



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

RESOLUCIÓN Nº 000713-2026-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 5792-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : VICTOR ENMANUEL SANCHEZ PIZARRO
ENTIDAD : PODER JUDICIAL
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
VENCIMIENTO DE CONTRATO

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor VICTOR ENMANUEL SANCHEZ PIZARRO contra el acto administrativo contenido en la Carta Nº 000029-2025-OAD-CSJTU-PJ, del 24 de marzo de 2025, emitido por la Jefatura de la Oficina de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Tumbes del Poder Judicial; por ajustarse al ordenamiento jurídico.*

Lima, 13 de febrero de 2026

ANTECEDENTES

1. Con Contrato Administrativo de Servicios Nº 95-2024-OA-CSJTU-PJ (Necesidades Transitorias), la Corte Superior de Justicia de Tumbes del Poder Judicial, en adelante la Entidad, contrató al señor VICTOR ENMANUEL SANCHEZ PIZARRO, en adelante el impugnante, como Administrador en la Unidad Modelo de Flagrancia Tipo II de la citada corte, desde el 2 de enero de 2025 hasta el 31 de marzo de 2025.
2. Mediante Carta Nº 000029-2025-OAD-CSJTU-PJ, del 24 de marzo de 2025, la Jefatura de la Oficina de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Tumbes de la Entidad comunicó al impugnante que su contrato administrativo de servicios concluiría indefectiblemente el 31 de marzo de 2025, no procediendo con su renovación.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

3. El 8 de abril de 2025, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Carta Nº 000029-2025-OAD-CSJTU-PJ, solicitando que se declare su nulidad por contravenir el debido proceso y afectar sus derechos fundamentales; así como también se disponga su continuidad laboral conforme a los siguientes argumentos:
 - (i) La cláusula quinta de su contrato administrativo de servicios indica que su persona “*estará sujeto a un periodo de prueba de tres (3) meses, según lo establecido en el último párrafo del Art. 10 de la Ley Nº 29849*”.

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 Nº 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>



- (ii) Al terminar la relación laboral sin cumplir el procedimiento de evaluación de desempeño, la Entidad incurrió en un hecho arbitrario y vulnerados de derechos.
 - (iii) A través del acto impugnado, la Entidad alegó el vencimiento de contrato de manera enteramente subjetiva, para sustraerse de la obligación de realizar la evaluación de desempeño de manera objetiva y cumpliendo con el debido procedimiento.
 - (iv) No se ha cumplido con las formalidades establecidas por el Poder Judicial para realizar una evaluación de desempeño en su condición de servidor.
 - (v) No se dio la realización de una evaluación objetiva de su desempeño laboral de manera previa a la emisión del acto impugnado.
4. El 27 de mayo de 2025, a través del Sistema de Casilla Electrónica – SICE, 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. A través de los Oficios N^{os} 015668 y 015669-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

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

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

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

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

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

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

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.

7. 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.
8. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían solo 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 reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁵; para

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 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 95°.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

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.



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 2016.

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

⁶ El 1 de julio de 2016.

⁷ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450**

“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- 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.

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

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)

10. 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.
11. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen laboral aplicable

12. De la revisión de los documentos que obran en el expediente administrativo se aprecia que el impugnante fue contratado por la Entidad bajo el Decreto Legislativo N° 1057, régimen especial de contratación administrativa de servicios. Por tanto, de conformidad con el artículo 3° de aquella norma, se encuentra sujeto a una modalidad especial de contratación laboral regulada por dicho Decreto Legislativo y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, y sus modificatorias.

Sobre los aspectos centrales del recurso de apelación y su análisis

13. En el marco de lo establecido en el artículo 22° del Reglamento del Tribunal⁸, este cuerpo Colegiado ha identificado que el aspecto central objeto de la impugnación

⁸ **Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, y sus modificatorias**

“Artículo 22.- Contenido de las resoluciones de las Salas

Las resoluciones expedidas por las Salas que se pronuncien sobre el recurso de apelación deben contener como mínimo lo siguiente:

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



es determinar si la extinción del contrato administrativo de servicios que suscribió el impugnante se produjo o no conforme al ordenamiento jurídico vigente. De este modo, a continuación, se procederá al análisis correspondiente.

