

**RESOLUCIÓN Nº 000027-2026-SERVIR/TSC-Primera Sala**

EXPEDIENTE : 5746-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : WILFREDDY LUIS GUTIERRES SOLORZANO
ENTIDAD : MINISTERIO DEL INTERIOR
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : ACCESO AL SERVICIO CIVIL
CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS

SUMILLA: *Se declara **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por el señor **WILFREDDY LUIS GUTIERRES SOLORZANO** contra el acto administrativo contenido en la Carta Nº 001198-2024-IN-OGRH, del 19 de diciembre de 2024, emitido por la Dirección General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio del Interior.*

Lima, 9 de enero de 2026

ANTECEDENTES

1. El Ministerio del Interior, en adelante la Entidad, publicó las Bases de la Convocatoria del Proceso de Selección CAS Nº 130-OGRH-2024, en adelante el Proceso CAS, para la contratación administrativa de servicios de un (1) Analista Legal III para la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, bajo el régimen del Decreto Legislativo Nº 1057, al cual postuló el señor WILFREDDY LUIS GUTIERRES SOLORZANO, en adelante el impugnante. En las citadas Bases se precisó que el proceso de selección contaría con tres (3) evaluaciones la de *conocimientos*, *curricular* y la de *entrevista personal*.
2. El 20 de noviembre de 2024, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad publicó los Resultados de Evaluación de Conocimientos, en el cual se aprecia que el impugnante tuvo como puntaje total "14" y como puntaje ponderado "21" conforme al siguiente detalle:

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”

RESULTADOS DE EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS

PROCESO DE SELECCIÓN CAS N° 130-OGRH-2024

POR SUPLENCIA DE UN (01) ANALISTA LEGAL III PARA LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MINISTERIO DEL INTERIOR

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	CALIFICACIÓN	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PONDERADO
1	WILFREDDY LUIS GUTIERRES SOLORZANO	APTO	14	21
2	[REDACTED]	APTO	12	18
3	[REDACTED]	NO APTO*	10	-
4	[REDACTED]	NO APTO*	10	-
5	[REDACTED]	NO APTO*	10	-
6	[REDACTED]	NO APTO*	10	-
7	[REDACTED]	NO APTO*	8	-
8	[REDACTED]	NO APTO*	8	-
9	[REDACTED]	NO APTO*	6	-
10	[REDACTED]	DESCALIFICADO**	-	-
11	[REDACTED]	DESCALIFICADO**	-	-

3. Asimismo, el 26 de noviembre de 2024, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad publicó los Resultados de Evaluación Curricular, en el cual se aprecia que el impugnante tiene la calificación de Apto, tuvo como puntaje total “57” y como puntaje ponderado “28.5” conforme al siguiente detalle:

RESULTADOS DE EVALUACIÓN CURRICULAR

PROCESO DE SELECCIÓN CAS N° 130-OGRH-2024

POR SUPLENCIA DE UN (01) ANALISTA LEGAL III PARA LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MINISTERIO DEL INTERIOR

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	CALIFICACIÓN	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE PONDERADO	FECHA Y HORA DE ENTREVISTA
1	WILFREDDY LUIS GUTIERRES SOLORZANO	APTO	57	28.5	27/11/2024 09:00 AM
2	[REDACTED]	NO APTO	15	No acredita Formación Académica requerida en el perfil	

4. Posteriormente, el 27 de noviembre de 2024, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad publicó los Resultados Finales del Proceso CAS, indicando que el impugnante no alcanzó el puntaje mínimo en la entrevista personal, conforme se aprecia en el siguiente cuadro:

RESULTADOS FINALES

PROCESO DE SELECCIÓN CAS N° 130-OGRH-2024

POR SUPLENCIA DE UN (01) ANALISTA LEGAL III PARA LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MINISTERIO DEL INTERIOR

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	PUNTAJE PONDERADOS			PUNTAJE FINAL	RESULTADO
		EVALUACION DE CONOCIMIENTOS	EVALUACION CURRICULAR	ENTREVISTA PERSONAL		
1	WILFREDDY LUIS GUTIERRES SOLORZANO	21	28.5	29	-	NO APTO*

* El postulante no alcanzó el puntaje mínimo aprobatorio en la entrevista personal.

