA, en adelante la impugnante.
- El 11 de julio de 2023, la Entidad publicó el Cuadro de Resultados Finales de la Convocatoria CAS, según el cual, la impugnante no logró adjudicarse la plaza que fue convocada, declarándose como ganadora a la señora K.S.E. como se puede observar en el siguiente detalle:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	EVALUACIÓN CURRICULAR	ENTREVISTA PANEL	PUNTAJE TOTAL	CONDICIÓN
1	K.S.E.	8.5	9.83	18.33	<b>GANADOR</b>
2	LUCY MARIBEL SAAVEDRA JULCA	10	6.83		DESAPROBADO EN ENTREVISTA

**TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN**

- El 18 de julio de 2023, la impugnante interpuso recurso de apelación contra el Cuadro de Resultados Finales de la Convocatoria CAS, a efectos de que se declare su nulidad, argumentando principalmente, 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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

- (i) Cumple con los requisitos exigidos en el perfil de puesto para acceder a la plaza postulada.
  - (ii) La entrevista personal versó sobre temas no acordes a su perfil de puesto
  - (iii) La señora K.S.E., quien resultó ganadora en la Convocatoria CAS, presuntamente habría sido favorecida.
4. Con Oficio N° 006086-2023-MP-FN-ADMDFLINO, la Entidad remitió Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, del recurso de apelación interpuesto por la impugnante.
  5. Mediante Oficios N°s 027920-2023-SERVIR/TSC y 027921-2023-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

6. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>1</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>2</sup>, 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

<sup>1</sup> **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 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”.

<sup>2</sup> **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”.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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/TSC<sup>3</sup>, 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 Civil<sup>4</sup>, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>5</sup>; 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”<sup>6</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016<sup>7</sup>.

<sup>3</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>4</sup> **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”.

<sup>5</sup> **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 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”.

<sup>6</sup> El 1 de julio de 2016.

<sup>7</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

**“Artículo 16°.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo**

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. 028-2018-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, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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<sup>8</sup>, 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 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- Aprobar la política general de la institución;
- Aprobar la organización interna de la Autoridad, 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;
- Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema".

<sup>8</sup> **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;
- 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;
- Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- 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.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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.

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

- De acuerdo al texto original del artículo 1º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057<sup>9</sup>, el denominado “contrato administrativo de servicios” es una modalidad

<sup>9</sup> **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 1º.- Naturaleza jurídica y definición del contrato administrativo de servicios**

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”

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. 028-2018-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, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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.

13. 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 (...)"><sup>10</sup>, 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"<sup>11</sup>.
14. 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 1° del citado reglamento<sup>12</sup>, se 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.

<sup>10</sup>Fundamento N° 19 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC

<sup>11</sup>Fundamento N° 47 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC.

<sup>12</sup>**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 1°.- 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 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. 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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

15. 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.

16. 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”.*

17. 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-SERVIR/PE, y por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 330-2017-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 de conocimientos o habilidades técnicas.
- (iii) Entrevista

18. 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.

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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

### Del recurso de apelación de la impugnante

19. De acuerdo con los antecedentes de la presente resolución, se advierte que la impugnante está en desacuerdo con el Cuadro de Resultados Finales de la Convocatoria CAS, publicado el 11 de julio de 2023.
20. Sobre el particular, las Bases de la Convocatoria para el puesto de Analista Administrativo (código ANA-01), establecieron, entre otros, los siguientes requisitos para el perfil de puesto, los cuales se detallan a continuación:

REQUISITOS	DETALLE
FORMACIÓN ACADÉMICA	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Titulado Universitario en las carreras de derecho y/o economía y/o contabilidad y/o administración y/o estadística y/o ingeniería industrial.</i></li><li>• <i>Colegiado y habilitado.</i></li></ul>
EXPERIENCIA LABORAL	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Experiencia General: 2 años</i></li><li>• <i>Experiencia Específica: 1 año realizando funciones en gestión administrativa y/o estadística. 1 año en el sector público.</i></li></ul>
CONOCIMIENTOS	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Conocimientos Técnicos: Gestión de indicadores, manejo de hojas de cálculo.</i></li><li>• <i>Cursos y programas de especialización: Cursos de especialización y/o diplomado en Administración Pública y/o Gestión Pública, no menor a 90 horas académicas.</i></li></ul>
REQUISITOS ADICIONALES INDISPENSABLES	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Curso, taller y/o seminario entre otros, en Gestión de Recursos Humanos, en los últimos 05 años teniendo en cuenta la fecha de publicación de la convocatoria no menor a doce (12) horas académicas. Acumulable</i></li><li>• <i>Cursos de Especialización y/o Diplomado, en Gestión por procesos y lo Gestión por resultados no menor a noventa (10) horas académicas.</i></li></ul>

