



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

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCIÓN Nº 001941-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 14066-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : JONATHAN GONZALO CORDOVA MULATILLO
ENTIDAD : SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : ACCESO AL SERVICIO CIVIL
CONCURSO PÚBLICO DE MERITOS

SUMILLA: *Se declara **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por el señor **JONATHAN GONZALO CORDOVA MULATILLO** y, en consecuencia, **CONFIRMAR** los resultados finales del Concurso de Promoción Interna Nº 002-2024-SUNAFIL convocado por la **SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL**, en el extremo referido al puesto de "Inspector de Trabajo" de la Entidad; al haberse emitido conforme a ley.*

Lima, 16 de mayo de 2025

ANTECEDENTES

1. Mediante Proceso de Promoción Interna denominado Concurso de Promoción Interna Nº 002-2024-SUNAFIL, en adelante el Concurso de Promoción, la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL, en adelante la Entidad, realizó la convocatoria para cubrir ochenta y tres (83) plazas de Inspector de Trabajo en distintas Intendencias Regionales e Intendencia de Lima Metropolitana, plaza a la cual postuló el señor JONATHAN GONZALO CORDOVA MULATILLO, en lo sucesivo el impugnante.
2. Habiendo superado las sub etapas de la evaluación de inscripción virtual, evaluación de conocimientos, evaluación de habilidades y competencias, con fecha 17 de septiembre de 2024 la Entidad informó a todos los participantes, incluido el impugnante, las indicaciones generales y específicas para el desarrollo de la Sub etapa de Entrevista Personal (última etapa) que se llevó a cabo el día 19 de septiembre de 2024.
3. Con fecha 23 de septiembre de 2024, se publicaron los resultados finales del Concurso de Promoción, en donde se declaró como ganadores a los postulantes de iniciales K.E.E.C. y X.L.M.C., respecto de la Intendencia Regional de Tumbes, plaza a la que postuló el impugnante

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.





TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

- El 16 de octubre de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra los resultados finales del Concurso Público, cuestionando concretamente el resultado de la evaluación de la entrevista personal, señalando principalmente que la Entidad no ha realizado una adecuada calificación de las preguntas realizadas a este, siendo que no tienen fundamento alguno para habersele colocado el puntaje obtenido.
- Con Oficio N° 001195-2024-SUNAFIL/GG/ORH, del 19 de noviembre de 2024, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
- Mediante Oficios N° 037678-2024-SERVIR/TSC y N° 037679-2024-SERVIR/TSC, se comunicó a la Entidad y al impugnante que el recurso de apelación fue admitido por el Tribunal del Servicio Civil.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

- De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023¹, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013², el Tribunal tiene por

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

“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil

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

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

Conoce recursos de apelación en materia de:

- Acceso al servicio civil;
- Pago de retribuciones;
- Evaluación y progresión en la carrera;
- Régimen disciplinario; y,
- Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

² **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC³, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁴, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁵; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el

“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 90º.- La suspensión y la destitución

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

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

⁵ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

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

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo 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”.

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Diario Oficial “El Peruano”⁶, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

10. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo⁷, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA	AMBAS SALAS	AMBAS SALAS	AMBAS SALAS

⁶ El 1 de julio de 2016.

⁷ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

“Artículo 16.- 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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Gobierno Nacional (todas las materias)	Gobierno Nacional (todas las materias)	Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)
--	--	--	--

11. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
12. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del recurso de apelación interpuesto por el impugnante

13. En el presente caso, de acuerdo a los argumentos expuestos en el recurso de apelación presentado, el impugnante cuestiona el resultado de la evaluación de la entrevista personal, señalando que principalmente que la Entidad no ha realizado una adecuada calificación de las preguntas realizadas a este, siendo que no tienen fundamento alguno para habersele colocado el puntaje obtenido.
14. Al respecto, de la revisión de las bases del Concurso Público que obra en el expediente administrativo, se aprecia que se ha señalado respecto de la etapa de entrevista señalando lo siguiente:

"(...)

2.3.2.3. Sub etapa de Entrevista personal

- a) *La subetapa tendrá carácter eliminatorio al igual que las anteriores, se realiza de manera virtual y la interacción con los postulantes durante la entrevista está a cargo de los miembros del comité.*
- b) *Los Tópicos de la Entrevista Personal están referidos a las características y perfil del puesto a desempeñar, así como a las cualidades y habilidades personales y profesionales, motivación, principios, ética y labores operativas vinculadas al rol del Inspector del trabajo, asimismo, las que por funciones*

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

deben ser de conocimiento de los Inspectores.