** El postulante no se presentó o se presentó fuera del horario establecido o no concluyó la entrevista u otras acciones de descalificación.

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.

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>



5. El impugnante interpuso recurso de reconsideración contra los los Resultados Finales del Proceso CAS, solicitando el recálculo los puntajes finales otorgados y se le declare ganador del concurso, argumentando lo siguiente:
- Solicita se le reconsidere el puntaje asignando en la entrevista final, pues por solo un (1) punto se le está descalificando del concurso.
 - Ha demostrado capacidad y acorde al perfil requerido, dada su amplia experiencia y estudios académicos.
 - No se le hizo preguntas basadas en las competencias requeridas, y en la cual viene laborando día a día desde el Tribunal de Disciplina Policial como analista I.
 - Se le ha evaluado con preguntas rebuscadas, difíciles de responder y de un informe técnico intrascendente y de poca publicidad por su escasa relevancia, que no se refieren en explícito a las características del puesto, funciones a realizar diariamente o los conocimientos para los cuáles se preparó y estudió durante muchos días.
 - Se habría vulnerado el principio de legalidad.
6. Mediante Carta N° 001198-2024-IN-OGRH, del 19 de diciembre de 2024, la Dirección General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad declaró inadmisibles el recurso de reconsideración interpuesto por el impugnante contra los Resultados Finales del Proceso de Selección CAS, señalando lo siguiente:
- No ha presentado nueva prueba.
 - Los puntajes de evaluación curricular y entrevista personal consignados en la publicación de los resultados finales del proceso de selección CAS corresponden a los puntajes ponderados.
 - El puntaje de 29 puntos fue otorgado válidamente, toda vez que, es potestad, del Comité Evaluador asignar puntaje por debajo del mínimo aprobatorio, ello en virtud a los criterios de evaluación y conforme a lo establecido en las bases del Proceso de Selección.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

7. El impugnante interpuso recurso de apelación contra la Carta N° 001198-2024-IN-OGRH, solicitando se declare su nulidad, argumentando principalmente, lo siguiente:
- Se le debió considerar como apto, dado que respondió todas las preguntas con solvencia.

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.



- ii) Se ha omitido el otorgamiento de las bonificaciones por discapacidad del 15% y por Fuerzas Armadas del 10%, lo que declaró en su hoja de vida y presentó documentación oportuna en la etapa curricular.
 - iii) Se debe verificar el video de la entrevista personal, puesto que el entrevistador realizó preguntas capciosas no relacionadas al cargo, esto es, se incorporó unas preguntas relacionadas al Diario El Peruano y un informe técnico de SERVIR, a fin de que incurra en error.
 - iv) El entrevistador de sexo masculino actuó de mala fe, y no se centró en preguntas relacionadas al puesto de trabajo.
 - v) La Entidad no respetó el 60% del puntaje, puesto que el puntaje mínimo de 30 puntos representa más del 70%, lo correcto sería 24 puntos (puntaje mínimo) de los 40 puntos (puntaje máximo).
 - vi) Se ha vulnerado los principios de legalidad, veracidad y debido procedimiento.
8. Con Oficio N° 000004-2025-IN-OGRH, la Entidad remitió Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, del recurso de apelación interpuesto por el impugnante.
 9. Mediante Oficios N°s 015561-2025-SERVIR/TSC y 015562-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.
 10. Con Oficio N° 034757-SERVIR/TSC el Tribunal solicitó a la Entidad remitir las fichas de evaluación o documento en el que conste la calificación asignada en cada uno de los criterios evaluados en la entrevista personal realizada al impugnante, por parte de los miembros del Comité Evaluador del Proceso de Selección CAS N° 130- OGRH-2024, así como el acta o documento, emitido por el citado comité Evaluador, en el que conste el puntaje total (no ponderado) obtenido por el impugnante en la entrevista personal.
 11. Posteriormente, la Entidad remitió al Tribunal la información solicitada a través del Oficio N° 034757-SERVIR/TSC.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

12. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023¹, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del

¹ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
“Artículo 17°.- Tribunal del 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.



Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013², el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

13. 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.
14. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁴, y el artículo 95° de su

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”.

² Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

³ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁴ Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

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

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada

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.



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 Diario Oficial “El Peruano”⁶, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁷.

15. 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 Directivo⁸, se hizo de público conocimiento la ampliación de

por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

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

“**Artículo 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”.

- 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**

“**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;
- 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”.

- ⁸ **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 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;

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.



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 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)

16. 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.

- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- c) Aprobar la política general de SERVIR;
- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- e) 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;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) 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;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) 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.



17. 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

18. De acuerdo al texto original del artículo 1º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057⁹, el denominado “contrato administrativo de servicios” es una modalidad 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.
19. 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 (...)”¹⁰, 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”¹¹.
20. En virtud de lo señalado por el Tribunal Constitucional, con el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM se establecieron modificaciones al Reglamento Decreto Legislativo

⁹ **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”

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

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

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.



Nº 1057, entre las cuales, en el artículo 1º del citado reglamento¹², 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 Nº 276, ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales.

21. Asimismo, en el artículo 3º del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 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.

22. 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.*

¹²Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, aprobado por Decreto Supremo Nº 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo Nº 065-2011-PCM (Texto modificado)

“Artículo 1º.- 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 Nº 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley Nº 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 Nº 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. 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.



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”.

23. Por su parte, el artículo 4º de la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 61-2010-SERVIR/PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 107-2011-SERVIR/PE, y por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 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

24. En 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.

25. Asimismo, cabe indicar que de acuerdo con el artículo 1º del Decreto Legislativo Nº 1057, el régimen especial de contratación administrativa de servicios tiene por objeto garantizar los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la Administración Pública.

26. Sobre el particular, la Gerencia de Políticas de la Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a través de su Informe Nº 271-2015-SERVIR/GPGSC, del 29 de abril de 2015, sobre el ingreso a la Carrera Administrativa, manifiesta:

“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 estos genera la nulidad de dicho proceso, conforme a lo expresado en el artículo 9 de la Ley Nº 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 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

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

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”.

Del recurso de apelación del impugnante

27. De acuerdo con los antecedentes de la presente resolución, se aprecia que el impugnante presentó recurso de apelación contra la Carta N° 001198-2024-IN-OGRH, del 19 de diciembre de 2024, mediante la cual se declaró infundado su recurso de reconsideración interpuesto contra los Resultados Finales del Proceso CAS, indicando que el impugnante no alcanzó el puntaje mínimo en la entrevista personal, conforme al siguiente detalle:

RESULTADOS FINALES
PROCESO DE SELECCIÓN CAS N° 130-OGRH-2024

POR SUPLENCIA DE UN (01) ANALISTA LEGAL III PARA LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MINISTERIO DEL INTERIOR

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	PUNTAJE PONDERADOS			PUNTAJE FINAL	RESULTADO
		EVALUACION DE CONOCIMIENTOS	EVALUACION CURRICULAR	ENTREVISTA PERSONAL		
1	WILFREDDY LUIS GUTIERRES SOLORZANO	21	28.5	29	-	NO APTO*

* El postulante no alcanzó el puntaje mínimo aprobatorio en la entrevista personal.

** El postulante no se presentó o se presentó fuera del horario establecido o no concluyó la entrevista u otras acciones de descalificación.

