



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

### **RESOLUCIÓN Nº 003166-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 2551-2023-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : OSWALDO GRIMALDO CABALLERO VILDOSO  
**ENTIDAD** : SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN  
 LABORAL  
**MATERIA** : ACCESO AL SERVICIO CIVIL  
 CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS

**SUMILLA:** *Se declara la NULIDAD del Proceso de Selección de tres (03) Vocales Titulares y tres (03) Vocales Alternos que integrarán la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral hasta la etapa de entrevista personal, y consecuentemente, se declara la NULIDAD de los resultados finales (Cuadro de Méritos) emitido por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral; al no haberse realizado de acuerdo a las bases del citado Concurso.*

Lima, 13 de octubre de 2023

#### **ANTECEDENTES**

1. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en adelante la Entidad, convocó al Proceso de Selección de tres (03) Vocales Titulares y tres (03) Vocales Alternos que integrarán la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral, en adelante el Concurso.
2. El 31 de enero de 2023, la Entidad publicó los resultados finales (Cuadro de Méritos) del Concurso, declarando al señor OSWALDO GRIMALDO CABALLERO VILDOSO, en adelante el impugnante, con la condición de “No califica” en los resultados de la Entrevista Personal, al obtener el puntaje de 22 en dicha etapa.

#### **TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN**

3. Al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad, el 15 de febrero de 2023, el impugnante, entre otros, interpuso recurso de apelación contra el resultado final del Concurso, solicitando una nueva valoración de la entrevista final, argumentando lo siguiente:
  - i) No se hicieron públicos los criterios de evaluación que se deben seguir en la etapa de entrevista personal. Por lo que, no se sabía qué fue evaluado en cada uno de los postulantes.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

- ii) No se hicieron públicos los resultados específicos de cada uno de los criterios establecidos para la calificación.
  - iii) Los resultados finales carecen de una motivación suficiente.
  - iv) La no publicidad de la rúbrica de evaluación de la entrevista personal, la no publicación de la evaluación de cada uno de los postulantes y la imposibilidad de su impugnación por falta de conocimiento constituyen, todos ellos, claros indicadores de un comportamiento objetivamente alejado de un ejercicio prudente y ordenado de las facultades de evaluación que pueden ser ejercidas en un concurso público de méritos para el acceso a la función pública.
4. Con Oficio N° 000289-2023-SUNAFIL/GG/ORH, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
  5. A través de los Oficios N° 009378-2023-SERVIR/TSC y 009379-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó la admisión a trámite del recurso de apelación interpuesto por el impugnante por cumplir los requisitos de admisibilidad.
  6. Mediante Oficio N° 009879-2023-SERVIR/TSC, del 15 de junio de 2023, se solicitó a la Entidad se sirva requerir al señor de iniciales L.P.M., ganador del Concurso, a fin de salvaguardar los derechos e intereses que pudieran verse afectados con la resolución del recurso de apelación, para que, de considerarlo pertinente, exponga en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, los argumentos que estime convenientes en relación al cuestionamiento de los resultados finales del Concurso.
  7. En atención a ello, con Oficio N° 000554-2023-SUNAFIL/GG/ORH, del 21 de agosto de 2023, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad señaló que con Carta N° 000472-2023-SUNAFIL/GG/ORH<sup>1</sup>, del 4 de julio de 2023, se puso en conocimiento del señor de iniciales L.P.M., sobre el recurso de apelación interpuesto, entre otros, por el impugnante contra los resultados finales del proceso de selección de tres (3) vocales alternos para la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral, y se le requirió que, de considerarlo pertinente, exponga en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, los argumentos que estime convenientes.

Asimismo, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad manifestó que, a dicha fecha, el señor de iniciales L.P.M. no había presentado comunicación alguna, no obstante, de ser recibida, se trasladaría al Tribunal.

<sup>1</sup> Notificada al correo institucional del señor de iniciales L.P.M. el 5 de julio de 2023.

**ANÁLISIS**De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023<sup>2</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>3</sup>, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
9. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>4</sup>, 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.
10. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>5</sup>, y el artículo 95º de su

<sup>2</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**  
"Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil"

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

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

- 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".

<sup>3</sup> **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

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

<sup>4</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>5</sup> **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

**"Artículo 90º.- La suspensión y la destitución"**

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 unidad, la paz y el desarrollo”

reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>6</sup>; 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”<sup>7</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016<sup>8</sup>.

11. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo

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”.

- <sup>6</sup> **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”.

- <sup>7</sup> El 1 de julio de 2016.

- <sup>8</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

**“Artículo 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;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) 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 unidad, la paz y el desarrollo”

acuerdo de su Consejo Directivo<sup>9</sup>, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

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

12. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local),

<sup>9</sup> 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;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema.”

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.

13. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose 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.

#### Sobre el análisis del caso concreto

14. Del recurso de apelación del impugnante se aprecia que este se encuentra en desacuerdo con la condición de “No califica” asignada en el resultado de entrevista final -contenido en la publicación de resultado final (cuadro de méritos) del Concurso-, considerando que existen vicios de arbitrariedad en la valoración de dicha etapa, toda vez que no se publicaron los criterios de evaluación que debían ser seguidos en la etapa de entrevista personal y, además, porque no se publicaron los resultados específicos de cada uno de los criterios establecidos para la calificación de dicha etapa.
15. Sobre el particular, en lo que respecta a la entrevista personal propiamente dicha, ROBBINS y JUDGE señalan que: *“De todas las herramientas de selección que utilizan organizaciones de todo el mundo para seleccionar a los candidatos, la entrevista sigue siendo la más común. No sólo se utiliza mucho, sino también tiene mucho peso. (...) El uso de un conjunto estandarizado de preguntas, las cuales dan a los entrevistadores un método uniforme de recabar información y estandarizar la calificación de los solicitantes ‘postulantes’, reduce la variabilidad de los resultados entre ellos y mejora la validez de la entrevista como herramienta de selección”*<sup>10</sup>.
16. Entonces, esta es una herramienta que tiene como objetivo, a través de preguntas, conocer mejor al postulante en cuanto a sus características personales, sus conocimientos y experiencias; por lo que no es una evaluación netamente objetiva, ya que depende de la percepción que tengan los entrevistadores sobre el candidato o postulante.
17. Sobre esto último, HELLRIEGEL y SLOCUM afirman que: *“Las percepciones de las personas y sus conductas son subjetivas”*<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> ROBBINS, Stephen P. y JUDGE, Timothy A. “Comportamiento organizacional”. Décimo Tercera Edición, Pearson Educación, México DF, 2009, p. 588 y 589.

<sup>11</sup> HELLRIEGEL, Don y SLOCUM Jr., John W. “Comportamiento organizacional”. Décimo Segunda Edición, Cengage Learning Editores, México DF, 2009, p. 88.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

18. Por lo tanto, es posible afirmar que en esta etapa del proceso se le brinda un grado de discrecionalidad a los entrevistadores para que elijan a la persona idónea para el cargo según la impresión que se hayan formado de cada uno de los candidatos. Pero, aunque exista cierto grado de discrecionalidad, esta evaluación debe encontrarse sujeta a parámetros objetivos de calificación plenamente reconocidos por la entidad convocante, caso contrario la decisión adoptada por el Comité de Evaluación se tornaría en arbitraria.
19. Cabe agregar que generar un grado de objetividad en el marco de las entrevistas personales tiene plena relación con el principio de interdicción de la arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional de Derecho que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que: *“Al reconocerse en los artículos 3º y 43º de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo”*<sup>12</sup>.
20. Respecto a la entrevista personal en el presente caso, en el numeral 3.2.5. de las Bases del Concurso se precisó lo siguiente:
- “La etapa de entrevista personal consta de una rúbrica de evaluación, la cual otorga puntajes dentro de la escala de 0 a 40 puntos, con las siguientes equivalencias:*
- *24 puntos o menor: Por debajo de lo esperado.*
  - *25 a 30 puntos: Dentro de lo esperado.*
  - *31 a 40 puntos: Por encima de lo esperado.*
- Para aprobar la etapa de entrevista personal, el/la postulante debe haber obtenido como mínimo 25 puntos”.*
21. Como es de verse, las Bases del Concurso establecía que la etapa de entrevista personal se encontraba sujeta a una rúbrica de evaluación; no obstante, no se brindó mayor detalle sobre los parámetros objetivos de calificación que comprendía la indicada rúbrica.
22. En relación a lo anterior, es preciso señalar que la Gerencia de Políticas de la Gestión

<sup>12</sup>Sentencia recaída en el Expediente N° 03167-2010-PA/TC, fundamento jurídico 12.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a través de su Informe N° 271-2015-SERVIR/GPGSC, sobre el ingreso a la Carrera Administrativa, ha señalado lo siguiente:

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

*Por lo que, las entidades deben establecer en la convocatoria y/o en las bases del proceso de selección para el acceso al servicio civil, el perfil mínimo que debe reunir el postulante en función al puesto a desempeñar, las etapas del proceso, así como los criterios mediante los cuales se asignarán los puntajes respectivos en cada una de estas y el puntaje mínimo que debe obtener el postulante para acceder a la siguiente etapa del proceso. Dichos criterios deben ser objetivos y razonables”.*

