



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

### **RESOLUCIÓN Nº 001954-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 1264-2025-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : LUIS ENRIQUE RIVERA ESPINOZA  
**ENTIDAD** : SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728  
**MATERIA** : ACCESO AL SERVICIO CIVIL  
 CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS

**SUMILLA:** *Se declara la NULIDAD del Concurso Público de Méritos Nº 002-2024-SUNAFIL realizado por la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL, en lo que respecta a la convocatoria para el puesto de Inspector Auxiliar para la Intendencia Regional del Callao; al haberse vulnerado el principio de legalidad.*

Lima, 16 de mayo de 2025

#### **ANTECEDENTES**

1. A través del Concurso Público de Méritos Nº 002-2024-SUNAFIL, en adelante el concurso público, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en adelante la Entidad, convocó ochenta y seis (86) plazas de inspectores auxiliares para los órganos desconcentrados que abarca la Intendencia de Lima Metropolitana e Intendencias Regionales.

Es así como, respecto a la Intendencia Regional del Callao, se convocaron tres (3) plazas para Inspector Auxiliar, a la cual postuló el señor LUIS ENRIQUE RIVERA ESPINOZA, en adelante el impugnante.

2. El 10 de diciembre de 2024, se publicaron los resultados finales respecto a las tres (3) plazas para la Intendencia Regional del Callao, declarando a los siguientes ganadores:

| <b>APELLIDOS Y NOMBRES</b> | <b>ÁMBITO DE POSTULACIÓN</b> | <b>PUNTAJE FINAL</b> | <b>CONDICIÓN</b> |
|----------------------------|------------------------------|----------------------|------------------|
| A.B.Y.P                    | CALLAO                       | 72.25                | GANADOR (A)      |
| H.R.CH.P                   | CALLAO                       | 68.10                | GANADORA (A)     |
| A.C.L.E                    | CALLAO                       | 67.35                | GANADORA (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 028-2016-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.





Asimismo, al impugnante se le reconoció en la condición de “NO CALIFICA”, consignado un resultado de cincuenta (50) puntos en la entrevista personal.

### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

3. El 12 de diciembre de 2024 el impugnante interpuso recurso de apelación contra los resultados finales del concurso público, solicitando que se deje sin efecto el resultado de la entrevista personal, en virtud de los siguientes argumentos:
  - i) Se le realizó preguntas que involucran actos de discriminación, ya que se le preguntó explícitamente sobre su edad, y se utilizó calificativos que manifiestan discriminación a las personas originarias del Callao.
  - ii) Llegó hasta la etapa de entrevista final gracias a su experiencia, formación, habilidades y competencias.
4. Con Oficio N° 00002-2025-SUNAFIL/GG/ORH, 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.
5. Mediante los Oficios N° 003659-2025-SERVIR/TSC y 003660-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación ha sido admitido.
6. Con Oficio N° 010163-2025-SERVIR/TSC, del 23 de abril de 2025, el Tribunal solicitó a la Entidad la siguiente información:
  - i) El comunicado a través del cual vuestra entidad puso en conocimiento de los postulantes del Concurso Público de Méritos N° 002-2024-SUNAFIL, la rúbrica de evaluación de la entrevista personal, conforme lo señala el numeral 2.1.3.7 de las Bases del referido concurso.
  - ii) La rúbrica de evaluación del impugnante y de los ganadores del Concurso Público de Méritos N° 002-2024-SUNAFIL para la Intendencia Regional del Callao, correspondiente a la entrevista personal, debiendo estar debidamente suscritas por los miembros de la comisión de selección.
  - iii) El Registro audiovisual de las entrevistas realizadas tanto al impugnante como a los ganadores del mencionado concurso.

Asimismo, se dispuso requerir a los señores de iniciales Y.P.A.B., CH.P.H.R., y L.E.A.C., que expresen los argumentos que estimen convenientes en relación a la

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.





impugnación formulada por el impugnante, debido a que podrían verse afectados con la decisión adoptada.

- Mediante Oficio N° 000386-2025-SUNAFIL/GG/ORH, del 30 de abril de 2025, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad remitió la información solicitada.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

- 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 al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
- 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

<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:

- 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”.

