



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

RESOLUCIÓN Nº 001521-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 801-2021-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : MELINA YVONNE FLORINDEZ PIZARRO
ENTIDAD : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA CRUZ
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : ACCESO AL SERVICIO CIVIL
 CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD del Concurso Público de Méritos Nº 001-2020/MDSC, conducido por el Comité Especial de Evaluación de la Municipalidad Distrital de Santa Cruz; por vulneración al principio de igualdad de oportunidades.*

Lima, 13 de agosto de 2021

ANTECEDENTES

1. Mediante publicación, la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, en adelante la Entidad, convocó el Concurso Público de Méritos Nº 001-2020/MDSC para la contratación de personal temporal bajo el régimen del Decreto Legislativo Nº 276, para la plaza vacante Nº 001-2020-MDSC -Secretaria General, en adelante el Concurso Público.
2. Ante la publicación de los resultados de la evaluación curricular, con escrito del 17 de diciembre de 2020, la señora MELINA YVONNE FLORINDEZ PIZARRO, en adelante la impugnante, solicitó la revisión de su expediente y de la señora de iniciales L.A.C.C. a fin de verificar el cumplimiento de los criterios de calificación de la documentación de los currículum vitae presentados.
3. De esta manera, el 18 de diciembre de 2020, la Entidad publicó los resultados finales del Concurso Público resultando ganadora la señora de iniciales L.A.C.C.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. Al no encontrarse conforme con la decisión expuesta por la Entidad, el 21 de diciembre de 2020, la impugnante interpuso recurso de apelación contra los resultados finales del Concurso Público de Méritos Nº 001-2020/MDSC, solicitando se declare fundado su recurso y se disponga la nulidad de los resultados por

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

haber vulnerado los principios de idoneidad, legalidad, transparencia, razonabilidad e imparcialidad, bajo los siguientes argumentos:

- (i) A pesar de las características del personal a cubrir la plaza, la Comisión Especial Evaluadora del Concurso señaló dentro de la formación académica, como requisito o perfil del puesto mínimo tener el "título profesional y/o diplomados". No obstante, no se especificó el título profesional, ni se explicó las razones por las que debe cubrirse la plaza con un diplomado ni de qué especialidad.
- (ii) No se consideró su título como profesional técnico de secretariado ejecutivo ya que no se le otorgó la calidad de título por especialidad que corresponde a la plaza concursada.
- (iii) Precisa que también tiene el título universitario profesional de Administración, no obstante, la Comisión lo calificó como tal y no le dio el valor y peso a su título como profesional técnico de secretariado ejecutivo, causándole agravio.
- (iv) Presentó escrito de revisión que no fue atendido, contraviniendo el derecho de especialidad y veracidad.
- (v) Lo peculiar del concurso es que dentro de los criterios de evaluación curricular se encuentra lo signado en la parte "B" como "identificación institucional" lo que podría considerarse como el apego y colaboración directa del postulante a la Entidad y que puede darse siempre que se trabaje en ésta, por lo que se trata de un criterio para alguien labora o laboró en la Entidad.
- (vi) La ganadora viene trabajando desde años atrás en la Entidad, debiendo observarse que no cuenta con título alguno y cubre al máximo el puntaje, evidenciándose la direccionalidad de la Comisión Especial Evaluadora del Concurso para favorecerla, por lo que dicha situación contraviene el principio de transparencia e imparcialidad.
- (vii) Respecto a la experiencia requerida se solicitó un mínimo de 3 años en el sector público – municipalidades, no obstante, dicho criterio no respeta el principio de igualdad.
- (viii) Lo realizado en el concurso público ha sido para favorecer a la compañera de trabajo que resultó ganadora, pese a no tener título, toda vez que se han señalado requisitos y experiencias que la han favorecido.

5. Con Oficio Nº 021-2021-MDSC/A, la Alcaldía de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
6. Mediante escrito del 15 de marzo de 2021, la señora de iniciales L.A.C.C. señaló que se apersonaba al procedimiento y precisó que conforme la normativa se

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

requiere la firma de abogado en los recursos de apelación, por lo que no existe exoneración para tal exigencia.

7. Con Oficio N° 006731-2021-SERVIR/TSC, del 2 de agosto de 2021, se solicitó a la Entidad que requiera a la señora de iniciales L.A.C.C. que, de considerarlo pertinente, exponga los argumentos que estime convenientes en relación a los hechos señalados en el recurso de apelación presentado por el impugnante.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023¹, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013², el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

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

"Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil"

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

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

Conoce recursos de apelación en materia de:

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

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

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

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

9. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC³, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
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 Civil⁴, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁵; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial "El Peruano"⁶, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.
11. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la

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

⁴ **Ley N° 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 su 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 Civil⁷.

