



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Lima,

INFORME TECNICO N° -2025-SERVIR-GPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la contratación administrativa de servicios a plazo determinado para labores de necesidad transitoria a partir de la Sentencia del Tribunal Constitucional
b) Sobre el régimen laboral de los funcionarios y servidores administrativos del Fuero Militar Policial
c) Sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo como consecuencia de actos de liberalidad del empleador

Referencia : OFICIO N° 032-2022-FMP/OFC.RRHH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Presidente del Fuero Militar Policial formula a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR las siguientes consultas:

- Posibilidad de suscribir un contrato transitorio bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, para las 57 personas que actualmente no cuentan con remuneración.
- Precisar si corresponde a los funcionarios y servidores administrativos del Fuero Militar Policial sujetarse al régimen laboral de la actividad privada bajo el Decreto Legislativo N° 728.
- Precisar si corresponde al Fuero Militar Policial, tomando en consideración lo establecido en la quinta y décima disposición complementaria final del Decreto Legislativo N° 1132 y en el artículo 4 de su respectivo reglamento, y que cuenta con personal militar y policial en situación de actividad y retiro dedicado a la misión de administrar justicia penal militar policial para la defensa nacional; otorgar el concepto "condición de trabajo", establecido en el Decreto Supremo N° 001-97-TR "Ley de Compensación por Tiempo de Servicios". Así como también proporcionar los criterios para establecer la razonabilidad en el otorgamiento de las condiciones de trabajo.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: FSB922F



II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado, no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre la contratación administrativa de servicios a plazo determinado para labores de necesidad transitoria a partir de la Sentencia del Tribunal Constitucional¹

- 2.4 En principio corresponde precisar que con relación a los nuevos contratos administrativos de servicios (en adelante, contratos CAS) para labores de necesidad transitoria, SERVIR tuvo la oportunidad de emitir opinión a través del [Informe Técnico N° 001479-2022-SERVIR-GPGSC²](#), de carácter vinculante, el cual recomendamos revisar para mayor detalle, en el que se precisó lo siguiente:

“(…)

Sobre las nuevas contrataciones CAS a partir de la Sentencia del Tribunal Constitucional

- 2.25 *Habiéndose dejado sin efecto el segundo párrafo del artículo 4° de la Ley N° 31131 del ordenamiento jurídico y en virtud de lo señalado expresamente por el artículo 5° del D. Leg. N° 1057, modificado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131, se concluye que, a partir del día siguiente de la publicación de la Sentencia del TC, es decir, a partir del 20 de diciembre de 2021 resulta posible la contratación de personal bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 1057.*
- 2.26 *En ese sentido, desde el día siguiente de la publicación de la Sentencia del TC resulta posible la contratación de personal bajo el régimen laboral del D. Leg. N°*

¹ A través del Pleno Sentencia N° 979/2021 recaída en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC, “Caso de la incorporación de los trabajadores del régimen CAS al Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo 728”, publicada en la fecha 19 de diciembre de 2021, en el Diario Oficial El Peruano, el Tribunal Constitucional se pronunció sobre la constitucionalidad de la Ley N° 31131. En ese sentido, las normas que fueron declaradas inconstitucionales en dicha sentencia, quedan sin efecto a partir del día siguiente de su publicación, de conformidad con el artículo 204 de la Constitución Política del Perú.

² Ver en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2022/IT_1479-2022-SERVIR-GPGSC.pdf

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: FSB922F



1057 en la modalidad **de plazo indeterminado o determinado**, siendo que, en esta última corresponderá a las entidades determinar las labores de necesidad transitoria de conformidad con lo señalado en los **numerales el 2.18 y 2.19 del presente informe**, así como, las labores de suplencia o para el desempeño de cargos de confianza.

(...)

2.27 Finalmente, señalar que en el caso de las contrataciones a plazo determinado bajo el régimen del D. Leg. N° 1057, las entidades públicas previamente deberán sustentar la causa objetiva que justifica la necesidad de personal; dicho sustento deberá incorporarse en el expediente que aprueba el proceso de selección, así como en el respectivo contrato.

(...)"