<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”.

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

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"

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.

10. 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 Nº 30057 – Ley del Servicio Civil, y el artículo 95º de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM<sup>4</sup>, en adelante el Reglamento General, para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 01 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”<sup>5</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.
11. 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 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<br>interpuestos a partir del 1<br>de julio de 2016              | Recursos de apelación<br>interpuestos a partir del<br>1 de julio de 2019                |
| PRIMERA<br>SALA<br>Gobierno<br>Nacional      | AMBAS<br>SALAS<br>Gobierno<br>Nacional | AMBAS SALAS<br>Gobierno Nacional<br>(todas las materias)<br>Gobierno Regional y Local | AMBAS SALAS<br>Gobierno Nacional y Gobierno<br>Regional y Local<br>(todas las materias) |

<sup>4</sup> **Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 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 Nº 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>5</sup> El 1 de julio de 2016.

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”

|                      |                      |                              |  |
|----------------------|----------------------|------------------------------|--|
| (todas las materias) | (todas las materias) | (solo régimen disciplinario) |  |
|----------------------|----------------------|------------------------------|--|

12. 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.
13. 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 admitido el recurso de apelación y valorado los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

#### Sobre el análisis del caso

14. De acuerdo a los antecedentes de la presente resolución, se advierte que el impugnante está en desacuerdo con los resultados finales del Concurso Público, ya que no alcanzó una plaza para la Intendencia Regional del Callao, habiéndole asignado en la condición de “no califica” con un puntaje en la entrevista personal de cincuenta (50) puntos.
15. Sobre el particular, el impugnante no está conforme con el puntaje asignado en la entrevista personal, por considerar que existen vicios de arbitrariedad en la valoración de dicha etapa, toda vez que se incurrió en actos de discriminación al haberle preguntas sobre su edad y origen.
16. Sobre el particular, en lo que respecta a la entrevista personal propiamente dicha, ROBBINS y JUDGE señalan que: *“De todas las herramientas de selección que utilizan organizaciones de todo el mundo para seleccionar a los candidatos, la entrevista sigue siendo la más común. No sólo se utiliza mucho, sino también tiene mucho peso. (...) El uso de un conjunto estandarizado de preguntas, las cuales dan a los entrevistadores un método uniforme de recabar información y estandarizar la calificación de los solicitantes ‘postulantes’, reduce la variabilidad de los resultados entre ellos y mejora la validez de la entrevista como herramienta de selección”*<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> ROBBINS, Stephen P. y JUDGE, Timothy A. “Comportamiento organizacional”. Décimo Tercera Edición, Pearson Educación, México DF, 2009, p. 588 y 589.

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"

17. 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.
18. Sobre esto último, HELLRIEGEL y SLOCUM afirman que: “Las percepciones de las personas y sus conductas son subjetivas<sup>7</sup>.”
19. 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.
20. 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>8</sup>.
21. En el presente caso, el impugnante ha limitado su cuestionamiento a la sub etapa de entrevista personal, alegando haber sido objeto de discriminación por motivos de edad y origen. No obstante, cabe señalar que en su recurso no ha expuesto elementos fácticos ni argumentos concretos que sustenten dicha afirmación, ni ha aportado indicios razonables que permitan inferir la existencia de un trato

<sup>7</sup> HELLRIEGEL, Don y SLOCUM Jr., John W. “Comportamiento organizacional”. Décimo Segunda Edición, Cengage Learning Editores, México DF, 2009, p. 88.

<sup>8</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 028-2016-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"

diferenciado injustificado por parte del comité de selección, por lo que la alegación de discriminación carece de sustento suficiente para ser acogida.