28. Al respecto, en las Bases del Proceso de Selección CAS N° 130-OGRH-2024, para la contratación administrativa de servicios de un (1) Analista Legal III para la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, al cual postuló el impugnante, se aprecia que en la misma se precisó que el citado proceso contaría con tres (3) evaluaciones la de *conocimientos*, *curricular* y la de *entrevista personal*.
29. Asimismo, respecto a los **Factores de Evaluación**, en los casos en los que no se realice la evaluación de conocimiento, en el ítem VI de las Bases, se señaló lo siguiente:

CASO N°01
Con evaluación de conocimientos

N°	CRITERIOS	CARACTER	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	PESO (%)
1	Evaluación de Hoja de Vida	Eliminatorio	-	-	-
2	Evaluación Conocimientos	Eliminatorio	12.00	20.00	30.00 %
3	Evaluación Psicológica	Referencial	-	-	-
4	Evaluación Curricular	Eliminatorio	50.00	60.00	30.00 %
5	Entrevista Personal	Eliminatorio	30.00	40.00	40.00 %

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.

Además, se indicó que la fórmula para la obtención de los puntajes ponderados es la siguiente:

$$\frac{(\text{Puntaje Obtenido}) \times (\% \text{ de peso})}{(\text{Puntaje Máximo})} = (\text{Puntaje Ponderado})$$

30. De lo anterior se desprende que las Bases establecieron un puntaje mínimo aprobatorio para las evaluaciones, otorgándoles carácter eliminatorio, con excepción de la evaluación psicológica, que tiene un carácter únicamente referencial. Asimismo, se advierte que **la etapa de Entrevista Personal tiene un peso de 50%, con un puntaje mínimo de 30 puntos y un puntaje máximo de 40 puntos.**
31. Asimismo, en el numeral 7.5 de la Bases del Proceso CAS se contempló que, *“Los/las postulantes que obtengan el **puntaje mínimo aprobatorio** en esta etapa son considerados APTOS, caso contrario obtendrán la condición de “NO APTO”. Los/las postulantes que no se presenten en la fecha y hora programada serán DESCALIFICADOS”.* (Énfasis agregado)
32. Ahora bien, de la documentación que obra en el expediente administrativo, se aprecia que el impugnante participó en las etapas de Evaluación de conocimientos, curricular y en la entrevista personal. En la primera etapa, el puntaje total asignado al impugnante (sin ponderar) fue de “14” y el puntaje ponderado asignado fue de “21”; en la segunda etapa, el puntaje total asignado al impugnante (sin ponderar) fue de “57” y el puntaje ponderado asignado fue de “28.5”.
33. Respecto a la **Etapa de Entrevista Personal**, de la revisión de la documentación que obra en el expediente administrativo, se observa que el Comité Evaluador otorgó al impugnante el puntaje total sin ponderar de “29” puntos.
34. Como se observa, el impugnante aprobó la etapa de evaluación curricular con 57 puntos, superando el puntaje mínimo aprobatorio de 50 puntos; sin embargo, **en la etapa de entrevista personal obtuvo 29 puntos, no superando el puntaje mínimo aprobatorio de 30 puntos establecido en las Bases.**
35. En atención a lo expuesto, se verifica que, conforme a lo establecido en las Bases del Concurso, el puntaje mínimo aprobatorio para la entrevista personal es de treinta (30) puntos. Ahora bien, dado que el impugnante obtuvo un puntaje inferior en dicha etapa (29 puntos), y que esta etapa tenía carácter eliminatorio, fue declarado como “No Apto”.

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.



36. Ahora bien, en cuanto a la evaluación propiamente efectuada durante la entrevista personal, es importante tomar en cuenta lo señalado por ROBBINS y JUDGE: *“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”*¹³.
37. De ahí se tiene que la entrevista personal 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. Sobre esto último, HELLRIEGEL y SLOCUM afirman que: *“Las percepciones de las personas y sus conductas son subjetivas”*¹⁴.
38. 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 podría tornarse arbitraria.
39. Sobre el particular, cabe precisar que en el numeral 7.5 de las Bases del Proceso de Selección se contempló que la **entrevista personal** *“tiene como objetivo evaluar complementariamente los conocimientos del postulante, así como su aptitud para expresarse y emitir opiniones que determinen que se encuentra en capacidad para desempeñar las funciones del puesto”*.
40. En esa línea, de la revisión de la Ficha de Evaluación, se aprecia que se establecieron los criterios de asignación de puntajes, habiendo el Comité Evaluador asignado al impugnante 29 puntos (22 puntos en conocimientos y 7 puntos en preguntas generales), conforme al siguiente detalle:

