



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Lima,

INFORME TECNICO N° -2022-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la identificación de los contratos CAS indeterminados y determinados
b) Sobre la suscripción de adendas en los contratos administrativos de servicios a plazo indeterminado
c) Sobre las causales de extinción del Contrato Administrativo de Servicios
d) Sobre los canales de SERVIR ante denuncias en materia del SAGRH

Referencia : Consulta referente al Registro 37485-2022

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, se consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Es factible terminar el vínculo laboral con un servidor CAS que ha ingresado por concurso público de fecha anterior al 10 de marzo del 2020, fecha en que se promulgó la Ley N° 31131, el mismo que cumple labores de naturaleza permanente?
- b) ¿Qué ocurre si la entidad no tomo en cuenta que la extinción o término del contrato administrativo de servicios se produce únicamente por causa justa debidamente comprobada?
- c) ¿Le corresponde a los suscritos la firma de adendas a plazo indeterminado de acuerdo a ley?
- d) ¿Qué acciones previas se podrían tomar para no ser perjudicados con cartas de despido, los últimos días del mes de diciembre?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR -a través de una opinión técnica- emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre la identificación de los contratos CAS indeterminados y determinados

- 2.4 De acuerdo con el [Informe Técnico N° 01479-2022-SERVIR-GPGSC¹](#) (en adelante, informe técnico vinculante) correspondía a las entidades identificar la naturaleza de los contratos bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (en adelante, contratos CAS) vigentes al 10 de marzo de 2021 –a plazo indeterminado o determinado–, **de conformidad con los criterios señalados en sus numerales desde el 2.10 al 2.11 y desde el 2.18 al 2.21**, respectivamente.
- 2.5 Así, para la identificación de los contratos CAS de naturaleza indeterminada, las entidades debían descartar que se hubiesen celebrado para realizar labores de necesidad transitoria, suplencia o de confianza. A continuación, la cita respectiva del informe técnico vinculante:

"2.10 De acuerdo al artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057, (en adelante, D. Leg. N° 1057), "El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia". Asimismo, la parte in fine del artículo 4 de la Ley N° 31131 señala que "quedan exceptuados de los alcances de la presente ley los trabajadores CAS que hayan sido contratados como CAS de confianza".

2.11 Por consiguiente, el contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria, suplencia o desempeño de cargos de confianza. En tal sentido, corresponde determinar cuáles serían las labores de necesidad transitoria, de suplencia y de confianza, respectivamente."

(El énfasis es nuestro)

- 2.6 De otro lado, para efectos de determinar cuáles serían las labores de necesidad transitoria, de suplencia y de confianza, se debía observar lo expresado en los numerales desde el 2.18 al 2.21 del informe técnico vinculante:

*"2.18 Siendo así, se puede inferir que la contratación para **labores de necesidad transitoria**, prevista en el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley 31131, deberá atender a una necesidad de carácter excepcional y temporal. A partir de ello, se ha podido identificar como supuestos compatibles*

¹ Informe técnico vinculante sobre la identificación de los contratos CAS indeterminados y determinados a partir de la Sentencia del Tribunal Constitucional y su Auto emitido respecto del Pedido de Aclaración. Publicado en el Diario El Peruano en la fecha 26.08.2022 ([disponible en: www.servir.gob.pe](#)) (Ver en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2022/IT_1479-2022-SERVIR-GPGSC.pdf)



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

con las labores de necesidad transitoria para dicho régimen laboral, las situaciones vinculadas a:

- a. **Trabajos para obra o servicio específico**, comprende la prestación de servicios para la realización de obras o servicios específicos que la entidad requiera atender en un periodo determinado.
- b. **Labores ocasionales o eventuales de duración determinada**, son aquellas actividades excepcionales distintas a las labores habituales o regulares de la entidad.
- c. **Labores por incremento extraordinario y temporal de actividades**, son aquellas actividades nuevas o ya existentes en la entidad y que se ven incrementadas a consecuencia de una situación estacional o coyuntural.
- d. **Labores para cubrir emergencias**, son las que se generan por un caso fortuito o fuerza mayor.
- e. **Labores en Programas y Proyectos Especiales**², son aquellas labores que mantienen su vigencia hasta la extinción de la entidad³.
- f. Cuando una norma con rango de ley⁴ autorice la contratación temporal para un fin específico⁵.