21. Por su parte, en las bases de la Convocatorias CAS se estableció el siguiente puntaje para cada etapa de la referida Convocatoria:

EVALUACIONES		PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
<b>EVALUACIÓN CURRICULAR</b>		<b>8</b>	<b>10</b>
1	Formación académica Cursos y/o estudios de especialización	4	4
2	Experiencia	4	4
3	Más de un Curso de Especialización y/o Diplomado, Taller, Seminario entre otros afines a la especialidad	-	2
<b>ENTREVISTA PANEL</b>		<b>8</b>	<b>10</b>
1	Presentación personal y aptitud	-	2
2	Capacidad de comunicación	-	3

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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

3	Dominio de las actividades objeto del servicio	-	5
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>16</b>	<b>20</b>

22. Al respecto, del Cuadro de Resultados Finales de la Convocatoria CAS se advierte que a la impugnante se le asignó una calificación de 10 puntos en la etapa de evaluación curricular, siendo este el puntaje máximo, es decir, que la impugnante cumplía con los requisitos exigidos en el perfil de puesto.
23. Por otra parte, la impugnante refiere que no se le habría otorgado el puntaje correcto en la etapa de entrevista panel, toda vez que, se le asignó la calificación de 6.83 puntos, quedando descalificada de la Convocatoria CAS.
24. En esa línea, la impugnante señaló en su recurso de apelación lo siguiente:

"(...)

*4. En el desarrollo de la entrevista, me constituí antes de la hora y el lugar indicado, me invitaron pasar a un ambiente donde se encontraba 03 personas la cual no se identificaron, presumiendo que son los miembros de la comisión de convocatoria CAS N°44-2023; pero si me solicitaron mi DNI para la identificación respectiva, dichas personas realizaron preguntas de materia penal más no en relación al perfil de puesto convocado, las preguntas realizadas como: **¿Sabes cómo está la estadística en anticorrupción?, ¿Cómo determinarías el Peritaje en corrupción? ¿Qué consignarías o iría en una disposición fiscal en corrupción?, ¿Has manejado el sistema gestión fiscal-SGF?, ¿Qué es el delito colusión?, ¿Qué es el delito contusión? Entre otras preguntas; en todo momento manifesté que la experiencia que cuento y acredito en mi currículum vitae es administrativo mas no penal, cumpliendo los requisitos mínimos del perfil de puesto para el cargo de ANALISTA ADMINISTRATIVO; es así que se vulnera el principio de igual de oportunidades y de mérito.***

*(...)"*.

25. 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*





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

*calificación de los solicitantes ‘postulantes’, reduce la variabilidad de los resultados entre ellos y mejora la validez de la entrevista como herramienta de selección”<sup>13</sup>.*

26. 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.
27. Sobre esto último, HELLRIEGEL y SLOCUM afirman que: *“Las percepciones de las personas y sus conductas son subjetivas”<sup>14</sup>.*
28. 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.
29. 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”<sup>15</sup>.*

<sup>13</sup>ROBBINS, Stephen P. y JUDGE, Timothy A. “Comportamiento organizacional”. Décimo Tercera Edición, Pearson Educación, México DF, 2009, p. 588 y 589.

<sup>14</sup>HELLRIEGEL, Don y SLOCUM Jr., John W. “Comportamiento organizacional”. Décimo Segunda Edición, Cengage Learning Editores, México DF, 2009, p. 88.

<sup>15</sup>Sentencia recaída en el Expediente N° 03167-2010-PA/TC, fundamento jurídico 12.

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. 028-2018-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, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

30. En este punto cabe precisar que, de acuerdo a las bases de la Convocatoria CAS el puesto de Analista con código ANA-01 sería para desempeñarse en la Fiscalía Superior Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Lima Norte realizando las siguiente funciones:

"(...)