22. Ahora bien, de la revisión del expediente administrativo, sobre la sub etapa de entrevista personal, cabe señalar que el numeral 2.1.3.7 de las Bases del Concurso Público estableció lo siguiente:

*“Esta subetapa se desarrolla de forma presencial en la sede de una entidad educativa de prestigio, en las fechas y horas que disponga la SUNAFIL. A la misma, accederán los postulantes con la condición "CALIFICA" en la Subetapa de Evaluación de Habilidades y/o Competencias, en estricto orden de mérito conforme los puntajes de la Subetapa de Evaluación Curricular. **Las indicaciones y rúbrica de la Entrevista Personal serán publicadas a través de un comunicado en el Portal Institucional Concurso (<https://goo.su/WPzjz>)”.***

23. Por su parte, en el Comunicado N° 07 publicado en el Portal Institucional del Concurso, respecto a la entrevista personal se publicó lo siguiente:



UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA  
Dirección de Admisión



SUNAFIL

### PROTOCOLO DEL DÍA DE LA ENTREVISTA

- Los postulantes deberán ingresar al campus por la Puerta 5 de la Universidad Nacional de Ingeniería.
- Una vez dentro, deberán dirigirse a la Dirección de Admisión, donde se llevará a cabo la entrevista (ver mapa).
- Es importante presentarse 20 minutos antes de la hora programada en la Dirección de Admisión.
- Al llegar a la recepción de la Dirección de Admisión, se procederá a verificar la identidad del postulante y registrar su llegada en el listado de control.
- Posteriormente, el postulante deberá permanecer en la sala de espera hasta que sea llamado para su entrevista.
- Una vez finalizada la entrevista, el postulante podrá retirarse del campus.
- Enlace Google Map <https://bit.ly/4e8bSKQ>
- Adjuntamos el enlace de la programación del día de su entrevista (Fecha, hora):

[https://drive.google.com/file/d/1QgI7H-PrJUPUT1mX01or7ILm0zFqFEXr/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1QgI7H-PrJUPUT1mX01or7ILm0zFqFEXr/view?usp=drive_link)

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"

### CONSIDERACIONES DURANTE EL DESARROLLO DE LA ENTREVISTA PERSONAL

Los postulantes deberán tener en cuenta las siguientes indicaciones, bajo sanción de descalificación del proceso:

- El postulante debe estar pendiente de las comunicaciones previas a la entrevista que la SUNAFIL proponga para el desarrollo adecuado de la entrevista, no existiendo tolerancia, prórroga alguna o reprogramación de la entrevista.
- El desarrollo de la entrevista personal podrá programarse por un tiempo máximo de hasta veinte (20) minutos, para cada postulante.
- No se permitirá el uso de celular, radio u otro dispositivo electrónico en general, durante el desarrollo de la entrevista.
- El postulante que por cualquier motivo abandone el ambiente donde se desarrolla la entrevista sin haber finalizado, no podrá retornar y menos continuar con el desarrollo de la entrevista, salvo caso extremo justificado y previa autorización de los encargados de la supervisión de la entrevista.

### COMITÉ ESPECIAL

24. Al respecto, se aprecia que la Entidad emitió diversos comunicados a través del portal institucional en donde informaba cuestiones generales de la entrevista personal, sin embargo, sobre los criterios y niveles de desempeño que se utilizarían para calificar a los postulantes, así como los puntos o puntajes asignados a cada nivel de la entrevista personal, no se informó a los postulantes a través de este medio, por lo que los postulantes no pudieron conocer los aspectos evaluados en dicha etapa.
25. Cabe señalar que las Bases del Concurso establecían que la etapa de entrevista personal se encontraba sujeta a una rúbrica de evaluación; no obstante, no se brindó mayor detalle sobre los parámetros objetivos que comprendían la indicada rúbrica, ni los puntajes de calificación.
26. En relación a lo anterior, es preciso señalar que la Gerencia de Políticas de la Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a través de su Informe N° 271-2015-SERVIR/GPGSC, sobre el ingreso a la Carrera Administrativa, ha señalado lo siguiente:

*“2.7 Asimismo, el proceso de selección para el acceso al servicio civil debe ceñirse a los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y publicidad, por lo que la inobservancia de los mismos genera la nulidad de dicho proceso, conforme a lo expresado en el artículo 9 de la Ley N° 28175 (...).”*

***Por lo que, las entidades deben establecer en la convocatoria y/o en las bases del proceso de selección para el acceso al servicio civil, el perfil mínimo que debe***

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"