(Resaltado agregado)

23. En esa línea, cada entidad deberá establecer los criterios de asignación de puntajes, los cuales deberán ser objetivos y razonables, además de primar sobre estos, el deber transparencia de los actos de la Administración Pública.
24. De la revisión de las Bases del Concurso, se advierte que la Entidad no cumplió con detallar los criterios de evaluación mediante los cuales se asignarían los puntajes respectivos. Si bien, la Entidad precisó el puntaje mínimo y los rangos o equivalencias de este, no señaló cuáles serían los criterios a evaluar en la etapa de entrevista personal, con lo cual los postulantes desconocían qué elementos o criterios iban a ser evaluados y si estos eran objetivos o razonables.
25. De ahí que, mediante Oficio N° 9214-2023-SERVIR-TSC, del 5 de junio de 2023, la Secretaría Técnica del Tribunal requirió a la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad que cumpla con remitir documentación, entre otros, la rúbrica de evaluación de, entre otros, el impugnante, debidamente suscrita por los miembros de la comisión de selección, conforme a lo previsto en el numeral 3.2.5 de las bases del proceso (Entrevista Personal), así como del postulante ganador.
26. Ante la falta de respuesta al requerimiento de información efectuado por la Secretaría Técnica del Tribunal, mediante los Oficios N° 9879-2023-SERVIR-TSC y N° 15249-2023-SERVIR-TSC, del 15 de junio de 2023 y 14 de agosto de 2023, respectivamente, se realizaron reiterativos con carácter de urgente de la misma información solicitada mediante Oficio N° 9214-2023-SERVIR-TSC.
27. Así, mediante Oficio-000554-2023-SUNAFIL/GG/ORH, del 21 de agosto de 2021, la Entidad remitió, entre otros, el Cuadro de Méritos de la Entrevista Personal del Concurso suscrita por los integrantes de la Comisión -contenido en la Publicación





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

de resultados finales (Cuadro de Méritos), agregando que dicha documentación también fue remitida mediante correo electrónico del 6 de julio de 2023

28. De lo anterior, se advierte que la Entidad no cumplió con remitir la rúbrica de evaluación, que debía contener los parámetros objetivos de calificación, a los que debía sujetarse la entrevista personal de cada uno de los postulantes, incluyendo al impugnante, de conformidad con lo establecido en las Bases del Concurso; siendo que, por el contrario, la Entidad se limitó a remitir los resultados finales (Cuadro de Méritos) del Concurso.
29. En ese sentido, es posible colegir que la Entidad no acreditó que la etapa de entrevista personal se haya ceñido a parámetros objetivos de calificación contenidos en la rúbrica de evaluación, contraviniendo lo establecido en el numeral 3.2.5 de las Bases del Concurso.
30. Bajo este contexto, resulta necesario señalar que de acuerdo al numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante TUO de la Ley N° 27444, el procedimiento administrativo se sustenta, entre otros, en el principio de legalidad, según el cual: *“Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”*.
31. En relación con el mencionado principio, Morón Urbina precisa que éste se desdobra en tres elementos esenciales e insolubles: *“(…) la legalidad formal, que exige el sometimiento al procedimiento y a las formas; la legalidad sustantiva, referente al contenido de las materias que le son atribuidas, constitutivas de sus propios límites de actuación; y la legalidad teleológica, que obliga al cumplimiento de los fines que el legislador estableció, en la forma tal que la actividad administrativa es una actividad funcional”*<sup>13</sup>.
32. Por tanto, al haber incumplido la Entidad con realizar la etapa de entrevista personal en base a una rúbrica de evaluación que contenga parámetros objetivos de calificación, conforme a lo establecido en las Bases del Concurso ha vulnerado el principio de legalidad y el deber de debida motivación, acarreado la nulidad del Proceso de Selección de tres (03) Vocales Titulares y tres (03) Vocales Alternos que integrarán la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral, al haber incurrido en la causal prevista en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley N° 27444<sup>14</sup>,

<sup>13</sup>Morón Urbina, Juan Carlos. “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”. Décima Edición. Publicado por Gaceta Jurídica. Febrero 2014. p.64.

<sup>14</sup>**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**  
**“Artículo 10º.- Causales de nulidad**



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



laley

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

por lo que corresponde que se declare nulo el mismo, a efecto de que se renueve el acto viciado, esto es, hasta la etapa de entrevista personal.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil;

#### RESUELVE:

**PRIMERO.-** Declarar la NULIDAD del Proceso de Selección de tres (03) Vocales Titulares y tres (03) Vocales Alternos que integrarán la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral hasta la etapa de entrevista personal, y consecuentemente, se declara la NULIDAD de los resultados finales (Cuadro de Méritos) emitido por la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL; al no haberse realizado de acuerdo a las bases del citado Concurso.

**SEGUNDO.-** Retrotraer el Proceso de Selección de tres (03) Vocales Titulares y tres (03) Vocales Alternos que integrarán la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral hasta la etapa de entrevista personal, debiendo la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL tener en consideración los criterios señalados en la presente resolución.

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución al señor OSWALDO GRIMALDO CABALLERO VILDOSO y a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.-** Devolver el expediente a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.

**QUINTO.-** Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional (<https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/primera-sala/>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

**SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ**

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

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

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



laley

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Firmado por V°B°

**ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

**ROLANDO SALVATIERRA COMBINA**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

L17/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 autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

### **RESOLUCIÓN Nº 003167-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 2552-2023-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : SARA ROSA CAMPOS TORRES  
**ENTIDAD** : SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL  
**MATERIA** : ACCESO AL SERVICIO CIVIL  
 CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS

**SUMILLA:** *Se declara la NULIDAD del Proceso de Selección de tres (03) Vocales Titulares y tres (03) Vocales Alternos que integrarán la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral hasta la etapa de entrevista personal, y consecuentemente, se declara la NULIDAD de los resultados finales (Cuadro de Méritos) emitido por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral; al no haberse realizado de acuerdo a las bases del citado Concurso.*

Lima, 13 de octubre de 2023

#### **ANTECEDENTES**

1. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en adelante la Entidad, convocó al Proceso de Selección de tres (03) Vocales Titulares y tres (03) Vocales Alternos que integrarán la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral, en adelante el Concurso.
2. El 31 de enero de 2023, la Entidad publicó los resultados finales (Cuadro de Méritos) del Concurso, declarando a la señora SARA ROSA CAMPOS TORRES, en adelante la impugnante, con la condición de “No califica” en los resultados de la Entrevista Personal, al obtener el puntaje de 23.50 en dicha etapa.

#### **TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN**

3. Al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad, el 15 de febrero de 2023, la impugnante, entre otros, interpuso recurso de apelación contra el resultado final del Concurso, solicitando una nueva valoración de la entrevista final, argumentando lo siguiente:
  - i) No se hicieron públicos los criterios de evaluación que se deben seguir en la etapa de entrevista personal. Por lo que, no se sabía qué fue evaluado en cada uno de los postulantes.

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 unidad, la paz y el desarrollo”

- ii) No se hicieron públicos los resultados específicos de cada uno de los criterios establecidos para la calificación.
  - iii) Los resultados finales carecen de una motivación suficiente.
  - iv) La no publicidad de la rúbrica de evaluación de la entrevista personal, la no publicación de la evaluación de cada uno de los postulantes y la imposibilidad de su impugnación por falta de conocimiento constituyen, todos ellos, claros indicadores de un comportamiento objetivamente alejado de un ejercicio prudente y ordenado de las facultades de evaluación que pueden ser ejercidas en un concurso público de méritos para el acceso a la función pública.
4. Con Oficio N° 000289-2023-SUNAFIL/GG/ORH, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
5. A través de los Oficios N<sup>OS</sup> 009376-2023-SERVIR/TSC y 009377-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó la admisión a trámite del recurso de apelación interpuesto por la impugnante por cumplir los requisitos de admisibilidad.
6. Mediante Oficio N° 009879-2023-SERVIR/TSC, del 15 de junio de 2023, se solicitó a la Entidad se sirva requerir al señor de iniciales L.P.M., ganador del Concurso, a fin de salvaguardar los derechos e intereses que pudieran verse afectados con la resolución del recurso de apelación, para que, de considerarlo pertinente, exponga en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, los argumentos que estime convenientes en relación al cuestionamiento de los resultados finales del Concurso.
7. En atención a ello, con Oficio N° 000554-2023-SUNAFIL/GG/ORH, del 21 de agosto de 2023, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad señaló que con Carta N° 000472-2023-SUNAFIL/GG/ORH<sup>1</sup>, del 4 de julio de 2023, se puso en conocimiento del señor de iniciales L.P.M., sobre el recurso de apelación interpuesto, entre otros, por la impugnante contra los resultados finales del proceso de selección de tres (3) vocales alternos para la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral, y se le requirió que, de considerarlo pertinente, exponga en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, los argumentos que estime convenientes.