- c) *Cada postulante es entrevistado por lo menos por dos (02) representantes del comité Especial, la calificación final de la entrevista Personal se obtiene del promedio de las calificaciones que consignaron cada uno de los representantes del Comité Especial.*
- d) *El puntaje mínimo para la subetapa de Entrevista es de sesenta (60.00) puntos y el máximo a obtener es de cien (100.00) puntos. De asignarse un puntaje igual o mayor a sesenta (60.00) puntos se otorga la condición de "CALIFICA".*
- e) *La relación de los postulantes que obtengan la condición de "CALIFICA" en esta subetapa, así como sus respectivos puntajes, se publican de acuerdo con las fechas establecidas en el cronograma del presente Concurso de Promoción Interna. (...)"*
15. Ahora bien, respecto 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 solo 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.
16. 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.**
17. Debe tenerse presente que, por la propia naturaleza de esta evaluación, existe cierto grado de subjetividad en razón a las percepciones que cada entrevistador se forma respecto al postulante.

Sobre esto último, Hellriegel y Slocum afirman que: *"Las percepciones de las personas y sus conductas son subjetivas"*⁹. Por lo demás, dado que la información proporcionada en la entrevista, en algunos casos, eventualmente podría ser

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.

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

reservada, no existe una regla de obligatoriedad que exija de manera imperativa a las entidades la grabación de sus entrevistas, sin perjuicio que así decidan hacerlo.

18. Por lo tanto, es posible afirmar que en esta etapa del concurso 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 Entrevista se tornaría en arbitraria.

19. 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.
20. Ahora bien, en el caso en concreto, se advierte que en la etapa de entrevista se precisa cinco (05) criterios objetivos o factores de evaluación que la Entidad debe de evaluar, por lo tanto, de la revisión de los documentos que obran en el expediente administrativo se advierte que esta ha realizado la calificación de los citados criterios consignándole al impugnante el puntaje promedio de 59 puntos en total, en atención a las evaluaciones realizadas por los evaluadores de iniciales GGG y M.del.P.S.T. quienes le pusieron el puntaje de 60 puntos y 58 puntos respectivamente por las competencias a evaluar cómo se detalla a continuación en la siguiente imagen:

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

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Table with 8 columns: Nº, APELLIDOS Y NOMBRES, INTENDENCIA REGIONAL A LA QUE POSTULA, FACTORES, Puntaje total (*). Rows include candidates G.G.G. and JONATHAN GONZALO with scores 60 and 60 respectively.

* Entrevista realizada por el señor de iniciales G.G.G.

Table with 8 columns: Nº, APELLIDOS Y NOMBRES, INTENDENCIA REGIONAL A LA QUE POSTULA, FACTORES, Puntaje total (*). Rows include candidates M.del.P.S.T. and JONATHAN GONZALO with scores 58 and 58 respectively.

* Entrevista realizada por la señora de iniciales M.del.P.S.T.

- 21. De otro lado, el hecho de que en la entrevista personal el impugnante haya esperado que le realicen un tipo determinado de preguntas...
22. En ese sentido, se puede advertir que en las bases del Proceso de Contratación de personal denominado Concurso de Promoción Interna...
23. En ese sentido, por las consideraciones expuestas en los numerales precedentes, este cuerpo Colegiado considera que la calificación otorgada por el Comité de Selección...

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...





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

24. Por lo tanto, esta Sala considera que los argumentos de la impugnante no resultan ser amparables, con lo cual, deviene en declarar infundado el recurso de apelación puesto a conocimiento.

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 JONATHAN GONZALO CORDOVA MULATILLO y, en consecuencia, CONFIRMAR los resultados finales del Concurso de Promoción Interna N° 002-2024-SUNAFIL convocado por la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL, en el extremo referido al puesto de “Inspector de Trabajo” de la Entidad; al haberse emitido conforme a ley.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor JONATHAN GONZALO CORDOVA MULATILLO y al SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL.

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.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1800-tribunal-del-servicio-civil-sala-2>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº
ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

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





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Firmado por VºBº

SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

P4

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

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