Sobre el contrato administrativo de servicios

14. El contrato administrativo de servicios es una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado, que no se encuentra sujeta a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. Se rige exclusivamente por el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento.
15. Hasta el 9 de marzo de 2021 el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1057 establecía que el contrato administrativo de servicios se celebraba a plazo determinado y era renovable, dado que dicho régimen laboral especial se consideraba transitorio. En virtud de lo anterior, para la vinculación de personal bajo dicho régimen, solo bastaba que exista la necesidad de servicio y el presupuesto para financiar la contratación⁹.
16. Sin embargo, con la entrada en vigencia de la Ley N° 31131 el 10 de marzo de 2021, se modificó el mencionado artículo, disponiéndose que: *“El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia”*. A su vez, se estableció en el segundo párrafo del artículo 4° de la indicada ley, que: *“A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, ninguna entidad del Estado podrá contratar personal a través del régimen especial de contratación administrativa de servicios, con excepción de aquellas contrataciones que se encontraran vigentes y que sean necesarias de renovar a efectos de no cortar el vínculo laboral de los trabajadores con vínculo vigente, en tanto se ejecute lo dispuesto en el artículo 1 de la presente ley”*.
17. De esta forma, con el reconocimiento del carácter indeterminado del contrato administrativo de servicios en virtud de la Ley N° 31131, también se dispuso la prohibición de contratar personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 desde su entrada en vigencia.

- a) Los antecedentes de las controversias de los casos que se ponen a conocimiento de las Salas de acuerdo a la documentación recibida por éstas.
- b) La determinación de los aspectos centrales de la materia de impugnación.
- c) El análisis respecto de las materias relevantes propuestas por el apelante.
- d) El pronunciamiento respecto de cada uno de los extremos del petitorio del recurso de apelación y de los argumentos expresados en dicho recurso, conforme a los puntos controvertidos, e incluso sobre los que las Salas aprecien de oficio, aún cuando no hubiesen sido alegados en su oportunidad”.

⁹ Ver Informe Técnico N° 001702-2020-SERVIR-GPGSC.

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.

18. Posteriormente, el Tribunal Constitucional¹⁰ declaró la inconstitucionalidad parcial de la Ley Nº 31131, excepto por el primer y tercer párrafo del artículo 4º y la Única Disposición Complementaria Modificatoria (sentencia publicada el 19 de diciembre de 2021). Por tanto, ratificó que, tras las modificaciones al Decreto Legislativo Nº 1057, el contrato administrativo de servicios podría ser de duración indeterminada cuando la contratación se realice para labores de carácter permanente, es decir, aquellas que no sean de necesidad transitoria o de suplencia, según lo dispuesto en el artículo 5º del mencionado Decreto Legislativo.
19. En efecto, en el fundamento 116º¹¹, el Tribunal Constitucional dio pautas sobre cómo debía interpretarse las modificaciones hechas a los artículos 5º y 10º, literal f), del Decreto Legislativo Nº 1057, indicando textualmente lo siguiente:

- “(i) Son aplicables a los CAS que se suscriban a partir de la entrada en vigencia de la Ley 31131, esto es, desde el 10 de marzo de 2021.*
- (ii) **Corresponde a la entidad estatal contratante determinar las labores de carácter permanente y las de necesidad transitoria o de suplencia. Sólo podrán ser consideradas labores permanentes las relacionadas con la actividad principal de la entidad pública contratante.***
- (iii) **Para que un CAS sea de plazo indeterminado, es necesario que el trabajador haya superado un concurso público para una plaza con carácter permanente.***
- (iv) La reposición a que se refiere el literal f) del artículo 10 del Decreto Legislativo 1057, puede darse únicamente al régimen CAS, no a otro régimen laboral existente en el Estado.*
- (v) Para la reposición de un trabajador en un CAS de tiempo indeterminado, el juez previamente deberá comprobar:*
 - a) Que el trabajador CAS ingresó por concurso público para una plaza con carácter permanente.*
 - b) Que las labores que realiza corresponden a la actividad principal de la entidad y son de carácter permanente.*
- (vi) La reposición de un trabajador del régimen CAS con labores de necesidad transitoria o de suplencia, sólo podrá ordenarse dentro del plazo del correspondiente contrato”.*

(Énfasis y subrayado agregado)

¹⁰Sentencia recaída en el Expediente Nº 00013-2021-PI/TC, disponible en: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/00013-2021-PI.pdf>.