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

2.20 *En cuanto a la contratación por labores de suplencia, esta tiene por objeto, cubrir la ausencia temporal del titular de un puesto por suspensión del vínculo laboral (licencias, vacaciones, sanciones de suspensión, entre otros). Es decir, habilitaría a la entidad a contratar servidores civiles bajo el D. Leg. N° 1057 –*

² Ley Orgánica del Poder Ejecutivo – Ley N° 29158

"Artículo 38.- Programas y Proyectos Especiales

38.1 Los Programas y Proyectos Especiales son creados, en el ámbito de competencia del Poder Ejecutivo, en un Ministerio o en un Organismo Público, mediante decreto supremo con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros.

38.2 Los Programas son estructuras funcionales creadas para atender un problema o situación crítica, o implementar una política pública específica, en el ámbito de competencia de la entidad a la que pertenecen. Sólo por excepción, la creación de un Programa conlleva a la formación de un órgano o unidad orgánica en una entidad.

38.3 Los Proyectos Especiales son un conjunto articulado y coherente de actividades orientadas a alcanzar uno o varios objetivos en un período limitado de tiempo, siguiendo una metodología definida. Sólo se crean para atender actividades de carácter temporal. Una vez cumplidos los objetivos, sus actividades, en caso de ser necesario, se integran en órganos de línea de una entidad nacional o, por transferencia, a una entidad regional o local, según corresponda. (...)"

³ Ello en razón a que dichos programas y proyectos son creados para alcanzar objetivos específicos o atender una situación crítica, entre otros, que luego de superarse y cumplida su finalidad dichas entidades tienden a desaparecer y/o extinguirse; motivo por el cual, sus relaciones contractuales siguen el mismo desenlace.

⁴ Para este efecto, la norma con rango de ley deberá tener alcance nacional (a manera de ejemplo, Ley, Decretos de Urgencia, Decretos Legislativos, etc.). Los gobiernos regionales y locales no podrán emitir ordenanzas que autoricen necesidades transitorias de servidores civiles bajo el régimen CAS.

⁵ A manera de ejemplo podemos citar las contrataciones administrativas de servicios autorizadas mediante decretos de urgencia en el marco del Estado de Emergencia Nacional o las autorizadas mediante las leyes de presupuesto que tienen un plazo de vigencia determinado, o aquellos contratos administrativos de servicios de los miembros de las Comisiones Organizadoras de las universidades públicas que tienen una vocación de transitoriedad en el marco de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, entre otros.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

previo concurso público– para que desarrollen las funciones de un puesto o cargo en tanto culmine la situación que dio origen a la ausencia temporal de su titular.

2.21 Finalmente, en cuanto a la contratación para el desempeño de cargo de **confianza**, se debe señalar que los servidores civiles de confianza que hayan sido contratados bajo el régimen del D. Leg. N° 1057 se encuentran exceptuados de los alcances de la Ley N° 31131; es decir que, la contratación administrativa de servicios de los mismos no tiene carácter de indeterminado. No obstante, es importante indicar que para que las entidades contraten servidores civiles que desempeñen cargos de confianza bajo el D. Leg. N° 1057, el puesto debe encontrarse previsto en el CAP de la entidad con la clasificación respectiva de empleado de confianza⁶."