⁵ **Reglamento General de la Ley N° 30057, 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 administrativa⁸.

⁶ El 1 de julio de 2016.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

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.
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 ingreso a la carrera administrativa

14. Conforme el artículo 40º de la Constitución Política del Perú señala que:

“La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza. Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente”.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Sobre el particular, el Tribunal Constitucional ha precisado en la sentencia recaída en el expediente N° 05057-2013-PA/TC (Caso Huatuco Huatuco), que: *"el artículo 40° de la Constitución reconoce la carrera administrativa como un bien jurídico constitucional, precisando que por ley se regularán el ingreso, los derechos, deberes y las responsabilidades de los servidores. Por tanto, en rigor, estamos frente a un bien jurídico garantizado por la Constitución cuyo desarrollo se delega al legislador. (Exp. N.° 00008-2005-PUTC FJ 44)"*.

15. En esa línea, la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público, aplicable a todas las personas que prestan servicios remunerados bajo subordinación para el Estado, establece en su artículo 5° que *"El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades"*.
16. Por su parte, el artículo 12° del Decreto Legislativo N° 276 establece como un requisito para el ingreso a la carrera Administrativa: *"Presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión"*; mientras que el artículo 28° del Reglamento dicha ley señala que *"el ingreso a la Administración Pública en la condición de servidor de carrera o de servidor contratado para labores de naturaleza permanente se efectúa obligatoriamente mediante concurso. La incorporación a la Carrera Administrativa será por el nivel inicial del grupo ocupacional al cual postuló. Es nulo todo acto administrativo que contravenga la presente disposición"*.

A su vez, el artículo 32° del referido reglamento señala que: *"El ganador del concurso de ingreso es incorporado a la Administración Pública mediante resolución de nombramiento o contrato, en la que además se expresa el respectivo puesto de trabajo"*.

17. De modo tal que el ingreso a la administración pública bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276, ya sea como servidor de carrera (nombrado) o servidor contratado por servicios personales para labores de naturaleza permanente (contrato), se produce siempre a través de concurso público. Aunque, en estricto, solo se encontrará dentro de la Carrera Administrativa el personal que haya ingresado a la administración pública con nombramiento; pues de acuerdo al artículo 2° del Decreto Legislativo N° 276, los servidores contratados por servicios personales no están comprendidos en la Carrera Administrativa, pero sí en las disposiciones de la referida ley en lo que les sea aplicable.
18. Cabe agregar que el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 00002-2010-PI/TC, cuyas interpretaciones contenidas en ella son



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

vinculantes para todos los poderes públicos y tienen alcances generales, afirmó en los fundamentos 27 y 30 que:

"En el caso del Decreto Legislativo N° 276, que promulga la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, se advierte – efectos de la presente sentencia–, que el ingreso a la carrera pública está sujeto al cumplimiento de ciertos requisitos (artículo 12º), tales como ser ciudadano en ejercicio; acreditar buena conducta y salud; reunir los requisitos propios del respectivo grupo ocupacional; aprobar el concurso de admisión; así como los demás que señale la ley. Además, el ingreso a la Carrera Administrativa debe hacerse por el nivel inicial de cada grupo ocupacional, siendo necesario para ello la existencia de vacantes presupuestadas, pues de otro modo no podría entenderse lo expuesto en el artículo 13º cuando se dispone que "Las vacantes se establecen en el presupuesto de cada entidad".

(...)

De todo lo expuesto, se puede extraer, como segunda conclusión, que, para ingresar al sector público, tanto en el régimen laboral público como en el privado, resulta necesario no solo la existencia de una plaza vacante, que debe encontrarse previamente presupuestada, sino además que no exista impedimento para que aquella sea cubierta a través del mecanismo idóneo para tal efecto".