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

¹⁴HELLRIEGEL, 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"

FACTORES DE EVALUACIÓN	PUNTAJE	Resultado	
		Marque con una X	
1. CONOCIMIENTOS - PREGUNTAS SOBRE LAS FUNCIONES A DESEMPEÑAR (máximo 30 puntos)			
El postulante debe contar con conocimiento en las funciones a realizar según el perfil requerido. En caso que el perfil lo requiera podrán realizarse preguntas de cultura general o actualidad.	El postulante tiene amplios y sólidos conocimientos sobre las funciones a desempeñar, describiendo procedimientos, acciones, tareas, normas u otros factores vinculados a las mismas, demostrando que domina el tema.	Muy bueno	
	El postulante demuestra sólidos conocimientos en las funciones a desempeñar, describiéndolas en forma general, demostrando que conoce el tema.	Bueno	
	El postulante muestra conocimientos en las funciones a desempeñar.	Adecuado	X
	El postulante no muestra conocimientos en las funciones a desempeñar.	Insuficiente	
Resultado Parcial: Conocimientos			22
Muy Bueno (de 27 a 30 puntos) ; Bueno (de 23 a 26 puntos); Adecuado (22 puntos); Insuficiente (de 0 a 21 puntos)			
2. PREGUNTAS GENERALES DE ENTREVISTA (máximo 10 puntos)			
Se toma en cuenta la aptitud del postulante para expresarse y emitir opiniones, que determinen que se encuentra en capacidad para desempeñar las funciones a realizar.	El entrevistado se muestra con seguridad e interés, con capacidad para expresarse adecuadamente, emitir opiniones, sustentar una posición y describir hechos y eventos, cuidando el tono y volumen de su voz.	Muy bueno	
	El entrevistado se muestra con seguridad e interés, expresándose adecuadamente y cuidando el tono y volumen de su voz.	Bueno	
	El entrevistado se expresa adecuadamente, cuidando el tono y volumen de su voz.	Adecuado	
	El postulante no se muestra con seguridad, ni interés.	Insuficiente	X
Resultado Parcial: Preguntas Generales de Entrevista			7
Muy Bueno (10 puntos) ; Bueno (9 puntos); Adecuado (8 puntos); Insuficiente (de 0 a 7 puntos)			
Puntuación Total			29

41. Como se aprecia, la Entidad estableció los criterios de asignación de puntajes, y ese contexto, se advierte que el impugnante se le asignó 29 puntos (puntaje inferior al puntaje mínimo).
42. Al respecto, el impugnante alega que el entrevistador realizó preguntas capciosas no relacionadas al cargo, indicando que se habría incorporado preguntas relacionadas al Diario El Peruano y un informe técnico de SERVIR, a fin de que incurra en error. Asimismo, refiere que el entrevistador actuó de mala fe.
43. Sobre el particular, cabe precisar que la entrevista personal es una herramienta que tiene como objetivo, a través de preguntas, conocer mejor al postulante en cuanto a sus conocimientos, aptitudes y experiencia. Al respecto, de la revisión del video de la entrevista realizada al impugnante se realizaron varias preguntas vinculadas con las funciones y criterios a realizar según el perfil requerido.
44. Asimismo, respecto a lo alegado por el impugnante, de la revisión de la grabación de la entrevista realizada al impugnante, no se aprecia que el entrevistador haya actuado de mala fe, toda vez que, la entrevista estuvo enfocada a conocer el conocimiento del postulante y emitir opiniones.

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.