2.7 Ahora bien, una vez identificada la naturaleza de los contratos CAS vigentes al 10 de marzo de 2021 –a plazo indeterminado o determinado–, de conformidad con los citados criterios del informe técnico vinculante, no habrá oportunidad de realizar nuevamente tal identificación⁷; es decir que, ningún acto posterior puede enervar tal condición, quedando expedito el derecho del servidor a interponer el recurso de apelación u otro mecanismo judicial que pudiera corresponder para ejercer su defensa.

Sobre la suscripción de adendas en los contratos administrativos de servicios a plazo indeterminado

2.8 Si bien no existe base legal que obligue a consignar de forma expresa en el contrato administrativo de servicios (en adelante contrato CAS) su naturaleza a plazo indeterminado o determinado, ni mucho menos que su omisión convierta el contrato a plazo indeterminado en uno determinado, o viceversa; ello no enerva la naturaleza del contrato administrativo de servicios adquirido.

2.9 Siendo así, SERVIR como ente rector del Sistema Administrativo de Recursos Humanos, recomendó a las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas de los tres niveles de gobierno que evalúen si sus servidores CAS tienen el carácter indeterminado, y de cumplirse con dicha condición generen la suscripción de las adendas respectivas. Ello, de acuerdo con lo señalado en el [Informe Técnico N° 1266-2022-SERVIR-GPGSC](#)⁸ (disponible en www.servir.gob.pe).

2.10 De otro lado, cabe señalar que aquellos contratos que fueron celebrados para labores de necesidad transitoria, de suplencia o para cubrir cargos de confianza no tendrán carácter indefinido, ya que su temporalidad se encontraba sujeta a la necesidad de servicios de la entidad, así como a la disponibilidad presupuestal de la misma.

⁶ Ley N° 29849 – Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales "PRIMERA. Contratación de personal directivo
El personal establecido en los numerales 1), 2), e inciso a) del numeral 3) del artículo 4 de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, contratado por el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057, está excluido de las reglas establecidas en el artículo 8 de dicho decreto legislativo. Este personal solo puede ser contratado para ocupar una plaza orgánica contenida en el Cuadro de Asignación de Personal - CAP de la entidad".

⁷ En este punto, las entidades son responsables de haber seguido los criterios contenidos en el informe técnico vinculante.

⁸ Ver en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2022/IT_1266-2022-SERVIR-GPGSC.pdf



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

- 2.11 En resumen, las oficinas de recursos humanos tras identificar la naturaleza de los contratos CAS –a plazo indeterminado o determinado–, de acuerdo con los criterios establecidos en los numerales desde el 2.10 al 2.11 y desde el 2.18 al 2.21, respectivamente, del informe técnico vinculante; deben generar la suscripción de las adendas respectivas:
- i. En el caso de los CAS de carácter indeterminado, se deberá indicar la modalidad de contrato a plazo indeterminado, que se adquirió por el propio efecto de la Ley N° 31131.
 - ii. En el caso de los CAS de carácter determinado, la entidad podrá continuar emitiendo adendas de prórroga y/o renovación de acuerdo a su necesidad y presupuesto.

Sobre las causales de extinción del Contrato Administrativo de Servicios

- 2.12 Respecto a los motivos que podrían acarrear la desvinculación de servidores bajo el régimen CAS podemos afirmar que las causales de extinción previstas en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057 continúan vigentes. No obstante, la causal prevista en el inciso h) del mencionado artículo actualmente solo resultará aplicable a aquellos contratos administrativos de servicios que fueron celebrados para labores de necesidad transitoria o suplencia.
- 2.13 Ahora bien, la entidad solo podrá desvincular por las causales taxativamente expresas en el citado artículo legal, las cuales se señalan a continuación:
- a) Fallecimiento.
 - b) Extinción de la entidad contratante.
 - c) Renuncia. En este caso, el trabajador debe comunicar por escrito su decisión a la entidad contratante con una anticipación de 30 días naturales previos al cese. Este plazo puede ser exonerado por la autoridad competente de la entidad, por propia iniciativa o a pedido del contratado. En este último caso, el pedido de exoneración se entenderá aceptado si no es rechazado por escrito dentro del tercer día natural de presentado.
 - d) Mutuo disenso.
 - e) Invalidez absoluta permanente sobreviniente.
 - f) **Decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada. Si el despido no tiene causa o no se prueba durante el proceso de impugnación, el juez declara su nulidad y la reposición del trabajador.**⁹
 - g) Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses.
 - h) Vencimiento del plazo del contrato.
 - i) Contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por algunos de los delitos previstos en los artículos 296, 296-A primer, segundo y cuarto párrafo; 296-B, 297, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos

⁹ Modificada mediante la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.”

- 2.14 En este punto, corresponde aclarar que respecto de la causal: “Decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada”, SERVIR a través del [Informe Técnico N° 001449-2022-SERVIR-GPGSC¹⁰](#) (disponible en www.servir.gob.pe) ha emitido criterio respecto a la correcta interpretación de la misma, por lo que las entidades deberán acatar lo siguiente:

“(…)

3.3 Una interpretación constitucional de la causal de extinción del contrato CAS prevista en el literal f) del artículo 10° del DL 1057 exige lo siguiente:

- a) *Que la causal de extinción de contrato por “causa disciplinaria” sea encausada a través del procedimiento disciplinario de la LSC y solo respecto de aquellos casos en los que procediera la aplicación de la sanción de destitución, no siendo posible su aplicación directa por parte de la entidad con la simple alegación de la comisión de una falta, pues la determinación de responsabilidad por la misma se realiza exclusivamente mediante procediendo disciplinario.*
- b) *Que la aplicación de la causal de extinción de contrato por causa relativa a la “capacidad del trabajador” sea encausada a través de la evaluación del desempeño y gestión del rendimiento prevista por la LSC y solo respecto de aquellos casos en los que el servidor obtuviera la calificación de desaprobado, no siendo posible su aplicación directa por parte de la entidad con la atribución de la causal, pues es precisamente a través de la evaluación de desempeño que se acreditará fehacientemente la existencia de deficiencias relativas a su capacidad.”*

- 2.15 Cabe acotar que la Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 00068-2020-SERVIR-PE¹¹ señala que la aplicación de la consecuencia de desvinculación se encuentra suspendida hasta la finalización del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2023.

- 2.16 En tal sentido, si el servidor considera que ha sido vulnerado su derecho y ha sido desvinculado arbitrariamente puede recurrir en apelación al Tribunal del Servicio Civil ya que se refiere a la materia relacionada a la terminación de la relación de trabajo. Asimismo, al agotar la vía administrativa puede recurrir a la vía judicial.

Sobre los canales de SERVIR ante denuncias en materia del SAGRH

- 2.17 En principio, cabe recordar que tanto el literal b) del artículo 11 como el artículo 13 del Decreto Legislativo N° 1023 establecen que SERVIR tiene la atribución de supervisar destinada a dar

¹⁰ Ver en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2022/IT_1449-2022-SERVIR-GPGSC.pdf

¹¹ Modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000061-2021-SERVIR-PE



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

seguimiento a las acciones de las entidades del Sector Público en el ámbito de su competencia, a partir de lo cual, se encuentra facultada para revisar, en vía de fiscalización posterior y cuando lo determine conveniente, el cumplimiento de las políticas y normas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH); en ese mismo sentido, es parte de sus atribuciones recomendar la revisión de las decisiones y actos de la entidad, y las medidas correctivas para fortalecer a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente, así como dar seguimiento a su implementación.