Asimismo, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad manifestó que, a dicha fecha, el señor de iniciales L.P.M. no había presentado comunicación alguna, no obstante, de ser recibida, se trasladaría al Tribunal.

<sup>1</sup> Notificada al correo institucional del señor de iniciales L.P.M. el 5 de julio de 2023.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023<sup>2</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>3</sup>, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
9. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>4</sup>, 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.
10. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>5</sup>, y el artículo 95º de su

<sup>2</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**  
“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil

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

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

- 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”.

<sup>3</sup> **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

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

<sup>4</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>5</sup> **Ley N° 30057 – Ley 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.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>6</sup>; 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”<sup>7</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016<sup>8</sup>.

11. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo

**“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución**

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

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

- <sup>6</sup> **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”.

- <sup>7</sup> El 1 de julio de 2016.

- <sup>8</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

**“Artículo 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;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) 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 unidad, la paz y el desarrollo”

acuerdo de su Consejo Directivo<sup>9</sup>, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

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

12. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local),

<sup>9</sup> 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:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema.”

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.

13. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose 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.

#### Sobre el análisis del caso concreto

14. Del recurso de apelación de la impugnante se aprecia que esta se encuentra en desacuerdo con la condición de “No califica” asignada en el resultado de entrevista final -contenido en la publicación de resultado final (cuadro de méritos) del Concurso-, considerando que existen vicios de arbitrariedad en la valoración de dicha etapa, toda vez que no se publicaron los criterios de evaluación que debían ser seguidos en la etapa de entrevista personal y, además, porque no se publicaron los resultados específicos de cada uno de los criterios establecidos para la calificación de dicha etapa.
15. Sobre el particular, en lo que respecta a la entrevista personal propiamente dicha, ROBBINS y JUDGE señalan que: *“De todas las herramientas de selección que utilizan organizaciones de todo el mundo para seleccionar a los candidatos, la entrevista sigue siendo la más común. No sólo se utiliza mucho, sino también tiene mucho peso. (...) El uso de un conjunto estandarizado de preguntas, las cuales dan a los entrevistadores un método uniforme de recabar información y estandarizar la calificación de los solicitantes ‘postulantes’, reduce la variabilidad de los resultados entre ellos y mejora la validez de la entrevista como herramienta de selección”*<sup>10</sup>.
16. Entonces, esta es una herramienta que tiene como objetivo, a través de preguntas, conocer mejor al postulante en cuanto a sus características personales, sus conocimientos y experiencias; por lo que no es una evaluación netamente objetiva, ya que depende de la percepción que tengan los entrevistadores sobre el candidato o postulante.
17. Sobre esto último, HELLRIEGEL y SLOCUM afirman que: *“Las percepciones de las personas y sus conductas son subjetivas”*<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> ROBBINS, Stephen P. y JUDGE, Timothy A. “Comportamiento organizacional”. Décimo Tercera Edición, Pearson Educación, México DF, 2009, p. 588 y 589.

<sup>11</sup>HELLRIEGEL, Don y SLOCUM Jr., John W. “Comportamiento organizacional”. Décimo Segunda Edición, Cengage Learning Editores, México DF, 2009, p. 88.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

18. Por lo tanto, es posible afirmar que en esta etapa del proceso se le brinda un grado de discrecionalidad a los entrevistadores para que elijan a la persona idónea para el cargo según la impresión que se hayan formado de cada uno de los candidatos. Pero, aunque exista cierto grado de discrecionalidad, esta evaluación debe encontrarse sujeta a parámetros objetivos de calificación plenamente reconocidos por la entidad convocante, caso contrario la decisión adoptada por el Comité de Evaluación se tornaría en arbitraria.
19. Cabe agregar que generar un grado de objetividad en el marco de las entrevistas personales tiene plena relación con el principio de interdicción de la arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional de Derecho que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que: *“Al reconocerse en los artículos 3º y 43º de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo”*<sup>12</sup>.
20. Respecto a la entrevista personal en el presente caso, en el numeral 3.2.5. de las Bases del Concurso se precisó lo siguiente:
- “La etapa de entrevista personal consta de una rúbrica de evaluación, la cual otorga puntajes dentro de la escala de 0 a 40 puntos, con las siguientes equivalencias:*
- *24 puntos o menor: Por debajo de lo esperado.*
  - *25 a 30 puntos: Dentro de lo esperado.*
  - *31 a 40 puntos: Por encima de lo esperado.*
- Para aprobar la etapa de entrevista personal, el/la postulante debe haber obtenido como mínimo 25 puntos.”*
21. Como es de verse, las Bases del Concurso establecía que la etapa de entrevista personal se encontraba sujeta a una rúbrica de evaluación; no obstante, no se brindó mayor detalle sobre los parámetros objetivos de calificación que comprendía la indicada rúbrica.
22. En relación a lo anterior, es preciso señalar que la Gerencia de Políticas de la Gestión

<sup>12</sup> Sentencia recaída en el Expediente N° 03167-2010-PA/TC, fundamento jurídico 12.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a través de su Informe N° 271-2015-SERVIR/GPGSC, sobre el ingreso a la Carrera Administrativa, ha señalado lo siguiente:

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

*Por lo que, las entidades deben establecer en la convocatoria y/o en las bases del proceso de selección para el acceso al servicio civil, el perfil mínimo que debe reunir el postulante en función al puesto a desempeñar, las etapas del proceso, así como los criterios mediante los cuales se asignarán los puntajes respectivos en cada una de estas y el puntaje mínimo que debe obtener el postulante para acceder a la siguiente etapa del proceso. Dichos criterios deben ser objetivos y razonables”.*

(Resaltado agregado)

23. En esa línea, cada entidad deberá establecer los criterios de asignación de puntajes, los cuales deberán ser objetivos y razonables, además de primar sobre estos, el deber transparencia de los actos de la Administración Pública.
24. De la revisión de las Bases del Concurso, se advierte que la Entidad no cumplió con detallar los criterios de evaluación mediante los cuales se asignarían los puntajes respectivos. Si bien, la Entidad precisó el puntaje mínimo y los rangos o equivalencias de este, no señaló cuáles serían los criterios a evaluar en la etapa de entrevista personal, con lo cual los postulantes desconocían qué elementos o criterios iban a ser evaluados y si estos eran objetivos o razonables.
25. De ahí que, mediante Oficio N° 9213-2023-SERVIR-TSC, del 5 de junio de 2023, la Secretaría Técnica del Tribunal requirió a la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad que cumpla con remitir documentación, entre otros, la rúbrica de evaluación de, entre otros, la impugnante, debidamente suscrita por los miembros de la comisión de selección, conforme a lo previsto en el numeral 3.2.5 de las bases del proceso (Entrevista Personal), así como del postulante ganador.
26. Ante la falta de respuesta al requerimiento de información efectuado por la Secretaría Técnica del Tribunal, mediante los Oficios N° 9878-2023-SERVIR-TSC y N° 15248-2023-SERVIR-TSC, del 15 de junio de 2023 y 14 de agosto de 2023, respectivamente, se realizaron reiterativos con carácter de urgente de la misma información solicitada mediante Oficio N° 9213-2023-SERVIR-TSC.
27. Así, mediante Oficio-000554-2023-SUNAFIL/GG/ORH, del 21 de agosto de 2021, la Entidad remitió, entre otros, el Cuadro de Méritos de la Entrevista Personal del

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 unidad, la paz y el desarrollo”

Concurso suscrita por los integrantes de la Comisión -contenido en la Publicación de resultados finales (Cuadro de Méritos), agregando que dicha documentación también fue remitida mediante correo electrónico del 6 de julio de 2023

28. De lo anterior, se advierte que la Entidad no cumplió con remitir la rúbrica de evaluación, que debía contener los parámetros objetivos de calificación, a los que debía sujetarse la entrevista personal de cada uno de los postulantes, incluyendo la impugnante, de conformidad con lo establecido en las Bases del Concurso; siendo que, por el contrario, la Entidad se limitó a remitir los resultados finales (Cuadro de Méritos) del Concurso.
29. En ese sentido, es posible colegir que la Entidad no acreditó que la etapa de entrevista personal se haya ceñido a parámetros objetivos de calificación contenidos en la rúbrica de evaluación, contraviniendo lo establecido en el numeral 3.2.5 de las Bases del Concurso.
30. Bajo este contexto, resulta necesario señalar que de acuerdo al numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante TUO de la Ley N° 27444, el procedimiento administrativo se sustenta, entre otros, en el principio de legalidad, según el cual: *“Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”*.
31. En relación con el mencionado principio, Morón Urbina precisa que éste se desdobra en tres elementos esenciales e insolubles: *“(…) la legalidad formal, que exige el sometimiento al procedimiento y a las formas; la legalidad sustantiva, referente al contenido de las materias que le son atribuidas, constitutivas de sus propios límites de actuación; y la legalidad teleológica, que obliga al cumplimiento de los fines que el legislador estableció, en la forma tal que la actividad administrativa es una actividad funcional”*<sup>13</sup>.
32. Por tanto, al haber incumplido la Entidad con realizar la etapa de entrevista personal en base a una rúbrica de evaluación que contenga parámetros objetivos de calificación, conforme a lo establecido en las Bases del Concurso ha vulnerado el principio de legalidad y el deber de debida motivación, acarreando la nulidad del Proceso de Selección de tres (03) Vocales Titulares y tres (03) Vocales Alternos que integrarán la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral, al haber incurrido en la causal prevista en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley N° 27444<sup>14</sup>,

<sup>13</sup>Morón Urbina, Juan Carlos. “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”. Décima Edición. Publicado por Gaceta Jurídica. Febrero 2014. p.64.