*reunir el postulante en función al puesto a desempeñar, las etapas del proceso, así como los criterios mediante los cuales se asignarán los puntajes respectivos en cada una de estas y el puntaje mínimo que debe obtener el postulante para acceder a la siguiente etapa del proceso. Dichos criterios deben ser objetivos y razonables”.*

(Resaltado agregado)

27. De lo señalado, pueden resaltarse los siguientes aspectos:

- i) **Las rubricas no estaban disponibles:** Las bases indican que serán publicadas posteriormente a través de un comunicado en el portal institucional de la Entidad, lo cual no se realizó.
- ii) **Se usarían para evaluar la entrevista:** Si bien no se detalla su contenido se debe tener en cuenta que estas rúbricas son el instrumento oficial de evaluación de la entrevista personal. Sirven para medir el desempeño de los postulantes durante esta fase.
- iii) **Serían de acceso público:** Una vez disponibles cualquier postulante podría consultarlas en el portal. Esto es clave para que los participantes puedan prepararse adecuadamente.

28. Al respecto, en relación a la publicación de la rúbrica de evaluación de la entrevista personal, a través del Oficio N° 000386-2025-SUNAFIL/GG/ORH, del 30 de abril de 2025, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad informó lo siguiente:

*“De acuerdo a lo señalado en el correo de fecha 28 de abril de 2025, se deja constancia que, en el marco del proceso CPM 002-2024-SUNAFIL, y en atención a lo dispuesto en las bases **respecto a la publicación de las indicaciones y rúbricas de la entrevista personal mediante el portal institucional, excepcionalmente se procedió a su comunicación de forma presencial a los postulantes antes de su entrevista.** Esta modalidad alternativa fue adoptada con el objetivo de asegurar una comunicación efectiva, directa y simultánea a todos los participantes, garantizando el principio de igualdad de oportunidades, transparencia y debido procedimiento. Asimismo, se precisa que dicha acción, coadyuvó a mantener la objetividad e imparcialidad en el desarrollo del proceso de selección, ya que el contenido comunicado presencialmente se ajustó íntegramente a los criterios previstos en las bases, resguardándose los fines del concurso”.*

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.



29. Estando a este punto, si bien la Entidad ha señalado que entregó la rúbrica e indicaciones de la entrevista personal de forma presencial el mismo día de su realización, corresponde señalar que dicha actuación constituye una modificación unilateral del procedimiento previamente establecido en las bases del concurso. En efecto, las bases indicaban expresamente que tanto la rúbrica como las indicaciones debían ser publicadas en el portal institucional, lo cual otorga a los postulantes la posibilidad de conocer con la debida anticipación los criterios de evaluación y las condiciones de la entrevista.
30. Al no respetarse este mecanismo de publicidad previsto, se configura una vulneración a las reglas del concurso, afectando directamente el principio de predictibilidad, al impedir que los postulantes se preparen con tiempo suficiente. Asimismo, se transgrede el debido procedimiento, toda vez que las reglas establecidas en las bases constituyen normas de cumplimiento obligatorio tanto para la entidad convocante como para los participantes, y su modificación no puede realizarse sin una justificación razonada y debidamente comunicada.
31. Además, corresponde observar que la actuación de la Entidad también se encuentra regida por el deber de transparencia de los actos de la administración pública, conforme al artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, ya que toda actuación administrativa debe observar, entre otros, los principios de transparencia, publicidad y debido procedimiento, los cuales garantizan que los administrados puedan conocer, en forma clara y oportuna, los criterios y reglas que rigen los procedimientos en los que participan.
32. Por su parte, es de resaltar que se requirió a la Entidad la remisión del registro audiovisual de las entrevistas personales del Concurso, no obstante, se advierte que la Entidad no cumplió con remitir debidamente dichos videos, ya que los mismos no cuentan con registro de audio, por lo que no ha sido posible acreditar que la etapa de entrevista personal se haya ceñido a parámetros objetivos de calificación contenidos en la rúbrica de evaluación, contraviniendo lo establecido en el numeral el numeral 2.1.3.7 de las Bases del Concurso.
33. Bajo este contexto, resulta necesario señalar que de acuerdo al numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante TUO de la Ley N° 27444, 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”*.