19. Igualmente, en la sentencia recaída en el expediente N° 05057-2013-PA/TC (Caso Huatuco Huatuco), el Tribunal Constitucional ha precisado que:

"El Tribunal Constitucional ha puntualizado que los contenidos del derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, son los siguientes: i) acceder o ingresar a la función pública; fi) ejercerla plenamente; iii) ascender en la función pública; y iv) condiciones iguales de acceso (Expediente N.º 00025-2005-PUTC y otro, FJ 43). Asimismo, ha determinado que el derecho de acceso a la función pública tiene como principio consustancial el principio de mérito, el cual vincula plenamente al Estado y a toda entidad pública en general. Esto significa que este principio vincula positivamente al legislador a que la regulación sobre el acceso a toda función pública observe irrestrictamente el principio basilar del acceso por mérito; asimismo, que toda actuación de la administración del Estado y de toda entidad pública, en general, observe tal principio en todos sus actos en relación al acceso a la función pública de las personas (FJ 50).

Teniendo en cuenta lo expuesto acerca de los mencionados contenidos de relevancia constitucional sobre funcionarios y servidores públicos, específicamente que el aspecto relevante para identificar a un funcionario o servidor público es el desempeño de funciones en las entidades públicas del Estado; a que la carrera administrativa constituye un bien jurídico constitucional; la prohibición de



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

deformar el régimen específico de los funcionarios y servidores públicos; que el derecho de acceso a la función pública tiene como principio consustancial el principio de mérito; y que, conforme a sus competencias y a los mencionados contenidos constitucionales, el Poder Legislativo ha expedido la Ley N.º 28175, Marco del Empleo Público, en cuyo artículo 5º establece que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, el Tribunal Constitucional estima que existen suficientes y justificadas razones para asumir que el ingreso a la administración pública mediante un contrato a plazo indeterminado exige necesariamente un previo concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.

10. En efecto, este Tribunal ha resaltado la importancia de la meritocracia (mérito personal y capacidad profesional) para el ingreso a la administración pública, estableciendo que ésta constituye un criterio objetivo fundamental en el ingreso y permanencia en la actividad estatal para la prestación de un servicio público (Expediente N.º 00020-2012- PI/TC FJ 56)".

20. Por lo que puede inferirse que el Tribunal Constitucional, haciendo un desarrollo de lo establecido en los artículos 12º y 13º del Decreto Legislativo Nº 276 y el artículo 5º de la Ley 28175, considera que el acceso a la función pública se rige por el principio del mérito, por lo que el ingreso a la administración pública se debe realizar mediante concurso público abierto a una plaza previamente presupuestada.

Análisis del caso en concreto

21. En el presente caso, esta Sala advierte que la impugnante se encuentra en desacuerdo con la decisión de la Entidad, al no haber sido declarada ganadora del Concurso Público, cuestionando la decisión de la Comisión Evaluadora respecto a la evaluación curricular realizada, señalando que a pesar de las características del personal a cubrir la plaza, la Comisión Especial Evaluadora del Concurso señaló dentro de la formación académica, como requisito o perfil del puesto mínimo tener el "título profesional y/o diplomados". No obstante, no se especificó el título profesional, ni se explicó las razones por las que debe cubrirse la plaza con un diplomado ni de qué especialidad.
22. Al respecto, la impugnante cuestionó que no se consideró su título como profesional técnico de secretariado ejecutivo ya que no se le otorgó la calidad de título por especialidad que corresponde a la plaza concursada.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

23. De acuerdo a las Bases del Concurso Público, el perfil del puesto requería como requisitos mínimos para contratación:

REQUISITOS	DETALLES
Experiencia	<p>Experiencia General: Experiencia mínima de 04 años en el sector público y/o privado.</p> <p>Experiencia Específica: Experiencia mínima de 03 años en el sector público municipalidades.</p>
Formación académica Grado académico y/o nivel de estudios:	REQUISITO MÍNIMO TÍTULO PROFESIONAL y/o DIPLOMADOS
Cursos y/o estudio de especialización	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones en Gestión Pública. - Diplomados en Administración Pública.

24. Asimismo, de la verificación del numeral V. Sobre Curricular de las Bases del Concurso Público se señaló como documentación a presentar lo siguiente:

"(...)

3) *Título Profesional y/o Diplomados, y/o certificados de estudios (...)*"

25. De la misma forma, respecto al acápite referido a "Criterios de Evaluación" de las Bases se especificó lo siguiente:

"(...)

SECRETARIA GENERAL I

La Adjudicación de plazas se realizará tomando en cuenta el puntaje final, por estricto orden de méritos.

I. EVALUACIÓN CURRICULAR

(50 PUNTOS)

A. FORMACIÓN CURRICULAR Y CAPACITACIÓN

PUNTAJE 20 PUNTOS

- *Título Profesional, colegiado y habilitado* 08 puntos
- *Diplomados 02 puntos cada uno (máximo 3)* 06 puntos
- *Eventos y Cursos de capacitación en administración Pública* 06 puntos

(...)"