<sup>14</sup>Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS  
“Artículo 10º.- Causales de nulidad

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



laley

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

por lo que corresponde que se declare nulo el mismo, a efecto de que se renueve el acto viciado, esto es, hasta la etapa de entrevista personal.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil;

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar la NULIDAD del Proceso de Selección de tres (03) Vocales Titulares y tres (03) Vocales Alternos que integrarán la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral hasta la etapa de entrevista personal, y consecuentemente, se declara la NULIDAD de los resultados finales (Cuadro de Méritos) emitido por la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL; al no haberse realizado de acuerdo a las bases del citado Concurso.

**SEGUNDO.-** Retrotraer el Proceso de Selección de tres (03) Vocales Titulares y tres (03) Vocales Alternos que integrarán la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral hasta la etapa de entrevista personal, debiendo la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL tener en consideración los criterios señalados en la presente resolución.

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución a la señora SARA ROSA CAMPOS TORRES y a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.-** Devolver el expediente a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.

**QUINTO.-** Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional (<https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/primera-sala/>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por  
**SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ**  
Presidente  
Tribunal de Servicio Civil

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

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

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



laley

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Firmado por V°B°

**ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

**ROLANDO SALVATIERRA COMBINA**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

L17/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 autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

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

[www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157  
Jesús María, 15072 - Perú  
T: 51-1-2063370



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

### **RESOLUCIÓN Nº 003169-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 2554-2023-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : BEATTY EGUSQUIZA PALACIN  
**ENTIDAD** : SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN  
 LABORAL  
**MATERIA** : ACCESO AL SERVICIO CIVIL  
 CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS

**SUMILLA:** *Se declara la NULIDAD del Proceso de Selección de tres (03) Vocales Titulares y tres (03) Vocales Alternos que integrarán la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral hasta la etapa de entrevista personal, y consecuentemente, se declara la NULIDAD de los resultados finales (Cuadro de Méritos) emitido por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral; al no haberse realizado de acuerdo a las bases del citado Concurso.*

Lima, 13 de octubre de 2023

#### **ANTECEDENTES**

1. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en adelante la Entidad, convocó al Proceso de Selección de tres (03) Vocales Titulares y tres (03) Vocales Alternos que integrarán la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral, en adelante el Concurso.
2. El 31 de enero de 2023, la Entidad publicó los resultados finales (Cuadro de Méritos) del Concurso, declarando a la señora BEATTY EGUSQUIZA PALACIN, en adelante la impugnante, con la condición de “No califica” en los resultados de la Entrevista Personal, al obtener el puntaje de 23.50 en dicha etapa.

#### **TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN**

3. Al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad, el 15 de febrero de 2023, la impugnante, entre otros, interpuso recurso de apelación contra el resultado final del Concurso, solicitando una nueva valoración de la entrevista final, argumentando lo siguiente:
  - i) No se hicieron públicos los criterios de evaluación que se deben seguir en la etapa de entrevista personal. Por lo que, no se sabía qué fue evaluado en cada uno de los postulantes.

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 unidad, la paz y el desarrollo”

- ii) No se hicieron públicos los resultados específicos de cada uno de los criterios establecidos para la calificación.
  - iii) Los resultados finales carecen de una motivación suficiente.
  - iv) La no publicidad de la rúbrica de evaluación de la entrevista personal, la no publicación de la evaluación de cada uno de los postulantes y la imposibilidad de su impugnación por falta de conocimiento constituyen, todos ellos, claros indicadores de un comportamiento objetivamente alejado de un ejercicio prudente y ordenado de las facultades de evaluación que pueden ser ejercidas en un concurso público de méritos para el acceso a la función pública.
4. Con Oficio N° 000289-2023-SUNAFIL/GG/ORH, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
  5. A través de los Oficios N° 009372-2023-SERVIR/TSC y 009373-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó la admisión a trámite del recurso de apelación interpuesto por la impugnante por cumplir los requisitos de admisibilidad.
  6. Mediante Oficio N° 009879-2023-SERVIR/TSC, del 15 de junio de 2023, se solicitó a la Entidad se sirva requerir al señor de iniciales L.P.M., ganador del Concurso, a fin de salvaguardar los derechos e intereses que pudieran verse afectados con la resolución del recurso de apelación, para que, de considerarlo pertinente, exponga en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, los argumentos que estime convenientes en relación al cuestionamiento de los resultados finales del Concurso.
  7. En atención a ello, con Oficio N° 000554-2023-SUNAFIL/GG/ORH, del 21 de agosto de 2023, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad señaló que con Carta N° 000472-2023-SUNAFIL/GG/ORH<sup>1</sup>, del 4 de julio de 2023, se puso en conocimiento del señor de iniciales L.P.M., sobre el recurso de apelación interpuesto, entre otros, por la impugnante contra los resultados finales del proceso de selección de tres (3) vocales alternos para la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral, y se le requirió que, de considerarlo pertinente, exponga en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, los argumentos que estime convenientes.

Asimismo, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad manifestó que, a dicha fecha, el señor de iniciales L.P.M. no había presentado comunicación alguna, no obstante, de ser recibida, se trasladaría al Tribunal.

<sup>1</sup> Notificada al correo institucional del señor de iniciales L.P.M. el 5 de julio de 2023.



**ANÁLISIS**De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023<sup>2</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>3</sup>, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
9. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>4</sup>, 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.
10. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>5</sup>, y el artículo 95º de su

<sup>2</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

**"Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil**

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

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

Conoce recursos de apelación en materia de:

- 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".

<sup>3</sup> **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

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

<sup>4</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>5</sup> **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

**"Artículo 90º.- La suspensión y la destitución**

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 unidad, la paz y el desarrollo”

reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>6</sup>; 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”<sup>7</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016<sup>8</sup>.

11. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo

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”.

- <sup>6</sup> **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”.

- <sup>7</sup> El 1 de julio de 2016.

- <sup>8</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

**“Artículo 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;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) 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 unidad, la paz y el desarrollo”

acuerdo de su Consejo Directivo<sup>9</sup>, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

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

12. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local),

<sup>9</sup> 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:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema.”

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



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

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.

13. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose 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.

#### Sobre el análisis del caso concreto

14. Del recurso de apelación de la impugnante se aprecia que esta se encuentra en desacuerdo con la condición de “No califica” asignada en el resultado de entrevista final -contenido en la publicación de resultado final (cuadro de méritos) del Concurso-, considerando que existen vicios de arbitrariedad en la valoración de dicha etapa, toda vez que no se publicaron los criterios de evaluación que debían ser seguidos en la etapa de entrevista personal y, además, porque no se publicaron los resultados específicos de cada uno de los criterios establecidos para la calificación de dicha etapa.
15. Sobre el particular, en lo que respecta a la entrevista personal propiamente dicha, ROBBINS y JUDGE señalan que: *“De todas las herramientas de selección que utilizan organizaciones de todo el mundo para seleccionar a los candidatos, la entrevista sigue siendo la más común. No sólo se utiliza mucho, sino también tiene mucho peso. (...) El uso de un conjunto estandarizado de preguntas, las cuales dan a los entrevistadores un método uniforme de recabar información y estandarizar la calificación de los solicitantes ‘postulantes’, reduce la variabilidad de los resultados entre ellos y mejora la validez de la entrevista como herramienta de selección”<sup>10</sup>.*
16. Entonces, esta es una herramienta que tiene como objetivo, a través de preguntas, conocer mejor al postulante en cuanto a sus características personales, sus conocimientos y experiencias; por lo que no es una evaluación netamente objetiva, ya que depende de la percepción que tengan los entrevistadores sobre el candidato o postulante.
17. Sobre esto último, HELLRIEGEL y SLOCUM afirman que: *“Las percepciones de las personas y sus conductas son subjetivas”<sup>11</sup>.*

<sup>10</sup> ROBBINS, Stephen P. y JUDGE, Timothy A. “Comportamiento organizacional”. Décimo Tercera Edición, Pearson Educación, México DF, 2009, p. 588 y 589.