¹¹Sentencia recaída en el Expediente Nº 00013-2021-PI/TC, disponible en: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/00013-2021-PI.pdf>.

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.

20. Nótese que se distingue entre las labores (que pueden ser permanentes o transitorias) y la plaza (que debe ser permanente para justificar el contrato indeterminado).
21. Así, según las pautas establecidas por el Tribunal Constitucional, para que un contrato administrativo de servicios sea considerado como indeterminado, no solo debe verificarse que las funciones o labores del puesto ocupado por el servidor civil sean de naturaleza permanente, sino también que el acceso a la plaza se haya realizado a través de un concurso público para una plaza que también tenga carácter permanente.
22. En esa línea, vemos que la Corte Suprema de Justicia de la República, atendiendo a lo señalado por el Tribunal Constitucional en el fundamento 116 antes citado, a través del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral¹², del 18 de mayo de 2022, tomó acuerdos para el trámite de procesos en los que se busque la reposición de trabajadores contratados bajo el Decreto Legislativo N° 1057 a tiempo indeterminado, considerando en su análisis: la naturaleza de las labores y el ingreso a una plaza con carácter permanente. Particularmente, debe destacarse la exigencia de haber ingresado por concurso público de méritos a una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.
23. Específicamente, se determinó:

«(...)

ACUERDO 2.1: *El precedente constitucional recaído en el expediente n° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, precedente Huatuco, se aplica a los trabajadores CAS, teniendo en cuenta el fundamento 116 de la Sentencia del Pleno 979/2021 del Tribunal Constitucional, sobre inconstitucionalidad parcial de la Ley n° 31131, Expediente n° 000132021-PI/TC; en consecuencia:*

- a. *Es aplicable a los trabajadores que suscriban contrato CAS a partir de la entrada en vigencia de la Ley n° 31131, esto es, desde el 10 de marzo de 2021.*
- b. *Es aplicable a los trabajadores que mantenían un contrato CAS al 10 de marzo de 2021 que no hubieran ingresado por concurso público de méritos a una plaza presupuestada y vacante de duración determinado.*

¹²Disponible en: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/dc38d2804724696e86a8d6fb82dac87c/IX-PLENO-JURISDICCIONAL-SUPREMO-EN-MATERIA-LABORAL.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=dc38d2804724696e86a8d6fb82dac87c>

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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

(...)

ACUERDO 2.2: *El precedente constitucional nº 5057-2013-PA/TC JUNÍN, precedente Huatuco, no se aplica cuando:*

a. El trabajador CAS demanda la nulidad del acto administrativo o acto material que originó su despido, pretendiendo su reposición en un CAS de tiempo indeterminado, siempre que tenga las siguientes características:

- i. El trabajador CAS ingresó por concurso público para una plaza con carácter permanente; y,*
- ii. Las labores realizadas que realizó correspondían a la actividad principal de la entidad.*

(....)».

24. Luego, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través del Informe Técnico Nº 001479-2022-SERVIR-GPGSC (informe técnico vinculante¹³), del 17 de agosto de 2022, precisó que *“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. Nº 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”.* (Énfasis agregado)
25. En aquel informe también se brindó pautas para tener una noción de qué se debe entender por necesidad transitoria para efectos de las contrataciones temporales o a plazo determinado, expresando lo siguiente:

“2.18 Siendo así, se puede inferir que la contratación para labores de necesidad transitoria, prevista en el artículo 5 del Decreto Legislativo Nº 1057, modificado por la Ley 31131, deberá atender a una necesidad de carácter excepcional y temporal. A partir de ello, se ha podido identificar como supuestos compatibles con las labores de necesidad transitoria para dicho régimen laboral, las situaciones vinculadas a:

a. Trabajos para obra o servicio específico, comprende la prestación de servicios para la realización de obras o servicios específicos que la entidad requiera atender en un periodo determinado.