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

26. Conforme lo expuesto, se evidencia que la Entidad estableció como requisitos mínimos a considerarse para acceder a la plaza convocada, contar con Título profesional y/o diplomados, no obstante, no especificó las carreras o especialidades requeridas.
27. Asimismo, de la verificación de los requisitos, la Entidad equiparó como grado o nivel académico contar con diplomados.
28. Cabe señalar que el artículo 7º de la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos – MPP" establece que el perfil de puesto se caracteriza por su coherencia, de modo que la información que consigna debe tener una relación lógica y consecuente, dando cumplimiento de manera concurrente a lo siguiente:
- a) **Pertinencia:** Los requisitos consignados en el perfil del puesto (formación académica, certificaciones, conocimientos, experiencia y habilidades) deben ser los pertinentes para cubrir las exigencias de las funciones del puesto.
 - b) **Suficiencia:** Los requisitos consignados en el perfil (formación académica y experiencia) deben ser los suficientes para el adecuado desempeño de las funciones del puesto.
29. Asimismo, en el Paso 6 de la "Guía Metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 313-2017-SERVIR/PE, se establece que resulta necesario revisar la pertinencia y congruencia de todo el perfil, considerando entre otros aspectos: *"La formación académica y los conocimientos deben ser requisitos necesarios para desarrollar las funciones establecidas para el puesto"*.
30. Por su parte, en el Paso 5 de la citada guía metodológica, se establecieron los requisitos del puesto entre los que se verifican: Requisitos de formación académica Requisitos de conocimientos y Requisitos de experiencia, entre otros.
31. Así, respecto a los Requisitos de formación académica, la citada guía establece lo siguiente:

"(...)

Requisitos de formación académica



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

La formación académica está referida a los estudios formales requeridos para un determinado puesto. Para establecer estos requisitos, revise la misión y las funciones principales del puesto.

Con esta base, establezca los siguientes requisitos:

A. Nivel educativo: Indique el nivel educativo mínimo necesario para ocupar el puesto, esto es: educación básica (primaria o secundaria) y, educación superior (estudios técnicos básico o superior, o estudios universitarios); asimismo indique si se requiere estudios completos o incompletos, en cuyo caso debe precisar el tiempo mínimo de estudios requerido (ciclos, semestres o años académicos) en el campo de información de carreras/especialidades del punto B. Grados(s), situación(es) académica(s) y carreras/especialidades requeridas.

En caso de requerirse estudios técnicos o universitarios de manera indistinta, se deben marcar ambos casilleros y especificar de manera clara y concisa lo requerido en el punto B.

Tome nota que existen títulos reconocidos por ley o norma expresa que tienen el mismo rango que el título universitario para efectos laborales, como en el caso de los títulos de profesor y de artista profesional.

B. Grados(s), situación(es) académica(s) y carreras/especialidades requeridas: Considere la condición académica mínima requerida para el puesto; esto es: egresado, bachiller o titulado en alguna carrera técnica o universitaria. (...) (Subrayado nuestro)

32. Por su parte, en relación a los Requisitos de conocimientos, la Guía Metodológica precisa lo siguiente:

"(...)

Requisitos de conocimientos

Los requisitos de conocimientos deben estar alineados a la misión y las funciones principales del puesto. Se estructuran de la siguiente manera:

(...)

B. Cursos y/o Programas de Especialización: Establezca los cursos, programas de especialización y/o diplomados que se requieren para ocupar el puesto, los cuales deben ser en materias específicas relacionadas a las funciones principales y misión del puesto, los mismos que deben ser sustentados con los documentos respectivos.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

La entidad podrá señalar si los cursos, programas de especialización y/o diplomados requeridos deben tener un máximo de antigüedad, atendiendo a criterios de actualización normativa, modernización tecnológica, entre otros que conserven la razonabilidad de la exigencia. Además, podrá indicar la palabra "afines" para incluir en el requisito cualquier curso y/o programa de especialización con una nomenclatura diferente pero contenido/materia similar a lo solicitado.

(...)

*Los **Programas de Especialización y/o Diplomados** son programas de formación orientados a desarrollar determinadas habilidades y/o competencias en el campo profesional y laboral, con no menos de 90 horas. Deben acreditarse mediante un certificado, diploma u otro medio probatorio que de cuenta de la aprobación del mismo.*

Los programas de especialización pueden ser desde 80 horas, si son organizados por disposición de un ente rector, en el marco de sus atribuciones normativas.