<sup>11</sup> HELLRIEGEL, Don y SLOCUM Jr., John W. “Comportamiento organizacional”. Décimo Segunda Edición, Cengage Learning Editores, México DF, 2009, p. 88.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

18. Por lo tanto, es posible afirmar que en esta etapa del proceso se le brinda un grado de discrecionalidad a los entrevistadores para que elijan a la persona idónea para el cargo según la impresión que se hayan formado de cada uno de los candidatos. Pero, aunque exista cierto grado de discrecionalidad, esta evaluación debe encontrarse sujeta a parámetros objetivos de calificación plenamente reconocidos por la entidad convocante, caso contrario la decisión adoptada por el Comité de Evaluación se tornaría en arbitraria.
19. Cabe agregar que generar un grado de objetividad en el marco de las entrevistas personales tiene plena relación con el principio de interdicción de la arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional de Derecho que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que: *“Al reconocerse en los artículos 3º y 43º de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo”*<sup>12</sup>.
20. Respecto a la entrevista personal en el presente caso, en el numeral 3.2.5. de las Bases del Concurso se precisó lo siguiente:
- “La etapa de entrevista personal consta de una rúbrica de evaluación, la cual otorga puntajes dentro de la escala de 0 a 40 puntos, con las siguientes equivalencias:*
- *24 puntos o menor: Por debajo de lo esperado.*
  - *25 a 30 puntos: Dentro de lo esperado.*
  - *31 a 40 puntos: Por encima de lo esperado.*
- Para aprobar la etapa de entrevista personal, el/la postulante debe haber obtenido como mínimo 25 puntos”.*
21. Como es de verse, las Bases del Concurso establecía que la etapa de entrevista personal se encontraba sujeta a una rúbrica de evaluación; no obstante, no se brindó mayor detalle sobre los parámetros objetivos de calificación que comprendía la indicada rúbrica.

<sup>12</sup>Sentencia recaída en el Expediente N° 03167-2010-PA/TC, fundamento jurídico 12.



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

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

22. En relación a lo anterior, es preciso señalar que la Gerencia de Políticas de la Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a través de su Informe N° 271-2015-SERVIR/GPGSC, sobre el ingreso a la Carrera Administrativa, ha señalado lo siguiente:

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

*Por lo que, las entidades deben establecer en la convocatoria y/o en las bases del proceso de selección para el acceso al servicio civil, el perfil mínimo que debe reunir el postulante en función al puesto a desempeñar, las etapas del proceso, así como los criterios mediante los cuales se asignarán los puntajes respectivos en cada una de estas y el puntaje mínimo que debe obtener el postulante para acceder a la siguiente etapa del proceso. Dichos criterios deben ser objetivos y razonables”.*

(Resaltado agregado)

23. En esa línea, cada entidad deberá establecer los criterios de asignación de puntajes, los cuales deberán ser objetivos y razonables, además de primar sobre estos, el deber transparencia de los actos de la Administración Pública.
24. De la revisión de las Bases del Concurso, se advierte que la Entidad no cumplió con detallar los criterios de evaluación mediante los cuales se asignarían los puntajes respectivos. Si bien, la Entidad precisó el puntaje mínimo y los rangos o equivalencias de este, no señaló cuáles serían los criterios a evaluar en la etapa de entrevista personal, con lo cual los postulantes desconocían qué elementos o criterios iban a ser evaluados y si estos eran objetivos o razonables.
25. De ahí que, mediante Oficio N° 9210-2023-SERVIR-TSC, del 5 de junio de 2023, la Secretaría Técnica del Tribunal requirió a la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad que cumpla con remitir documentación, entre otros, la rúbrica de evaluación de, entre otros, la impugnante, debidamente suscrita por los miembros de la comisión de selección, conforme a lo previsto en el numeral 3.2.5 de las bases del proceso (Entrevista Personal), así como del postulante ganador.
26. Ante la falta de respuesta al requerimiento de información efectuado por la Secretaría Técnica del Tribunal, mediante los Oficios N° 9876-2023-SERVIR-TSC y N° 15245-2023-SERVIR-TSC, del 15 de junio de 2023 y 14 de agosto de 2023, respectivamente, se realizaron reiterativos con carácter de urgente de la misma información solicitada mediante Oficio N° 9210-2023-SERVIR-TSC.
27. Así, mediante Oficio N° 000554-2023-SUNAFIL/GG/ORH, del 21 de agosto de 2021, la Entidad remitió, entre otros, el Cuadro de Méritos de la Entrevista Personal del

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 unidad, la paz y el desarrollo”

Concurso suscrita por los integrantes de la Comisión -contenido en la Publicación de resultados finales (Cuadro de Méritos), agregando que dicha documentación también fue remitida mediante correo electrónico del 6 de julio de 2023

28. De lo anterior, se advierte que la Entidad no cumplió con remitir la rúbrica de evaluación, que debía contener los parámetros objetivos de calificación, a los que debía sujetarse la entrevista personal de cada uno de los postulantes, incluyendo la impugnante, de conformidad con lo establecido en las Bases del Concurso; siendo que, por el contrario, la Entidad se limitó a remitir los resultados finales (Cuadro de Méritos) del Concurso.
29. En ese sentido, es posible colegir que la Entidad no acreditó que la etapa de entrevista personal se haya ceñido a parámetros objetivos de calificación contenidos en la rúbrica de evaluación, contraviniendo lo establecido en el numeral 3.2.5 de las Bases del Concurso.
30. Bajo este contexto, resulta necesario señalar que de acuerdo al numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante TUO de la Ley N° 27444, el procedimiento administrativo se sustenta, entre otros, en el principio de legalidad, según el cual: *“Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”*.
31. En relación con el mencionado principio, Morón Urbina precisa que éste se desdobra en tres elementos esenciales e indisolubles: *“(…) la legalidad formal, que exige el sometimiento al procedimiento y a las formas; la legalidad sustantiva, referente al contenido de las materias que le son atribuidas, constitutivas de sus propios límites de actuación; y la legalidad teleológica, que obliga al cumplimiento de los fines que el legislador estableció, en la forma tal que la actividad administrativa es una actividad funcional”*<sup>13</sup>.
32. Por tanto, al haber incumplido la Entidad con realizar la etapa de entrevista personal en base a una rúbrica de evaluación que contenga parámetros objetivos de calificación, conforme a lo establecido en las Bases del Concurso ha vulnerado el principio de legalidad y el deber de debida motivación, acarreando la nulidad del Proceso de Selección de tres (03) Vocales Titulares y tres (03) Vocales Alternos que integrarán la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral, al haber incurrido

<sup>13</sup>Morón Urbina, Juan Carlos. “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”. Décima Edición. Publicado por Gaceta Jurídica. Febrero 2014. p.64.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



laley

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

en la causal prevista en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley N° 27444<sup>14</sup>, por lo que corresponde que se declare nulo el mismo, a efecto de que se renueve el acto viciado, esto es, hasta la etapa de entrevista personal.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil;

#### RESUELVE:

**PRIMERO.-** Declarar la NULIDAD del Proceso de Selección de tres (03) Vocales Titulares y tres (03) Vocales Alternos que integrarán la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral hasta la etapa de entrevista personal, y consecuentemente, se declara la NULIDAD de los resultados finales (Cuadro de Méritos) emitido por la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL; al no haberse realizado de acuerdo a las bases del citado Concurso.

**SEGUNDO.-** Retrotraer el Proceso de Selección de tres (03) Vocales Titulares y tres (03) Vocales Alternos que integrarán la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral hasta la etapa de entrevista personal, debiendo la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL tener en consideración los criterios señalados en la presente resolución.

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución a la señora BEATTY EGUSQUIZA PALACIN y a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.-** Devolver el expediente a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.

**QUINTO.-** Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional (<https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/primera-sala/>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por  
**SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ**  
Presidente  
Tribunal de Servicio Civil

<sup>14</sup>Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

**“Artículo 10º.- Causales de nulidad**

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

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





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



laley

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Firmado por V°B°

**ROCIO MARIA CARRILLO SALAZAR**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

**ROLANDO SALVATIERRA COMBINA**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

L17/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 autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

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

[www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157  
Jesús María, 15072 - Perú  
T: 51-1-2063370



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

### **RESOLUCIÓN Nº 003170-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 2555-2023-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO  
**ENTIDAD** : SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN  
 LABORAL  
**MATERIA** : ACCESO AL SERVICIO CIVIL  
 CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS

**SUMILLA:** *Se declara la NULIDAD del Proceso de Selección de tres (03) Vocales Titulares y tres (03) Vocales Alternos que integrarán la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral hasta la etapa de entrevista personal, y consecuentemente, se declara la NULIDAD de los resultados finales (Cuadro de Méritos) emitido por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral; al no haberse realizado de acuerdo a las bases del citado Concurso.*

Lima, 13 de octubre de 2023

#### **ANTECEDENTES**

1. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en adelante la Entidad, convocó al Proceso de Selección de tres (03) Vocales Titulares y tres (03) Vocales Alternos que integrarán la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral, en adelante el Concurso.
2. El 31 de enero de 2023, la Entidad publicó los resultados finales (Cuadro de Méritos) del Concurso, declarando a la señora JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO, en adelante la impugnante, con la condición de “No califica” en los resultados de la Entrevista Personal, al obtener el puntaje de 24 en dicha etapa.

#### **TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN**

3. Al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad, el 15 de febrero de 2023, la impugnante, entre otros, interpuso recurso de apelación contra el resultado final del Concurso, solicitando una nueva valoración de la entrevista final, argumentando lo siguiente:
  - i) No se hicieron públicos los criterios de evaluación que se deben seguir en la etapa de entrevista personal. Por lo que, no se sabía qué fue evaluado en cada uno de los postulantes.