¹³Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 000132-2022-SERVIR-PE, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 26 de agosto de 2022, se aprobó como opinión vinculante el Informe Técnico Nº 001479-2021-SERVIR-GPGSC.

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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

b. Labores ocasionales o eventuales de duración determinada, son aquellas actividades excepcionales distintas a las labores habituales o regulares de la entidad.

c. Labores por incremento extraordinario y temporal de actividades, son aquellas actividades nuevas o ya existentes en la entidad y que se ven incrementadas a consecuencia de una situación estacional o coyuntural.

d. Labores para cubrir emergencias, son las que se generan por un caso fortuito o fuerza mayor.

e. Labores en Programas y Proyectos Especiales, son aquellas labores que mantienen su vigencia hasta la extinción de la entidad.

f. Cuando una norma con rango de ley autorice la contratación temporal para un fin específico.

2.19 Asimismo, las contrataciones a plazo determinado para labores de necesidad transitoria, siempre que corresponda, pueden contener funciones o actividades de carácter permanente, precisándose que su carácter temporal se debe a la causa objetiva excepcional de duración determinada en mérito a la necesidad de servicio que presente la entidad, a las exigencias operativas transitorias o accidentales que se agotan y/o culminan en un determinado momento.

(...)

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”.

26. Después, la referida gerencia, al absolver una consulta respecto a las nuevas contrataciones, señaló que:

“3.2 Corresponde a las entidades determinar en base a su necesidad la modalidad de la contratación bajo el Decreto Legislativo N° 1057: i) a plazo determinado o ii) plazo determinado (por necesidad transitoria, confianza y suplencia); independientemente que la vacante a convocar haya devenido de una contratación a plazo indeterminado o determinado.

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

3.3 Para la contratación bajo el régimen del D. Leg. N° 1057, las entidades deben cumplir con las etapas mínimas que establece el Reglamento del D. Leg. 1057¹⁴. (Énfasis agregado)

27. Igualmente, ha aclarado que: “(...) el hecho que exista un puesto vacante bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, cuyo titular tenía un contrato a plazo indeterminado, no exige a la entidad que deba contratar al reemplazo también a plazo indeterminado, por cuanto al tratarse de una nueva contratación, la entidad deberá evaluar y determinar la modalidad que corresponda (a plazo indeterminado o determinado) en base a la necesidad del servicio”¹⁵. Esto implica que, aunque puedan existir plazas vacantes de carácter permanente o indeterminado, la nueva contratación realizada para cubrir dichas posiciones, no será necesariamente permanente o indeterminada.
28. De esta manera, conforme a las directrices establecidas por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, a partir del día siguiente de la publicación de la citada sentencia del Tribunal Constitucional, las entidades podían contratar servidores civiles bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, ya sea a plazo indeterminado o determinado. Para tal efecto, es relevante la distinción entre la modalidad de la contratación (a plazo indeterminado o determinado), de acuerdo a las necesidades de cada institución, y el plazo de la vacante (indeterminado o determinado).
29. En resumen, a partir de las directrices proporcionadas por el Tribunal Constitucional, el Poder Judicial y la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se puede concluir que, a partir del día siguiente de la publicación de la sentencia del Tribunal Constitucional, para determinar si una nueva contratación bajo el Decreto Legislativo N° 1057 es a plazo indeterminado, es necesario evaluar lo siguiente:
- (i) Si la naturaleza de las funciones del puesto requerido es permanente (a plazo indeterminado) o transitoria (a plazo determinado).
 - (ii) Si la plaza es de carácter permanente, entiéndase, si se trata de una plaza presupuestada, vacante y de duración indeterminada.
 - (iii) Si el servidor ha superado un concurso público para una plaza con carácter permanente.