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.



34. Por tanto, considerando la observancia de la omisión detectada en la publicación de la rúbrica de entrevista personal, y en el marco de la potestad de control de este Colegiado, se concluye que en el presente caso se ha vulnerado el principio de legalidad y el deber de debida motivación, acarreado la nulidad del Concurso Público de Méritos N° 002-2024-SUNAFIL, en lo que respecta a las plazas de la Intendencia Regional del Callao, al haber incurrido en la causal prevista en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444<sup>9</sup>.
35. Ahora bien, en cuanto a los efectos de la presente resolución, se advierte que la Entidad llevó a cabo el Concurso con la finalidad de cubrir tres (3) plazas de Inspector Auxiliar en la Intendencia Regional del Callao, siendo que las mencionadas plazas han sido ocupadas por los profesionales que resultaron ganadores, quienes cumplieron con todas las etapas del concurso de manera regular y conforme a las disposiciones establecidas por la propia Entidad. La omisión por parte de la Entidad constituye un hecho consumado, por lo que retrotraer el proceso implicaría un perjuicio desproporcionado a quienes ya han accedido válidamente a las plazas convocadas.
36. En ese sentido, el numeral 12.3 del artículo 12° del TUO de la Ley N° 27444 establece que en caso que el acto viciado se hubiera consumado, o bien sea imposible retrotraer sus efectos, solo dará lugar a la responsabilidad de quien dictó el acto<sup>10</sup>.
37. Al respecto, Juan Carlos Morón Urbina al hacer el comentario de la citada norma ha señalado que *"La constatación de la nulidad puede atravesar por vicisitudes adicionales: que se haya consumado los efectos del acto viciado (ej. si la actividad autorizada ya se realizó) o sea imposible retrotraer sus efectos (ej. si los resultados de han consolidado en tal grado que declararlo retroactivo solo sea formal), (...)"*<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

"Artículo 10°.- Causales de nulidad Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.  
(...)"

<sup>10</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

"Artículo 12.- Efectos de la declaración de nulidad  
(...)"

12.3. En caso de que el acto viciado se hubiera consumado, o bien sea imposible retrotraer sus efectos, sólo dará lugar a la responsabilidad de quien dictó el acto y en su caso, a la indemnización para el afectado"

<sup>11</sup> MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General, Gaceta Jurídica, Lima 2014, pág.179

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"

38. Por lo expuesto, y conforme al Precedente Administrativo de observancia obligatoria aprobado por Resolución de Sala Plena N.º 001-2022-SERVIR/TSC, no corresponde invalidar actos que han generado situaciones jurídicas consolidadas a favor de administrados que actuaron de buena fe y confiaron legítimamente en la validez del procedimiento.
39. Por consiguiente, este cuerpo Colegiado deberá declarar la nulidad del Concurso, sin embargo, en razón a los fundamentos antes señalados, no podrá disponer se retrotraiga el procedimiento al momento de la emisión del acto viciado, sino que corresponde a la Entidad realizar el deslinde de responsabilidad administrativa por las irregularidades en torno al desarrollo de la sub etapa de entrevista personal del concurso público.

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 la NULIDAD del Concurso Público de Méritos N° 002-2024-SUNAFIL realizado por la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL, en lo que respecta a la convocatoria para el puesto de Inspector Auxiliar para la Intendencia Regional del Callao; al haberse vulnerado el principio de legalidad.

**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución al señor LUIS ENRIQUE RIVERA ESPINOZA y a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**TERCERO.-** Devolver el expediente a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL, para el cumplimiento del contenido de la presente resolución y fines pertinentes, entendiéndose por ello, la realización del deslinde de responsabilidades por el hecho que ocasionó la nulidad del Concurso Público para cubrir las Plazas de Inspector Auxiliar para la Intendencia Regional del Callao, de acuerdo al considerando 39 de la presente resolución.

**CUARTO.-** 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>).

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"

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

**ROLANDO SALVATIERRA COMBINA**

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

**ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

**SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

CP3

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.