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

- ii) No se hicieron públicos los resultados específicos de cada uno de los criterios establecidos para la calificación.
  - iii) Los resultados finales carecen de una motivación suficiente.
  - iv) La no publicidad de la rúbrica de evaluación de la entrevista personal, la no publicación de la evaluación de cada uno de los postulantes y la imposibilidad de su impugnación por falta de conocimiento constituyen, todos ellos, claros indicadores de un comportamiento objetivamente alejado de un ejercicio prudente y ordenado de las facultades de evaluación que pueden ser ejercidas en un concurso público de méritos para el acceso a la función pública.
4. Con Oficio N° 000289-2023-SUNAFIL/GG/ORH, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
  5. A través de los Oficios N°s 009370-2023-SERVIR/TSC y 009371-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó la admisión a trámite del recurso de apelación interpuesto por la impugnante por cumplir los requisitos de admisibilidad.
  6. Mediante Oficio N° 009879-2023-SERVIR/TSC, del 15 de junio de 2023, se solicitó a la Entidad se sirva requerir al señor de iniciales L.P.M., ganador del Concurso, a fin de salvaguardar los derechos e intereses que pudieran verse afectados con la resolución del recurso de apelación, para que, de considerarlo pertinente, exponga en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, los argumentos que estime convenientes en relación al cuestionamiento de los resultados finales del Concurso.
  7. En atención a ello, con Oficio N° 000554-2023-SUNAFIL/GG/ORH, del 21 de agosto de 2023, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad señaló que con Carta N° 000472-2023-SUNAFIL/GG/ORH<sup>1</sup>, del 4 de julio de 2023, se puso en conocimiento del señor de iniciales L.P.M., sobre el recurso de apelación interpuesto, entre otros, por la impugnante contra los resultados finales del proceso de selección de tres (3) vocales alternos para la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral, y se le requirió que, de considerarlo pertinente, exponga en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, los argumentos que estime convenientes.

Asimismo, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad manifestó que, a dicha fecha, el señor de iniciales L.P.M. no había presentado comunicación alguna, no obstante, de ser recibida, se trasladaría al Tribunal.

<sup>1</sup> Notificada al correo institucional del señor de iniciales L.P.M. el 5 de julio de 2023.



## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023<sup>2</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>3</sup>, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
9. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>4</sup>, 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.
10. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>5</sup>, y el artículo 95º de su

<sup>2</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**  
"Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil"

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

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

- 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".

<sup>3</sup> **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

<sup>4</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>5</sup> **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

#### "Artículo 90º.- La suspensión y la destitución"



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

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>6</sup>; 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”<sup>7</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016<sup>8</sup>.

11. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo<sup>9</sup>, se hizo de público conocimiento la ampliación de

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”.

- <sup>6</sup> **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”.

- <sup>7</sup> El 1 de julio de 2016.

- <sup>8</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“**Artículo 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;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

- <sup>9</sup> **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**

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 unidad, la paz y el desarrollo”

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)

12. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.

#### “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;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema.”

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

13. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose 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.

#### Sobre el análisis del caso concreto

14. Del recurso de apelación de la impugnante se aprecia que esta se encuentra en desacuerdo con la condición de “No califica” asignada en el resultado de entrevista final -contenido en la publicación de resultado final (cuadro de méritos) del Concurso-, considerando que existen vicios de arbitrariedad en la valoración de dicha etapa, toda vez que no se publicaron los criterios de evaluación que debían ser seguidos en la etapa de entrevista personal y, además, porque no se publicaron los resultados específicos de cada uno de los criterios establecidos para la calificación de dicha etapa.
15. Sobre el particular, en lo que respecta a la entrevista personal propiamente dicha, ROBBINS y JUDGE señalan que: *“De todas las herramientas de selección que utilizan organizaciones de todo el mundo para seleccionar a los candidatos, la entrevista sigue siendo la más común. No sólo se utiliza mucho, sino también tiene mucho peso. (...) El uso de un conjunto estandarizado de preguntas, las cuales dan a los entrevistadores un método uniforme de recabar información y estandarizar la calificación de los solicitantes ‘postulantes’, reduce la variabilidad de los resultados entre ellos y mejora la validez de la entrevista como herramienta de selección”*<sup>10</sup>.
16. Entonces, esta es una herramienta que tiene como objetivo, a través de preguntas, conocer mejor al postulante en cuanto a sus características personales, sus conocimientos y experiencias; por lo que no es una evaluación netamente objetiva, ya que depende de la percepción que tengan los entrevistadores sobre el candidato o postulante.
17. Sobre esto último, HELLRIEGEL y SLOCUM afirman que: *“Las percepciones de las personas y sus conductas son subjetivas”*<sup>11</sup>.
18. 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

<sup>10</sup> ROBBINS, Stephen P. y JUDGE, Timothy A. “Comportamiento organizacional”. Décimo Tercera Edición, Pearson Educación, México DF, 2009, p. 588 y 589.

<sup>11</sup> HELLRIEGEL, Don y SLOCUM Jr., John W. “Comportamiento organizacional”. Décimo Segunda Edición, Cengage Learning Editores, México DF, 2009, p. 88.



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

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

encontrarse sujeta a parámetros objetivos de calificación plenamente reconocidos por la entidad convocante, caso contrario la decisión adoptada por el Comité de Evaluación se tornaría en arbitraria.

19. Cabe agregar que generar un grado de objetividad en el marco de las entrevistas personales tiene plena relación con el principio de interdicción de la arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional de Derecho que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que: *“Al reconocerse en los artículos 3º y 43º de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo”*<sup>12</sup>.

20. Respecto a la entrevista personal en el presente caso, en el numeral 3.2.5. de las Bases del Concurso se precisó lo siguiente:

*“La etapa de entrevista personal consta de una rúbrica de evaluación, la cual otorga puntajes dentro de la escala de 0 a 40 puntos, con las siguientes equivalencias:*

- 24 puntos o menor: Por debajo de lo esperado.
- 25 a 30 puntos: Dentro de lo esperado.
- 31 a 40 puntos: Por encima de lo esperado.

*Para aprobar la etapa de entrevista personal, el/la postulante debe haber obtenido como mínimo 25 puntos”.*

21. Como es de verse, las Bases del Concurso establecía que la etapa de entrevista personal se encontraba sujeta a una rúbrica de evaluación; no obstante, no se brindó mayor detalle sobre los parámetros objetivos de calificación que comprendía la indicada rúbrica.

22. En relación a lo anterior, es preciso señalar que la Gerencia de Políticas de la Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a través de su Informe N° 271-2015-SERVIR/GPGSC, sobre el ingreso a la Carrera Administrativa, ha señalado lo siguiente:

<sup>12</sup> Sentencia recaída en el Expediente N° 03167-2010-PA/TC, fundamento jurídico 12.





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

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

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

*Por lo que, las entidades deben establecer en la convocatoria y/o en las bases del proceso de selección para el acceso al servicio civil, el perfil mínimo que debe reunir el postulante en función al puesto a desempeñar, las etapas del proceso, así como los criterios mediante los cuales se asignarán los puntajes respectivos en cada una de estas y el puntaje mínimo que debe obtener el postulante para acceder a la siguiente etapa del proceso. Dichos criterios deben ser objetivos y razonables”.*

(Resaltado agregado)

23. En esa línea, cada entidad deberá establecer los criterios de asignación de puntajes, los cuales deberán ser objetivos y razonables, además de primar sobre estos, el deber transparencia de los actos de la Administración Pública.
24. De la revisión de las Bases del Concurso, se advierte que la Entidad no cumplió con detallar los criterios de evaluación mediante los cuales se asignarían los puntajes respectivos. Si bien, la Entidad precisó el puntaje mínimo y los rangos o equivalencias de este, no señaló cuáles serían los criterios a evaluar en la etapa de entrevista personal, con lo cual los postulantes desconocían qué elementos o criterios iban a ser evaluados y si estos eran objetivos o razonables.
25. De ahí que, mediante Oficio N° 9207-2023-SERVIR-TSC, del 5 de junio de 2023, la Secretaría Técnica del Tribunal requirió a la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad que cumpla con remitir documentación, entre otros, la rúbrica de evaluación de, entre otros, la impugnante, debidamente suscrita por los miembros de la comisión de selección, conforme a lo previsto en el numeral 3.2.5 de las bases del proceso (Entrevista Personal), así como del postulante ganador.
26. Ante la falta de respuesta al requerimiento de información efectuado por la Secretaría Técnica del Tribunal, mediante los Oficios N° 9875-2023-SERVIR-TSC y N° 15244-2023-SERVIR-TSC, del 15 de junio de 2023 y 14 de agosto de 2023, respectivamente, se realizaron reiterativos con carácter de urgente de la misma información solicitada mediante Oficio N° 9207-2023-SERVIR-TSC.
27. Así, mediante Oficio-000554-2023-SUNAFIL/GG/ORH, del 21 de agosto de 2021, la Entidad remitió, entre otros, el Cuadro de Méritos de la Entrevista Personal del Concurso suscrita por los integrantes de la Comisión -contenido en la Publicación de resultados finales (Cuadro de Méritos), agregando que dicha documentación también fue remitida mediante correo electrónico del 6 de julio de 2023