¹⁴Ver Informe Técnico N° 002678-2022-SERVIR-GPGSC, disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5668149/5023196-informe-tecnico-2678-2022-servir-gpgsc.pdf?v=1705016161>.

¹⁵Ver Informe Técnico N° 001191-2024-SERVIR-GPGSC, disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6908599/5966153-informe-tecnico-n-001191-2024-servir-gpgsc.pdf?v=1725899973>.

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.



30. Es relevante señalar que, respecto a la última exigencia (concurso público de méritos), el Tribunal Constitucional¹⁶ ha subrayado la importancia de que los procesos de selección de personal bajo el régimen CAS para acceder a una plaza a tiempo indeterminado cumplan con un estándar que garantice la meritocracia. En este sentido, los postulantes deben superar las siguientes etapas de evaluación: evaluación curricular, examen de conocimientos o habilidades técnicas, y entrevista personal.
31. Esto responde a la necesidad de garantizar a la ciudadanía una administración pública profesional, eficiente y comprometida con el bienestar común. Por esa razón, el Tribunal Constitucional¹⁷ ha precisado que el derecho a acceder a la función pública no significa ingresar sin más, sino que exige ser idóneo para el cargo.
32. De este modo, se observa que, a partir del día siguiente a la publicación de la sentencia del Tribunal Constitucional que declaró la inconstitucionalidad parcial de la Ley N° 31131, las nuevas contrataciones de personal bajo el régimen CAS para plazas a tiempo indeterminado deberán adherirse a los criterios establecidos por dicha sentencia, especialmente a lo señalado en el fundamento 116.

Sobre el contrato administrativo de servicios del impugnante

33. A partir de los documentos que obran en el expediente, se ha constatado que la Entidad y el impugnante suscribieron el Contrato Administrativo de Servicios N° 95-2024-OA-CSJTU-PJ (Necesidades Transitorias), para que ocupe el puesto de Administrador en la Unidad Modelo de Flagrancia Tipo II de la Corte Superior de Justicia de Tumbes de la Entidad, desde el 2 de enero de 2025 hasta el 31 de marzo de 2025. Asimismo, cabe precisar que dicho contrato es resultado del Proceso de Selección de Personal CAS N° 024-2024-TUMBES (Necesidad Transitoria).
34. En ese contexto, de acuerdo a los antecedentes del proceso de selección en cuestión, es de apreciar que la Entidad realizó la convocatoria del puesto de Administrador, entre otros, bajo el rótulo de necesidad transitoria. Sin embargo, se puede observar que no se ha proporcionado una justificación objetiva que respalde la necesidad temporal de la contratación para el puesto al que accedió el impugnante; motivo por el cual este Tribunal solicitó a la Entidad el expediente completo que aprobó la convocatoria mediante la cual se contrató al impugnante.

¹⁶Sentencia recaída en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC.

¹⁷Sentencia recaída en el Expediente N° 00025-2005-PI/TC y 0026-2005-PI/TC, disponible en: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00025-2005-AI%2000026-2005-AI.pdf>.

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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

35. Ahora bien, mediante el Oficio N° 000013-2026-OPE-OAD-CSJTU-PJ, la Entidad remitió los antecedentes del Proceso de Selección de Personal CAS N° 024-2024-TUMBES (Necesidad Transitoria), en los cuales obra la Resolución Administrativa N° 000241-2024-CE-PJ, del 25 de julio de 2024, a través del cual la Presidencia del Consejo Ejecutivo de la Entidad manifestó lo siguiente:

“(…)

Décimo primero. Que, sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, la Comisión Nacional de Implementación de Unidades de Flagrancia en el Perú – Poder Judicial ha establecido que el Distrito Judicial de Tumbes por la ubicación geográfica, zona de frontera (Perú - Ecuador), es de alto tránsito de ciudadanos extranjeros provenientes de diversos países; asimismo es de gran actividad comercial que genera una mayor incidencia delictiva sobre todo en cuanto a delitos contra el patrimonio, extorsiones, trata de personas, contrabando, entre otros. Esta situación determina que desde el órgano de gobierno se deben adoptar las medidas administrativas necesarias, que permitan la reubicación de órganos jurisdiccionales del Distrito Judicial de Sullana, para la implementación y funcionamiento de la unidad modelo de flagrancia en el Distrito Judicial de Tumbes.