[Énfasis agregado]

- 2.5 Conforme a lo expuesto, a partir del día siguiente de la publicación de la Sentencia del Tribunal Constitucional (Pleno Sentencia N° 979/2021 recaída en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC), esto es, a partir del 20 de diciembre de 2021, es posible contratar personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 en las modalidades: i) a plazo indeterminado³, para el desarrollo de labores con carácter permanente; o ii) plazo determinado, por necesidad transitoria, confianza y suplencia.
- 2.6 Asimismo, debe tenerse en cuenta que de acuerdo con el artículo 5 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP) y el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023, la contratación de servidores a plazo indeterminado o determinado (temporal) se realiza necesariamente por concurso público de méritos, indistintamente del régimen laboral al que se vincule el servidor (Decreto Legislativo N° 276, 728, 1057 o 30057), en un marco de igualdad de oportunidades de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas⁴, con excepción de los puestos de confianza, los mismos que deben estar previstos en los documentos de gestión interna de la entidad, para los cuales no se exige dicho proceso de selección.
- 2.7 Cabe acotar que la consecuencia frente al incumplimiento de esta obligación se encuentra prevista en el artículo 9⁵ de la LMEP, según el cual, la inobservancia de las normas de acceso al empleo público vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida, siendo nulo de pleno derecho

³ Cabe precisar que, a partir de la entrada en vigencia del **Decreto Legislativo N° 1602**, 'Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, para fortalecer la gestión pública a través del tránsito de las entidades públicas y promover el acceso meritocrático de los servidores civiles al régimen del servicio civil, y dicta otras disposiciones', esto es desde el 22 de diciembre de 2023, las entidades públicas del Poder Ejecutivo, comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la LSC, están prohibidas de convocar concursos públicos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 a plazo indeterminado, en virtud a lo dispuesto en su Cuarta Disposición Complementaria Final.

⁴ Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público

"Artículo 5.- Acceso al empleo público"

El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades."

⁵ Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público

"Artículo 9.- Incumplimiento de las normas de acceso"

La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita."



el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordene o permita.

- 2.8 De conformidad con lo expuesto, y en atención al literal a) del objeto de la presente consulta, corresponde a cada entidad evaluar la contratación o no de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 para labores de necesidad transitoria (a plazo determinado), debiendo, en caso de hacerlo, tomar en cuenta los criterios establecidos en el Informe Técnico N° 001479-2022-SERVIR-GPGSC⁶, de carácter vinculante, así como respetar las reglas de acceso a la Administración Pública, las cuales exigen necesariamente un concurso público de méritos, en un marco de igualdad de oportunidades, de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas.
- 2.9 Asimismo, resulta importante resaltar que las entidades públicas deben contar con disponibilidad presupuestal para contratar personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, así como en cualquier régimen laboral general del sector público.
- 2.10 En otras palabras, la contratación de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 a plazo determinado se encuentra sujeta a la necesidad de servicios de la entidad, así como a la disponibilidad presupuestal de la misma.

Sobre el régimen laboral de los funcionarios y servidores administrativos del Fuero Militar Policial

- 2.11 Respecto al literal b) del objeto de la presente consulta, corresponde remitirnos a la Ley N° 29182, Ley de Organización y Funciones del Fuero Militar Policial, la cual establece lo siguiente:

“Artículo 56.- Régimen laboral, remunerativo y pensionario”

Los Oficiales que desempeñan función jurisdiccional y fiscal y demás personal destacado que presta servicios en el Fuero Militar Policial, están sujetos al régimen laboral establecido en su respectiva institución militar o policial de origen, en la que perciben sus remuneraciones, bonificaciones o pensiones, según su grado y nivel correspondiente, de acuerdo a Ley.

Los funcionarios y servidores administrativos que laboran para el Fuero Militar Policial se sujetan al régimen laboral de la actividad privada. La escala remunerativa y el cuadro de asignación de personal serán aprobados por acuerdo del Consejo Ejecutivo del Fuero Militar Policial, previa opinión del Ministerio de Economía y Finanzas.”

[Énfasis agregado].

- 2.12 De lo citado, se advierten dos supuestos con respecto al régimen laboral de los servidores del Fuero Militar Policial:

⁶ Véanse especialmente los numerales 2.18, 2.19 y 2.27 del mencionado informe técnico vinculante.