(...)"

33. En ese sentido, en relación a la formación académica se debe indicar, en el perfil del puesto, el nivel educativo mínimo necesario para ocupar el puesto, esto es, si se trataba de educación básica (primaria o secundaria) y, educación superior (estudios técnicos básico o superior, o estudios universitarios); así como el grado académico y la especialidad.
34. Conforme lo expuesto, respecto a los requisitos de formación académica, correspondía precisarse en las Bases del Concurso Público tanto el nivel educativo mínimo necesario, así como las carreras o especialidades requeridas.
35. De la verificación de las Bases del Concurso Público, en el extremo referido a "grado y/o nivel de estudios", es decir, respecto a la formación académica se señaló que era exigible como requisito mínimo: "Título profesional y/o diplomados". En ese sentido, se estableció como nivel educativo mínimo necesario contar con la condición de título profesional; sin embargo, no se especificó la especialidad.
36. Asimismo, se advierte que la Entidad homologó la condición de título profesional a diplomados, no obstante, corresponde tener en cuenta que los diplomados no constituirían un grado y/o condición académica como sería ser: egresado, bachiller o titulado en alguna carrera técnica o universitaria, sino se tratan de estudios de especialización que constituyen requisitos de conocimientos, por lo que no existe



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

coherencia entre los requisitos mínimos correspondientes a la formación académica.

37. En ese sentido, se puede determinar que los hechos descritos en los párrafos precedentes no satisfacen los criterios de pertinencia y suficiencia previstos en el artículo 7º de la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH, dado que la Entidad no precisó en las Bases la carrera y/o especialidad requerida como parte de los Requisitos de formación académica. Asimismo, homologó la condición de título profesional a diplomados, siendo que éstos últimos no constituyen un grado académico, sino se encuentran comprendidos dentro de los requisitos de conocimientos. De esta manera, se puede advertir que existieron deficiencias en las Bases del Concurso Público.
38. Por lo tanto, esta Sala puede determinar que, con las irregularidades advertidas en la presente resolución, se ha vulnerado el principio de igualdad de oportunidades para el acceso al servicio civil -que impide la existencia de una relación válida- cuya inobservancia genera la nulidad del Concurso Público, conforme lo previsto en el artículo 9º de la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita⁷.
39. En ese sentido, al haberse vulnerado el artículo 5º de la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público, que garantiza el acceso al empleo público mediante concurso público y abierto, en un régimen de igualdad de oportunidades; ello evidentemente constituye causal de nulidad de acuerdo a lo previsto en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley N° 27444⁸.
40. Por consiguiente, corresponderá declarar la nulidad del Concurso Público de Méritos N° 001-2020/MDSC; debiendo la Entidad determinar -de ser el caso- la responsabilidad de todos servidores que intervinieron en el referido Concurso Público y que permitieron las graves irregularidades advertidas en la presente resolución.

⁷ Asimismo, la Entidad deberá actuar conforme a las conclusiones expuestas en el Informe Técnico N° 000991-2020-SERVIR-GPGSC, emitido por la Gerencia de Gestión del Servicio Civil de SERVIR.

⁸ **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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

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

RESUELVE:

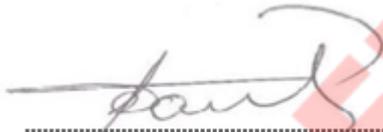
PRIMERO.- Declarar la NULIDAD del Concurso Público de Méritos Nº 001-2020/MDSC, conducido por el Comité Especial de Evaluación de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA CRUZ; por vulneración al principio de igualdad de oportunidades.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora MELINA YVONNE FLORINDEZ PIZARRO y a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA CRUZ, para su cumplimiento y fines pertinentes.

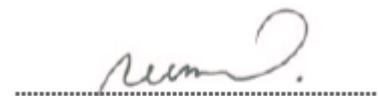
TERCERO.- Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA CRUZ, debiendo la Entidad aplicar lo señalado en el artículo 11º del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

CUARTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.


SANDRO ALBERTO
NUÑEZ PAZ
VOCAL


GUILLERMO JULIO
MIRANDA HURTADO
PRESIDENTE


ROSA MARIA VIRGINIA
CARRILLO SALAZAR
VOCAL

L2/CP4

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.