(…)

Artículo tercero. *Establecer que la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Tumbes emita las medidas administrativas necesarias, para la reubicación de los órganos jurisdiccionales hacia el referido distrito judicial, disponiendo la implementación y adecuación de los ambientes para los órganos jurisdiccionales reubicados; ordenando las medidas administrativas necesarias para el traslado del mobiliario y equipo informático, así como la contratación de personal siguiendo los procedimientos establecidos en las normas pertinentes para los procesos de selección y las disposiciones vigentes.*

Artículo cuarto. *Establecer que los órganos jurisdiccionales reubicados funcionará con el personal administrativo y jurisdiccional asignado conforme a la propuesta elaborada por la Comisión Nacional de Implementación de las Unidades de Flagrancia en el Perú – Poder Judicial, bajo responsabilidad del funcionario que disponga alternativa diferente; salvo que de manera excepcional y temporal, por necesidad de servicio, se proponga medidas que optimicen la utilización de los recursos humanos a fin de coadyuvar la labor judicial de los órganos jurisdiccionales que conforman el sistema de justicia penal, dicha excepcionalidad deberá ser comunicada previamente a la Comisión Nacional de Implementación de las Unidades de Flagrancia en el Perú – Poder Judicial, para su aprobación.”*

36. En esa misma línea, en el Oficio N° 001058-2024-OAD-CSJTU-PJ, del 9 de agosto de 2024, emitido por la Jefatura de la Oficina de Administración Distrital y dirigido a la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, se indicó lo siguiente:

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

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

“Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y manifestarle que, (...) y en cumplimiento a lo señalado en la RESOLUCION ADMINISTRATIVA Nº 000241-2024-CE-PJ, donde se dispone la reubicación de una Unidad Modelo de Flagrancia Tipo II de la Corte Superior de Justicia de Sullana, a la Corte Superior de Justicia de Tumbes, a partir del 4 de noviembre de 2024, por lo cual es necesario se remitan los códigos del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público – AIRHSP, de las plazas que acompañaran a la Unidad Modelo de Flagrancia Tipo II de la Corte Superior Tumbes.

DIMENSIONAMIENTO DE PRESUPUESTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA UNIDAD MODELO DE FLAGRANCIA DE TUMBES						
ACTUACIONES EN LOS PROCESOS JUDICIALES						
CARGOS CAS	RET. ECO. MENSUAL S/	ESSALUD S/	AGUINALDO	MESES	TUMBES	
					CANTIDAD	COSTO
Administrador	7,864.19	200.48	600.00	12	1	97,376
Asistente Administrativo II	4,818.19	200.48	600.00	12	1	60,824
Espec. Judicial	4,818.19	200.48	600.00	12	10	608,240
Espec. Judicial de Audiencias	4,818.19	200.48	600.00	12	10	608,240
Asistente Jurisdiccional	4,064.19	200.48	600.00	12	5	258,880
Asistente de Atención al Público	4,064.19	200.48	600.00	12	3	155,328
Asistente de Custodia y Grabación	4,064.19	200.48	600.00	12	3	155,328
Asistente de Informática	4,064.19	200.48	600.00	12	3	155,328
Asistente de Comunicaciones	4,064.19	200.48	600.00	12	2	103,552
Chofer	3,214.00	200.48	600.00	12	1	41,574
Personal de Seguridad	2,014.19	181.28	600.00	12	6	161,674
Secretario Técnico	12,000.00	200.48	600.00	12		0
Responsable Componente	10,200.00	200.48	600.00	12		0
Analista	7,500.00	200.48	600.00	12		0
Secretaria	5,000.00	200.48	600.00	12		0
TOTAL					45	2,406,345

(...) se indica que la información requerida es necesaria a efectos de iniciar los actos preparatorios para los procesos de selección de personal e iniciar el correcto funcionamiento de la Unidad Modelo de Flagrancia Tipo II en las fechas programadas.