⁷ Texto vigente conforme a la modificatoria efectuada por el Decreto Legislativo N° 1096, Decreto Legislativo que modifica artículos de la Ley N° 29182, Ley de Organización y Funciones del Fuero Militar Policial.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: FSB922F



- a) Los Oficiales que desempeñan función jurisdiccional y fiscal y demás personal destacado que presta servicios en el Fuero Militar Policial están sujetos al régimen laboral establecido en su respectiva institución militar o policial de origen, en la que perciben sus remuneraciones, bonificaciones o pensiones, según su grado y nivel correspondiente, de acuerdo a Ley;
- b) Los funcionarios y servidores administrativos que laboran para el Fuero Militar Policial se sujetan al régimen laboral de la actividad privada.

2.13 Conforme a lo anterior, y atendiendo al literal b) del objeto de la presente consulta, los funcionarios y servidores administrativos que laboran para el Fuero Militar Policial se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, precisando la norma que su escala remunerativa y el cuadro de asignación de personal son aprobados por acuerdo del Consejo Ejecutivo del Fuero Militar Policial, previa opinión del Ministerio de Economía y Finanzas.

Sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo como consecuencia de actos de liberalidad del empleador

2.14 Sobre este tema, SERVIR a través del Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR/GPGSC⁸ (disponible en www.gob.pe/servir), ha desarrollado las características de una condición de trabajo de la siguiente manera:

"2.8 Enfatizamos que toda condición de trabajo se sujeta a las siguientes características:

- i) **No tiene carácter remunerativo, porque no forma parte de la remuneración debido a que su otorgamiento no implica una contraprestación al servicio prestado, sino más bien se entregan al servidor para el cabal cumplimiento de la prestación de servicios (indispensables, necesarias o facilitan la prestación);**
- ii) **Usualmente son en especie, y si son entregadas en dinero se destinan al cumplimiento de la prestación de servicios;**
- iii) **No generan una ventaja patrimonial o enriquecimiento al servidor; y,**
- iv) **No son de libre disposición del servidor".**

[Énfasis agregado]

2.15 De ser el caso que no se cumplan las características señaladas en el precitado informe técnico, las prestaciones supondrían una ventaja patrimonial para el servidor, al ser entregadas para su libre disposición, configurándose, así, como un incremento remunerativo, lo que se encuentra prohibido⁹

⁸ Ver en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2017/IT_150-2017-SERVIR-GPGSC.pdf

⁹ Leyes de presupuesto del Sector Público para los años fiscales del 2006 al 2025: Ley N° 28652, artículo 8; Ley N° 28927, artículo 4; Ley N° 29142, artículo 5; Ley N° 29289, artículo 5; Ley N° 29465, artículo 6; Ley N° 29626, artículo 6; Ley N° 29812, artículo 6; Ley N° 29951, artículo 6; Ley N° 30114, artículo 6; Ley N° 30281, artículo 6; Ley N° 30372, artículo 6; Ley N° 30518, artículo 6; Ley N° 30693, artículo 6; Ley N° 30879, artículo 6; Decreto de Urgencia N° 014-2019, artículo 6; Ley N° 31084, artículo 6; Ley N° 31365, artículo 6; Ley N° 31638, artículo 6; Ley N° 31953, artículo 6; y Ley N° 32185, artículo 6.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: FSB922F



desde el año 2006 hasta la actualidad¹⁰ en las entidades públicas de los tres niveles de gobierno, independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento.¹¹