- 2.18 Dichas facultades se ejercen de acuerdo con lo establecido en la [Directiva “Normas para el procedimiento de atención de denuncias y actuación de oficio en el marco de la atribución supervisora de la Autoridad Nacional del Servicio Civil”](#), aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000078-2020-SERVIR-PE.
- 2.19 La Directiva contiene, entre otros, el procedimiento que sigue cada denuncia, los plazos de actuación y los modos de conclusión de la acción de supervisión. Así, el numeral 7.3.6 de la Directiva prevé que si la acción de supervisión concluyó con la disposición de medidas correctivas o la recomendación del inicio de un procedimiento administrativo disciplinario, el incumplimiento de los mismos por parte de la entidad supervisada se pone en conocimiento de la Contraloría General de la República, Órgano de Control Institucional, al Titular de la entidad y/o a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario para que actúen en el marco de sus competencias y, de ese modo, se asegure el cumplimiento de lo dispuesto por SERVIR.
- 2.20 Por ello, resulta importante informar que las denuncias pueden ser presentadas por cualquier ciudadano que tenga conocimiento de algún presunto incumplimiento de las normas y/o políticas del SAGRH a través del siguiente correo: supervision@servir.gob.pe

III. Conclusiones

- 3.1 De acuerdo con el [Informe Técnico N° 01479-2022-SERVIR-GPGSC](#), informe técnico vinculante, correspondía a las entidades identificar la naturaleza de los contratos bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 vigentes al 10 de marzo de 2021 –a plazo indeterminado o determinado–, de conformidad con los criterios señalados en sus numerales desde el 2.10 al 2.11 y desde el 2.18 al 2.21, respectivamente.
- 3.2 Una vez identificada la naturaleza de los contratos CAS vigentes al 10 de marzo de 2021 –a plazo indeterminado o determinado–, de conformidad con los citados criterios del informe técnico vinculante, no habrá oportunidad de realizar nuevamente tal identificación; es decir que, ningún acto posterior puede enervar tal condición, quedando expedito el derecho del servidor a interponer el recurso de apelación u otro mecanismo judicial que pudiera corresponder para ejercer su defensa.
- 3.3 Las oficinas de recursos humanos tras identificar la naturaleza de los contratos CAS –a plazo indeterminado o determinado–, de acuerdo con los criterios establecidos en los numerales desde el 2.10 al 2.11 y desde el 2.18 al 2.21, respectivamente, del [Informe Técnico N° 01479-](#)



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

[2022-SERVIR-GPGSC](#), informe técnico vinculante; deben generar la suscripción de las adendas respectivas:

- i) En el caso de los CAS de carácter indeterminado, se deberá indicar la modalidad de contrato a plazo indeterminado, que se adquirió por el propio efecto de la Ley N° 31131.
 - ii) En el caso de los CAS de carácter determinado, la entidad podrá continuar emitiendo adendas de prórroga y/o renovación de acuerdo a su necesidad y presupuesto.
- 3.4 Las causales de extinción del contrato administrativo de servicios previstas en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057 continúan vigentes. No obstante, la causal prevista en el inciso h) del mencionado artículo ahora solo resultará aplicable a aquellos contratos administrativos de servicios que fueron celebrados para labores de necesidad transitoria o suplencia.
- 3.5 Respecto de la causal prevista en el literal f) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057, SERVIR ha emitido criterio respecto a la correcta interpretación de la misma, por lo que las entidades deberán remitirse al [Informe Técnico N° 001449-2022-SERVIR-GPGSC](#).
- 3.6 Si el servidor considera que ha sido vulnerado su derecho y ha sido desvinculado arbitrariamente puede recurrir en apelación al Tribunal del Servicio Civil ya que se refiere a la materia relacionada a la terminación de la relación de trabajo. Asimismo, al agotar la vía administrativa puede recurrir a la vía judicial.
- 3.7 Los ciudadanos que tenga conocimiento de algún presunto incumplimiento de las normas y/o políticas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos pueden realizar su denuncia a través del siguiente correo: supervision@servir.gob.pe, recomendándose previamente revisar la Directiva "Normas para el procedimiento de atención de denuncias y actuación de oficio en el marco de la atribución supervisora de la Autoridad Nacional del Servicio Civil" a fin de adecuar su denuncia.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/maag

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022

Reg. N° 0037485-2022

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