37. Asimismo, de la lectura de las condiciones esenciales del contrato establecidas en las bases administrativas del Personal CAS Nº 024-2024-TUMBES (Necesidad Transitoria), se advierte que, para las plazas convocadas [entre las que se encuentra la de Administrador (Código Nº 02004)], se indicó lo siguiente:

Duración del contrato	Desde 02 de diciembre hasta el 31 de diciembre de 2024, pudiendo ser prorrogable según ejercicio presupuestal del año 2025. No requiere de aviso para la culminación del contrato, las funciones a desarrollar se realizarán donde se encuentre ubicado el Módulo de flagrancia. [Sic]
------------------------------	--

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.



Es importante señalar que las bases del proceso de selección representan las reglas específicas establecidas por una entidad, las cuales deben ser cumplidas tanto por quienes gestionan el proceso como por los postulantes que aspiren a ocupar el puesto convocado.

38. Estando a lo expuesto en los documentos antes precisados, se puede apreciar que la Entidad sustentó la causa objetiva que motivaba la contratación transitoria del impugnante, vinculada con la carga laboral de la Unidad Modelo de Flagrancia Tipo II de la Corte Superior de Justicia de Tumbes.
39. Conforme a lo señalado en los numerales precedentes, se puede concluir que la Entidad justificó la causa objetiva que motivó la contratación transitoria del impugnante, y que la misma no fue en una plaza vacante de duración indeterminada.
40. Por lo tanto, la Entidad podía concluir válidamente el contrato administrativo de servicios en virtud de la causal prevista en el literal h) del Decreto Legislativo N° 1057 (vencimiento del plazo del contrato). En consecuencia, la decisión tomada por la Entidad no contraviene lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1057 ni en la Ley N° 31131, ajustándose al principio de legalidad.
41. En ese sentido, se advierte que la Entidad extinguió el contrato administrativo de servicios del impugnante aplicando una causal válida debido a la temporalidad de su contratación. Por lo tanto, corresponde confirmar la decisión emitida, en estricto cumplimiento del principio de legalidad.
42. Cabe recordar que el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, reconoce en su Artículo IV como un principio fundamental en todo procedimiento el principio de legalidad, en virtud del 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.
43. Este constituye un pilar de la actuación administrativa por el cual la Administración solo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica y en la forma en que esta lo permita, atendiendo a sus fines; en tanto, está sometida a lo que establece nuestro ordenamiento jurídico en su integridad. De este modo, mientras los particulares tienen libertad para actuar en todo lo que la ley no prohíba, las entidades públicas están limitadas a lo que la ley explícitamente autorice.

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>

**PERÚ**Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

Decisión del Tribunal del Servicio Civil

44. El artículo 23º del Reglamento del Tribunal establece que en caso se considere que el acto impugnado se ajusta al ordenamiento jurídico, declarará infundado el recurso de apelación y confirmará la decisión.
45. En ese sentido, se aprecia que la Entidad extinguió el contrato administrativo de servicios del impugnante aplicando una causal válida debido a la temporalidad de su contratación. De modo que su decisión debe ser confirmada en sujeción al principio de legalidad.
46. Entonces, al haberse constatado que la decisión de la Entidad se ha emitido sujetándose a lo previsto en el Decreto Legislativo Nº 1057, corresponde declarar infundado el recurso de apelación.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor VICTOR ENMANUEL SANCHEZ PIZARRO contra el acto administrativo contenido en la Carta Nº 000029-2025-OAD-CSJTU-PJ, del 24 de marzo de 2025, emitido por la Jefatura de la Oficina de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Tumbes del PODER JUDICIAL; por lo que, se CONFIRMA dicha decisión por ajustarse al ordenamiento jurídico.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor VICTOR ENMANUEL SANCHEZ PIZARRO y a la Corte Superior de Justicia de Tumbes del PODER JUDICIAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la Corte Superior de Justicia de Tumbes del PODER JUDICIAL.

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-resoluciones-del-tribunal-del-servicio-civil-sala-1>).

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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

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

P14/P5

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.