- 2.16 En esa línea, el otorgamiento de condiciones de trabajo solo puede darse a los servidores con vínculo laboral vigente indistintamente del régimen laboral general bajo el cual hayan sido contratados (Decretos Legislativos N° 276¹², 728¹³, 1057¹⁴, Ley N° 30057¹⁵ u otros), y únicamente se otorgan para la efectiva ejecución de sus prestaciones, en función de las actividades laborales del puesto o cargo que desempeñan -sean para uso de movilidad, viáticos, refrigerio, alimentos, vales de consumo, uniformes, entre otros-; razón por la cual no tienen naturaleza contraprestativa ni pueden suponer una ventaja patrimonial para el servidor.
- 2.17 Asimismo, conforme a lo indicado en el Informe Técnico N° 1644-2022-SERVIR-GPGSC¹⁶ (disponible en www.gob.pe/servir), las condiciones de trabajo no pueden entenderse como un beneficio que pueda ser solicitado a manera de un derecho general, pues su naturaleza solamente está orientada a facilitar la ejecución del trabajo de aquellos servidores que realmente lo requieran, siendo responsabilidad de cada entidad evaluar las razones y circunstancias que demuestren objetivamente el otorgamiento de una condición de trabajo. Para tal efecto, cada entidad deberá emitir e implementar los documentos normativos internos (directivas, lineamientos, entre otros) que contemplen el procedimiento y los mecanismos que se emplearán para la entrega de las condiciones de trabajo, así como para su supervisión y fiscalización.
- 2.18 De acuerdo con lo expuesto, y atendiendo al literal c) del objeto de la presente consulta, las condiciones de trabajo originadas por decisión del empleador pueden ser otorgadas a los servidores sujetos a cualquier régimen laboral y siempre que se cumplan las características señaladas en el numeral 2.14 del presente informe. Para ello, cada entidad debe evaluar si el otorgamiento de determinada prestación califica o no como condición de trabajo. De lo contrario, dicha prestación constituiría un incremento remunerativo, lo cual se encuentra prohibido.

Finalmente, cabe resaltar que el otorgamiento de condiciones de trabajo solo puede darse a los servidores con vínculo laboral vigente.

¹⁰ Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025 (en adelante, LPSP)

"Artículo 6.- Ingresos del Personal"

Se prohíbe en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales, gobiernos locales, Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Contraloría General de la República, Junta Nacional de Justicia, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional, universidades públicas, y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas."

¹¹ Cabe precisar que existe una excepción a la prohibición de incremento de remuneración prevista en el artículo 6 de la LPSP, conforme a la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, que regula la negociación colectiva de condiciones de trabajo y de incrementos remunerativos entre otras materias, la cual resulta concordante con los artículos 24 al 27, 30, 52 y 87 de la LPSP y con sus Disposiciones Complementarias Finales Octogésima Sexta, Centésima Quinta y Centésima Cuadragésima Séptima.

¹² Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

¹³ Véase el Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

¹⁴ Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

¹⁵ Ley del Servicio Civil.

¹⁶ Ver en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5668705/5023881-informe-tecnico-1644-2022-servir-gpgsc.pdf?v=1705016553>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: FSB922F



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

III. Conclusiones

- 3.1 Corresponde a cada entidad evaluar la contratación o no de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 para labores de necesidad transitoria (a plazo determinado), debiendo, en caso de hacerlo, tomar en cuenta los criterios establecidos en el Informe Técnico N° 001479-2022-SERVIR-GPGSC, de carácter vinculante, así como respetar las reglas de acceso a la Administración Pública, las cuales exigen necesariamente un concurso público de méritos, en un marco de igualdad de oportunidades, de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas. Asimismo, todo proceso de selección se debe sustentar en la necesidad de servicio de la entidad y contar con presupuesto para el puesto a convocar.
- 3.2 Los funcionarios y servidores administrativos que laboran para el Fuero Militar Policial se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, precisando la norma que su escala remunerativa y el cuadro de asignación de personal son aprobados por acuerdo del Consejo Ejecutivo del Fuero Militar Policial, previa opinión del Ministerio de Economía y Finanzas.
- 3.3 Las condiciones de trabajo originadas por decisión del empleador pueden ser otorgadas a los servidores sujetos a cualquier régimen laboral y siempre que se cumplan las características señaladas en el numeral 2.14 del presente informe. Para ello, cada entidad debe evaluar si el otorgamiento de determinada prestación califica o no como condición de trabajo. De lo contrario, dicha prestación constituiría un incremento remunerativo, lo cual se encuentra prohibido.
- 3.4 El otorgamiento de condiciones de trabajo solo puede darse a los servidores con vínculo laboral vigente.

Atentamente,

Firmado por

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

CLAUDIA ALEJANDRA CERDEÑA GARCIA

Especialista de Soporte y Orientación Legal de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

IVÁN ALEXÁNDER RENTERÍA OBREGÓN

Analista Jurídico I

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/aabs/ccg/iro

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2024

Reg. N° 33865-2022

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: FSB922F