**FUNCIONES DEL PUESTO**

1. IDENTIFICAR Y PROPONER INDICADORES DE GESTIÓN PARA EL MONITOREO, ANÁLISIS Y MEJORA DE LAS ACCIONES QUE SE DESARROLLAN AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN.
2. COORDINAR REQUERIMIENTOS DE INFORMACIÓN A NIVEL INTERNO DE ACUERDO A LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS.
3. PARTICIPAR EN LA FORMULACIÓN DE OBJETIVOS, LINEAMENTOS, ACCIONES PLANES Y METAS DE LA INSTITUCIÓN.
4. GENERAR ESTADÍSTICAS E INFORMES DE OFICIO O A SOLICITUD DE LA/EL JEFE/A SUPERIOR.
5. RECOPILAR, PROCESAR Y SISTEMATIZAR INFORMACIÓN DEL ORGANO Y/O UNIDAD ORGÁNICA A SOLICITUD DE LA/EL JEFE/A SUPERIOR QUE COADYUVEN AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS TRAZADOS EN EL ORGANO Y/O UNIDAD ORGÁNICA.
6. ELABORAR INFORMES TÉCNICOS Y DEMÁS DOCUMENTACIÓN DE ACUERDO A LA NATURALEZA DE SUS FUNCIONES Y DENTRO DEL AMBITO DE SU COMPETENCIA.
7. EJECUTAR PLANES INSTIRUCIONALES EN RELACIÓN A LA MATERIA DE SU COMPETENCIA.
8. ELABORAR ESTUDIOS Y ANÁLISIS SOBRE TEMAS ENAMARCADOS EN EL AMBITO DE SU COMPETENCIA.
9. INFORMAR DE FORMA EFICAZ Y OPORTUNA A LA/EL JEFE/A SUPERIOR SOBRE EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES.
10. OTRAS FUNCIONES ASIGNADAS POR LA JEFATURA INMEDIATA, RELACIONADAS A LA MISIÓN DEL PUESTO/ÁREA.

(...)"

31. Entonces, es posible advertir que las preguntas realizas en la entrevista panel, según los propios alegatos de la impugnante, iban acorde a la materia de la dependencia donde se desempeñaría en cargo de Analista con código ANA-01, esto es, la Fiscalía Superior Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Lima Norte.
32. Por citar, la pregunta **¿Sabes cómo está la estadística en anticorrupción?**, se vincula principalmente con la función de "generar estadísticas e informes de oficio o a

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. 028-2018-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, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

solicitud de la/el, jefe/a superior"; aunque un análisis estadístico también podría ser desarrollado en el cumplimiento de las siguientes funciones: "identificar y proponer indicadores de gestión para el monitoreo, análisis y mejora de las acciones que se desarrollan al interior de la institución", "participar en la formulación de objetivos, lineamientos, acciones planes y metas de la institución", "elaborar informes técnicos y demás documentación de acuerdo a la naturaleza de sus funciones y dentro del ámbito de su competencia" y "elaborar estudios y análisis sobre temas enmarcados en el ámbito de su competencia".

33. La pregunta **¿Cómo determinarías el peritaje en corrupción?** y **¿Qué consignarías o iría en una disposición fiscal en corrupción?** se vincula con las funciones de "elaborar informes técnicos y demás documentación de acuerdo a la naturaleza de sus funciones y dentro del ámbito de su competencia" y "elaborar estudios y análisis sobre temas enmarcados en el ámbito de su competencia", dado que en el marco de dichas funciones se le podría encargar la evaluación de un peritaje en corrupción.
34. Lo mismo ocurre en el caso de la pregunta, **¿Has manejado el sistema gestión fiscal-SGF?**, que se vincula con la función de "recopilar, procesar y sistematizar información del órgano y/o unidad orgánica a solicitud de la/el jefa/e superior que coadyuven al cumplimiento de los objetivos trazados en el órgano y/o unidad orgánica".
35. Finalmente, las preguntas **¿Qué es el delito colusión?** y **¿Qué es el delito contusión?**, se tratan de definiciones básicas que deben ser conocidas para cumplir con el rol de Analista de la Fiscalía Superior Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Lima Norte, dado que parte de su labor está vinculada al análisis legal en el marco de delitos de corrupción de funcionarios. Esto se vincula con las funciones de "generar estadísticas e informes de oficio o a solicitud de la/el, jefe/a superior", "elaborar informes técnicos y demás documentación de acuerdo a la naturaleza de sus funciones y dentro del ámbito de su competencia" y "elaborar estudios y análisis sobre temas enmarcados en el ámbito de su competencia".
36. Por tanto, se concluye que las preguntas que le fueron realizadas al impugnante en la etapa de entrevista personal, son objetivas en la medida que se ajustan al perfil del puesto y las funciones a desarrollar. De ahí que no se aprecia afectación al principio de mérito.
37. Además, en las bases de la Convocatoria CAS se precisó que la etapa de entrevista panel tenía un puntaje aprobatorio mínimo de ocho (8) y máximo de diez (10) puntos, conforme los siguiente criterios:

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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Criterios	Puntaje
Presentación personal y actitud	2
Capacidad de comunicación	3
Dominio de las actividades objeto del servicio	5
<b>Puntaje Total</b>	<b>10</b>