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

28. De lo anterior, se advierte que la Entidad no cumplió con remitir la rúbrica de evaluación, que debía contener los parámetros objetivos de calificación, a los que debía sujetarse la entrevista personal de cada uno de los postulantes, incluyendo la impugnante, de conformidad con lo establecido en las Bases del Concurso; siendo que, por el contrario, la Entidad se limitó a remitir los resultados finales (Cuadro de Méritos) del Concurso.
29. En ese sentido, es posible colegir que la Entidad no acreditó que la etapa de entrevista personal se haya ceñido a parámetros objetivos de calificación contenidos en la rúbrica de evaluación, contraviniendo lo establecido en el numeral 3.2.5 de las Bases del Concurso.
30. Bajo este contexto, resulta necesario señalar que de acuerdo al numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante TUO de la Ley N° 27444, el procedimiento administrativo se sustenta, entre otros, en el principio de legalidad, según el cual: *“Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”*.
31. En relación con el mencionado principio, Morón Urbina precisa que éste se desdobra en tres elementos esenciales e insolubles: *“(…) la legalidad formal, que exige el sometimiento al procedimiento y a las formas; la legalidad sustantiva, referente al contenido de las materias que le son atribuidas, constitutivas de sus propios límites de actuación; y la legalidad teleológica, que obliga al cumplimiento de los fines que el legislador estableció, en la forma tal que la actividad administrativa es una actividad funcional”*<sup>13</sup>.
32. Por tanto, al haber incumplido la Entidad con realizar la etapa de entrevista personal en base a una rúbrica de evaluación que contenga parámetros objetivos de calificación, conforme a lo establecido en las Bases del Concurso ha vulnerado el principio de legalidad y el deber de debida motivación, acarreado la nulidad del Proceso de Selección de tres (03) Vocales Titulares y tres (03) Vocales Alternos que integrarán la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral, al haber incurrido en la causal prevista en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley N° 27444<sup>14</sup>,

<sup>13</sup>Morón Urbina, Juan Carlos. “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”. Décima Edición. Publicado por Gaceta Jurídica. Febrero 2014. p.64.

<sup>14</sup>**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

**“Artículo 10º.- Causales de nulidad**

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



laley

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

por lo que corresponde que se declare nulo el mismo, a efecto de que se renueve el acto viciado, esto es, hasta la etapa de entrevista personal.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil;

#### RESUELVE:

**PRIMERO.-** Declarar la NULIDAD del Proceso de Selección de tres (03) Vocales Titulares y tres (03) Vocales Alternos que integrarán la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral hasta la etapa de entrevista personal, y consecuentemente, se declara la NULIDAD de los resultados finales (Cuadro de Méritos) emitido por la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL; al no haberse realizado de acuerdo a las bases del citado Concurso.

**SEGUNDO.-** Retrotraer el Proceso de Selección de tres (03) Vocales Titulares y tres (03) Vocales Alternos que integrarán la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral hasta la etapa de entrevista personal, debiendo la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL tener en consideración los criterios señalados en la presente resolución.

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución a la señora JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO y a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.-** Devolver el expediente a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.

**QUINTO.-** Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional (<https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/primera-sala/>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por  
**SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ**  
Presidente  
Tribunal de Servicio Civil

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://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



laley

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Firmado por V°B°

**ROLANDO SALVATIERRA COMBINA**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

L17/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 autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

### **RESOLUCIÓN Nº 003168-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 2553-2023-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : PAUL CARLOS ELIAS CAVALIE CABRERA  
**ENTIDAD** : SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN  
LABORAL  
**MATERIA** : ACCESO AL SERVICIO CIVIL  
CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS

**SUMILLA:** *Se declara la NULIDAD del Proceso de Selección de tres (03) Vocales Titulares y tres (03) Vocales Alternos que integrarán la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral hasta la etapa de entrevista personal, y consecuentemente, se declara la NULIDAD de los resultados finales (Cuadro de Méritos) emitido por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral; al no haberse realizado de acuerdo a las bases del citado Concurso.*

Lima, 13 de octubre de 2023

#### **ANTECEDENTES**

1. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en adelante la Entidad, convocó al Proceso de Selección de tres (03) Vocales Titulares y tres (03) Vocales Alternos que integrarán la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral, en adelante el Concurso.
2. El 31 de enero de 2023, la Entidad publicó los resultados finales (Cuadro de Méritos) del Concurso, declarando al señor PAUL CARLOS ELIAS CAVALIE CABRERA, en adelante el impugnante, con la condición de “No califica” en los resultados de la Entrevista Personal, al obtener el puntaje de 24.25 en dicha etapa.

#### **TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN**

3. Al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad, el 15 de febrero de 2023, el impugnante, entre otros, interpuso recurso de apelación contra el resultado final del Concurso, solicitando una nueva valoración de la entrevista final, argumentando lo siguiente:
  - i) No se hicieron públicos los criterios de evaluación que se deben seguir en la etapa de entrevista personal. Por lo que, no se sabía qué fue evaluado en cada uno de los postulantes.

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 unidad, la paz y el desarrollo”

- ii) No se hicieron públicos los resultados específicos de cada uno de los criterios establecidos para la calificación.
  - iii) Los resultados finales carecen de una motivación suficiente.
  - iv) La no publicidad de la rúbrica de evaluación de la entrevista personal, la no publicación de la evaluación de cada uno de los postulantes y la imposibilidad de su impugnación por falta de conocimiento constituyen, todos ellos, claros indicadores de un comportamiento objetivamente alejado de un ejercicio prudente y ordenado de las facultades de evaluación que pueden ser ejercidas en un concurso público de méritos para el acceso a la función pública.
4. Con Oficio N° 000289-2023-SUNAFIL/GG/ORH, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
  5. A través de los Oficios N° 009374-2023-SERVIR/TSC y 009375-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó la admisión a trámite del recurso de apelación interpuesto por el impugnante por cumplir los requisitos de admisibilidad.
  6. Mediante Oficio N° 009879-2023-SERVIR/TSC, del 15 de junio de 2023, se solicitó a la Entidad se sirva requerir al señor de iniciales L.P.M., ganador del Concurso, a fin de salvaguardar los derechos e intereses que pudieran verse afectados con la resolución del recurso de apelación, para que, de considerarlo pertinente, exponga en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, los argumentos que estime convenientes en relación al cuestionamiento de los resultados finales del Concurso.
  7. En atención a ello, con Oficio N° 000554-2023-SUNAFIL/GG/ORH, del 21 de agosto de 2023, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad señaló que con Carta N° 000472-2023-SUNAFIL/GG/ORH<sup>1</sup>, del 4 de julio de 2023, se puso en conocimiento del señor de iniciales L.P.M., sobre el recurso de apelación interpuesto, entre otros, por el impugnante contra los resultados finales del proceso de selección de tres (3) vocales alternos para la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral, y se le requirió que, de considerarlo pertinente, exponga en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, los argumentos que estime convenientes.

<sup>1</sup> Notificada al correo institucional del señor de iniciales L.P.M. el 5 de julio de 2023.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Asimismo, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad manifestó que, a dicha fecha, el señor de iniciales L.P.M. no había presentado comunicación alguna, no obstante, de ser recibida, se trasladaría al Tribunal.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023<sup>2</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>3</sup>, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
9. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>4</sup>, 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.

<sup>2</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

**“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil**

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

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

Conoce recursos de apelación en materia de:

- 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”.

<sup>3</sup> **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

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

<sup>4</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

10. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>5</sup>, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM<sup>6</sup>; 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”<sup>7</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016<sup>8</sup>.

<sup>5</sup> **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**

**“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución**

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

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

<sup>6</sup> **Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**

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

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo Nº 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

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

<sup>7</sup> El 1 de julio de 2016.

<sup>8</sup> **Decreto Legislativo Nº 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:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y

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 unidad, la paz y el desarrollo”

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

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

k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

<sup>9</sup> **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:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema.”

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 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 unidad, la paz y el desarrollo”

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

#### Sobre el análisis del caso concreto

14. Del recurso de apelación del impugnante se aprecia que este se encuentra en desacuerdo con la condición de “No califica” asignada en el resultado de entrevista final -contenido en la publicación de resultado final (cuadro de méritos) del Concurso-, considerando que existen vicios de arbitrariedad en la valoración de dicha etapa, toda vez que no se publicaron los criterios de evaluación que debían ser seguidos en la etapa de entrevista personal y, además, porque no se publicaron los resultados específicos de cada uno de los criterios establecidos para la calificación de dicha etapa.
15. Sobre el particular, en lo que respecta a la entrevista personal propiamente dicha, ROBBINS y JUDGE señalan que: *“De todas las herramientas de selección que utilizan organizaciones de todo el mundo para seleccionar a los candidatos, la entrevista sigue siendo la más común. No sólo se utiliza mucho, sino también tiene mucho peso. (...) El uso de un conjunto estandarizado de preguntas, las cuales dan a los entrevistadores un método uniforme de recabar información y estandarizar la calificación de los solicitantes ‘postulantes’, reduce la variabilidad de los resultados entre ellos y mejora la validez de la entrevista como herramienta de selección”*<sup>10</sup>.
16. Entonces, esta es una herramienta que tiene como objetivo, a través de preguntas, conocer mejor al postulante en cuanto a sus características personales, sus conocimientos y experiencias; por lo que no es una evaluación netamente objetiva, ya que depende de la percepción que tengan los entrevistadores sobre el candidato o postulante.