45. En esa medida, de los antecedentes que obran en el expediente no se observa que en el desarrollo de la entrevista personal del Proceso de Selección los miembros del Comité Evaluador hayan actuado al margen de los parámetros objetivos.
46. De ahí que, esta Sala no advierte vicio o inobservancia alguna que permita colegir que se ha transgredido los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades en perjuicio del impugnante, durante la etapa de la entrevista personal, por lo que no es posible estimar su recurso de apelación en dicho extremo.
47. Por otro lado, el impugnante argumenta que le correspondía se le otorgue la bonificación por su condición de Licenciado de las Fuerzas Armadas y por Discapacidad.
48. Al respecto, cabe precisar que conforme a lo establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 61-2010-SERVIR/PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011- SERVIR/PE y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 330- 2017-SERVIR-PE, *“las bonificaciones que se otorgan a aquellos postulantes por razón de discapacidad, por su condición de personal licenciado de las Fuerzas Armadas, son asignadas al puntaje final obtenido luego de las evaluaciones y entrevista realizadas en el proceso de selección”*.
49. En esa misma línea, en el ítem VIII de las Bases del Proceso se contempló que las bonificaciones por su condición de Licenciado de las Fuerzas Armadas y por razón de discapacidad, se otorgan sobre el puntaje total obtenido luego de las evaluaciones y entrevistas realizadas en el proceso de selección.
50. Aunado a lo anterior, en el Informe Técnico N° 00319-2025-SERVIR-GPGSC, del 28 de febrero de 2025, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, sobre la bonificación del 10% en concursos de méritos a favor de los licenciados de las Fuerzas Armadas para ocupar puestos de trabajo en la Administración Pública, se concluyó lo siguiente:

“3.2 Las bonificaciones que se otorgan a aquellos postulantes por su condición de personal licenciado de las Fuerzas Armadas son asignadas al puntaje final obtenido luego de las evaluaciones y entrevista realizadas en el proceso de selección, conforme a lo establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 61-2010-SERVIR/PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-SERVIR/PE y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 330- 2017-SERVIR-PE.”

Asimismo, en el Informe Técnico N° 00214-2021-SERVIR-GPGSC, del 1 de febrero de 2025, se señaló que *“Las entidades públicas deberán aplicar dicha bonificación sobre el resultado final (luego de las etapas de evaluación que hayan visto por*

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.

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://app.servir.gob.pe/web/validador.xhtml>



conveniente regular y que, normalmente, tratándose de promociones internas se traducen en evaluación técnica, evaluación de desempeño laboral y méritos, entre otros), que obtengan las personas que participen en los procesos de promoción o ascenso”.

51. En consecuencia, al no haber alcanzado el puntaje mínimo aprobatorio de treinta (30) puntos en la etapa de entrevista personal, la cual tenía carácter eliminatorio conforme a las Bases del concurso, el impugnante fue declarado “No Apto”. En virtud de ello, corresponde desestimar lo alegado respecto al otorgamiento de la bonificación por su condición de Licenciado de las Fuerzas Armadas y por razón de discapacidad, toda vez que dichas bonificaciones solo resulta procedente para postulantes que hayan superado dicha etapa.
52. Por las consideraciones expuestas, deviene en infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, en aplicación del principio de legalidad.
53. Respecto al principio de legalidad, regulado en el artículo IV del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, debe señalarse que éste dispone que la administración pública debe sujetar sus actuaciones a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico.
54. Es así que, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad, 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, entre las cuales se encuentra la Entidad, sólo pueden hacer lo que la ley expresamente les permita.

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.- Declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor WILFREDDY LUIS GUTIERRES SOLORZANO contra el acto administrativo contenido en la Carta N° 001198-2024-IN-OGRH, del 19 de diciembre de 2024, emitido por la Dirección General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del MINISTERIO DEL INTERIOR.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor WILFREDDY LUIS GUTIERRES SOLORZANO y al MINISTERIO DEL INTERIOR, para su cumplimiento y fines pertinentes.

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”

TERCERO.- Devolver el expediente al MINISTERIO DEL INTERIOR.

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/1680-tribunal-del-servicio-civil-sala-1>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

PT2

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. 028-2016-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.