38. De lo anterior se evidencia que, los criterios de evaluación para el desarrollo de la entrevista panel fueron objetivos y permitirían evaluar de manera idónea a los postulantes de la Convocatoria CAS.
39. En ese sentido, este Colegiado estima que la Entidad sí evaluó a la impugnante en la etapa de entrevista personal sobre la base de criterios objetivos, logrando en esta etapa la calificación de 6.83 puntos, lo cual constituye un puntaje desaprobatario de acuerdo con las bases de la Convocatorias CAS.
40. En otro punto, la impugnante señala que el postulante que resultó ganador de la Convocatoria CAS, la señora K.S.E., posiblemente habría sido servidora de la Entidad lo que, a su criterio, significaría un favorecimiento.
41. Al respecto, en el numeral **“III. OTRAS CONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO”** de las bases de la Convocatoria CAS se precisó lo siguiente:

“(…)

**III. OTRAS CONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO**

(…)

- *Los ganadores del Concurso que a la fecha de la publicación de los resultados finales mantengan vínculo laboral con el Estado, necesariamente deberán presentar su carta de renuncia a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en su entidad y gestionar su baja en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público – AIRHSP.*

(…)”.

42. Como bien se evidencia de las bases, en la Convocatoria CAS no se establecía alguna prohibición de participar a postulantes que mantengan vínculo laboral sea con la Entidad o con cualquier entidad del Estado, precisándose que los que resulten ganadores deberán presentar su renuncia.
43. Finalmente, la impugnante precisa que ha revisado en la página web de la SUNEDU y por la fecha de obtención del Diploma de Bachiller del ganador de la Convocatoria CAS, la señora K.S.E., asume que solo podría contar con 3 años de experiencia laboral general a comparación de los 20 años de experiencia con los que ella cuenta.

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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

44. Al respecto, de la revisión de la página web de la SUNEDU<sup>16</sup> se evidencia que la ganadora de la Convocatoria CAS, la señora K.S.E., obtuvo el grado de bachiller el 4 de abril de 2019.
45. Ahora bien, de las bases de la Convocatoria, se advierte que en relación a la experiencia laboral se exigió lo siguiente:

REQUISITOS	DETALLE
EXPERIENCIA LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia General: 2 años</li> <li>Experiencia Específica: 1 año realizando funciones en gestión administrativa y/o estadística. 1 año en el sector público.</li> </ul>

46. Además, es preciso indicar que la impugnante no sostiene en su recurso de apelación que la ganadora de la Convocatoria CAS, la señora K.S.E. no cumplía con los requisitos exigidos en el perfil de puesto de Analista con código ANA-01, sino que ella cuenta con veinte (20) años de experiencia.
47. Bajo este contexto, se debe reiterar que en la etapa de evaluación curricular la Comisión de la Entidad le otorgó a la impugnante una calificación de 10 puntos, siendo este el puntaje máximo establecido para la Convocatoria CAS, precisamente al valorar su experiencia, por lo que no se aprecia irregularidad o errónea calificación en este extremo.
48. Recordemos que el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444<sup>17</sup> establece que el procedimiento administrativo se sustenta, entre otros, en el principio de legalidad, según el cual, *“Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”*.

<sup>16</sup><https://www.sunedu.gob.pe/registro-nacional-de-grados-y-titulos/>

<sup>17</sup>**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**  
**“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo**

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:
- 1.1. Principio de legalidad. - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.

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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

49. Así, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad<sup>18</sup>, en aplicación del principio de legalidad, la Administración Pública sólo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica. En otros términos, mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la Administración Pública sólo pueden hacer lo que la ley expresamente les permita.
50. Por las consideraciones expuestas, este Colegiado considera que la Comisión de las Convocatorias CAS, actuó dentro del marco de las funciones que le fueron otorgadas al momento de evaluar a la impugnante, por lo que deviene en infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante.

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 INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora LUCY MARIBEL SAAVEDRA JULCA contra el Cuadro de Resultados Finales de la Convocatoria CAS N° 044-2023-MPFN, emitido por la Comisión del Distrito Fiscal Lima Norte del MINISTERIO PUBLICO; por lo que se CONFIRMA el citado acto administrativo.

**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución a la señora LUCY MARIBEL SAAVEDRA JULCA y al Distrito Fiscal Lima Norte del MINISTERIO PUBLICO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**TERCERO.-** Devolver el expediente al Distrito Fiscal Lima Norte del MINISTERIO PUBLICO.

**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 (<https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/primera-sala/>).

<sup>18</sup> Constitución Política del Perú de 1993

**“Artículo 2º.- Derechos fundamentales de la persona**

Toda persona tiene derecho:

(...)

24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia:

(...)

a. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe;

(...)”.

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 del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

**CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA**

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

**ROLANDO SALVATIERRA COMBINA**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

**ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

L17/P11

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 autenticidad 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. 028-2018-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.

Página 16 de 16

[www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157  
Jesús María, 15072 - Perú  
T: 51-1-2063370



BICENTENARIO  
PERÚ  
2024