<sup>10</sup> ROBBINS, Stephen P. y JUDGE, Timothy A. “Comportamiento organizacional”. Décimo Tercera Edición, Pearson Educación, México DF, 2009, p. 588 y 589.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

17. Sobre esto último, HELLRIEGEL y SLOCUM afirman que: *“Las percepciones de las personas y sus conductas son subjetivas”*<sup>11</sup>.
18. Por lo tanto, es posible afirmar que en esta etapa del proceso se le brinda un grado de discrecionalidad a los entrevistadores para que elijan a la persona idónea para el cargo según la impresión que se hayan formado de cada uno de los candidatos. Pero, aunque exista cierto grado de discrecionalidad, esta evaluación debe encontrarse sujeta a parámetros objetivos de calificación plenamente reconocidos por la entidad convocante, caso contrario la decisión adoptada por el Comité de Evaluación se tornaría en arbitraria.
19. Cabe agregar que generar un grado de objetividad en el marco de las entrevistas personales tiene plena relación con el principio de interdicción de la arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional de Derecho que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que: *“Al reconocerse en los artículos 3º y 43º de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo”*<sup>12</sup>.
20. Respecto a la entrevista personal en el presente caso, en el numeral 3.2.5. de las Bases del Concurso se precisó lo siguiente:

*“La etapa de entrevista personal consta de una rúbrica de evaluación, la cual otorga puntajes dentro de la escala de 0 a 40 puntos, con las siguientes equivalencias:*

- *24 puntos o menor: Por debajo de lo esperado.*
- *25 a 30 puntos: Dentro de lo esperado.*
- *31 a 40 puntos: Por encima de lo esperado.*

*Para aprobar la etapa de entrevista personal, el/la postulante debe haber obtenido como mínimo 25 puntos”.*

<sup>11</sup>HELLRIEGEL, Don y SLOCUM Jr., John W. “Comportamiento organizacional”. Décimo Segunda Edición, Cengage Learning Editores, México DF, 2009, p. 88.

<sup>12</sup>Sentencia recaída en el Expediente N° 03167-2010-PA/TC, fundamento jurídico 12.

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

21. Como es de verse, las Bases del Concurso establecía que la etapa de entrevista personal se encontraba sujeta a una rúbrica de evaluación; no obstante, no se brindó mayor detalle sobre los parámetros objetivos de calificación que comprendía la indicada rúbrica.
22. En relación a lo anterior, es preciso señalar que la Gerencia de Políticas de la Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a través de su Informe N° 271-2015-SERVIR/GPGSC, sobre el ingreso a la Carrera Administrativa, ha señalado lo siguiente:

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

*Por lo que, las entidades deben establecer en la convocatoria y/o en las bases del proceso de selección para el acceso al servicio civil, el perfil mínimo que debe reunir el postulante en función al puesto a desempeñar, las etapas del proceso, así como los criterios mediante los cuales se asignarán los puntajes respectivos en cada una de estas y el puntaje mínimo que debe obtener el postulante para acceder a la siguiente etapa del proceso. Dichos criterios deben ser objetivos y razonables”.*

(Resaltado agregado)

23. En esa línea, cada entidad deberá establecer los criterios de asignación de puntajes, los cuales deberán ser objetivos y razonables, además de primar sobre estos, el deber transparencia de los actos de la Administración Pública.
24. De la revisión de las Bases del Concurso, se advierte que la Entidad no cumplió con detallar los criterios de evaluación mediante los cuales se asignarían los puntajes respectivos. Si bien, la Entidad precisó el puntaje mínimo y los rangos o equivalencias de este, no señaló cuáles serían los criterios a evaluar en la etapa de entrevista personal, con lo cual los postulantes desconocían qué elementos o criterios iban a ser evaluados y si estos eran objetivos o razonables.
25. De ahí que, mediante Oficio N° 9212-2023-SERVIR-TSC, del 5 de junio de 2023, la Secretaría Técnica del Tribunal requirió a la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad que cumpla con remitir documentación, entre otros, la rúbrica de evaluación de, entre otros, el impugnante, debidamente suscrita por los miembros de la comisión de selección, conforme a lo previsto en el numeral 3.2.5 de las bases del proceso (Entrevista Personal), así como del postulante ganador.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

26. Ante la falta de respuesta al requerimiento de información efectuado por la Secretaría Técnica del Tribunal, mediante los Oficios N° 9877-2023-SERVIR-TSC y N° 15246-2023-SERVIR-TSC, del 15 de junio de 2023 y 14 de agosto de 2023, respectivamente, se realizaron reiterativos con carácter de urgente de la misma información solicitada mediante Oficio N° 9212-2023-SERVIR-TSC.
27. Así, mediante Oficio-000554-2023-SUNAFIL/GG/ORH, del 21 de agosto de 2021, la Entidad remitió, entre otros, el Cuadro de Méritos de la Entrevista Personal del Concurso suscrita por los integrantes de la Comisión -contenido en la Publicación de resultados finales (Cuadro de Méritos), agregando que dicha documentación también fue remitida mediante correo electrónico del 6 de julio de 2023
28. De lo anterior, se advierte que la Entidad no cumplió con remitir la rúbrica de evaluación, que debía contener los parámetros objetivos de calificación, a los que debía sujetarse la entrevista personal de cada uno de los postulantes, incluyendo al impugnante, de conformidad con lo establecido en las Bases del Concurso; siendo que, por el contrario, la Entidad se limitó a remitir los resultados finales (Cuadro de Méritos) del Concurso.
29. En ese sentido, es posible colegir que la Entidad no acreditó que la etapa de entrevista personal se haya ceñido a parámetros objetivos de calificación contenidos en la rúbrica de evaluación, contraviniendo lo establecido en el numeral 3.2.5 de las Bases del Concurso.
30. Bajo este contexto, resulta necesario señalar que de acuerdo al numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante TUO de la Ley N° 27444, el procedimiento administrativo se sustenta, entre otros, en el principio de legalidad, según el cual: *“Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”*.
31. En relación con el mencionado principio, Morón Urbina precisa que éste se desdobra en tres elementos esenciales e insolubles: *“(…) la legalidad formal, que exige el sometimiento al procedimiento y a las formas; la legalidad sustantiva, referente al contenido de las materias que le son atribuidas, constitutivas de sus propios límites de actuación; y la legalidad teleológica, que obliga al cumplimiento de los fines que el legislador estableció, en la forma tal que la actividad administrativa es una actividad funcional”*<sup>13</sup>.

<sup>13</sup>Morón Urbina, Juan Carlos. “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”. Décima Edición. Publicado por Gaceta Jurídica. Febrero 2014. p.64.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

32. Por tanto, al haber incumplido la Entidad con realizar la etapa de entrevista personal en base a una rúbrica de evaluación que contenga parámetros objetivos de calificación, conforme a lo establecido en las Bases del Concurso ha vulnerado el principio de legalidad y el deber de debida motivación, acarreando la nulidad del Proceso de Selección de tres (03) Vocales Titulares y tres (03) Vocales Alternos que integrarán la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral, al haber incurrido en la causal prevista en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley N° 27444<sup>14</sup>, por lo que corresponde que se declare nulo el mismo, a efecto de que se renueve el acto viciado, esto es, hasta la etapa de entrevista personal.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil;

#### RESUELVE:

**PRIMERO.-** Declarar la NULIDAD del Proceso de Selección de tres (03) Vocales Titulares y tres (03) Vocales Alternos que integrarán la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral hasta la etapa de entrevista personal, y consecuentemente, se declara la NULIDAD de los resultados finales (Cuadro de Méritos) emitido por la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL; al no haberse realizado de acuerdo a las bases del citado Concurso.

**SEGUNDO.-** Retrotraer el Proceso de Selección de tres (03) Vocales Titulares y tres (03) Vocales Alternos que integrarán la Segunda Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral hasta la etapa de entrevista personal, debiendo la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL tener en consideración los criterios señalados en la presente resolución.

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución al señor PAUL CARLOS ELIAS CAVALIE CABRERA y a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.-** Devolver el expediente a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.

<sup>14</sup>Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

**“Artículo 10º.- Causales de nulidad**

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

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

(...)”.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

**QUINTO.-** Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional (<https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/primer-sala/>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

**SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ**

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

**ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

**ROLANDO SALVATIERRA COMBINA**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

L17/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 autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

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