

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

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

Lima,

INFORME TECNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

Para : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

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

Asunto : Sobre la presentación de documentos en el marco de un concurso público de selección de personal.

Referencia : Oficio N° 000183-2021-ORH/INDECOPI.

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia la Jefa de la Oficina de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual – INDECOPI consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) En aplicación del artículo 48° del Texto Único Ordenado la Ley N° 27444, ¿la Oficina de Recursos Humanos de Indecopi debe verificar internamente y permitir que continúe su participación un candidato que haya prestado servicios en la entidad, que lo indique en su ficha de postulación, pero que no presente los documentos para acreditar su experiencia en la misma entidad, y que solicite que sea la propia entidad la que valide esa experiencia?
- b) En cumplimiento de las “Bases del Proceso de Selección para la contratación bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728”, ¿debe exigirse que el requisito de experiencia se acredite con copias simples de los documentos correspondientes (certificados, constancias, etc.), eliminando al candidato que no los presente, a pesar de haber prestado servicios en Indecopi y de solicitar que la propia entidad valide el cumplimiento de ese requisito?, es decir, ¿Se puede exigir que un candidato que prestó servicios en la misma entidad donde postula, presente los documentos que acrediten esa experiencia y sea eliminado en caso no los presente?

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 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 las restricciones de ingreso de personal en la Administración Pública

- 2.4 Precisamos que SERVIR, a través de reiterados informes técnicos, se ha pronunciado sobre las restricciones del ingreso de personal en la Administración Pública. La Ley N° 31048, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2021 (en adelante LPSP 2021), prohíben el ingreso de personal en el Sector Público por servicios no personales y el nombramiento, salvo determinados supuestos como la contratación para el reemplazo por cese, ascenso o promoción del personal, o para la suplencia temporal de los servidores del Sector Público, en tanto se implemente la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), en los casos que corresponda¹.

En el caso de los reemplazos por cese del personal, éste comprende al cese que se hubiese producido a partir del año 2019, debiéndose tomar en cuenta que el ingreso a la Administración Pública se efectúa necesariamente por concurso público de méritos y sujeto a los documentos de gestión respectivos.

En el caso del ascenso o promoción del personal las entidades deberán tener en cuenta, previamente a la realización de dicha acción de personal, lo establecido en el literal b) de la Tercera Disposición Transitoria del TUO LGSNP², referido a la prohibición recategorización y/o modificación de plazas que se orienten al incremento de remuneraciones, por efecto de la modificación del CAP y/o PAP³.

- 2.5 En este sentido, la LPSP 2021 no efectúa limitaciones a las entidades públicas para la realización de sus concursos internos de méritos para ascensos o promoción, estando sujetas al requisito que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el CAP o CAP Provisional, registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público, y se traten de plazas vacantes debidamente presupuestadas.

¹ Literal c) del numeral 8.1 del artículo 8° de las Leyes N° 31048, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021.

² Disposición vigente de acuerdo a lo establecido por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público

³ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012- EF**

Disposiciones Transitorias

(...)

"Tercera.- En la Administración Pública, en materia de gestión de personal, se tomará en cuenta lo siguiente: (...)

b) (...). El incumplimiento de lo dispuesto en el presente literal genera la nulidad de la acción de personal efectuada, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la Entidad, así como de su Titular"

Sobre la presentación de documentos en el marco de un concurso público de selección de personal

- 2.6 Superado lo anterior, es pertinente señalar que las bases de un concurso público para la contratación de personal constituyen el instrumento de gestión que contiene las reglas aplicables tanto a los postulantes como a la entidad pública durante el procedimiento de selección, el cual comprende desde la etapa de convocatoria hasta la declaración de ganadores y la adjudicación del/los puesto/os.
- 2.7 Así pues, en la bases del concurso se establecen los requisitos mínimos del perfil del puesto convocado así como la documentación que resulta válida a efectos de acreditar el cumplimiento de dichos requisitos, tales como tiempo mínimo de experiencia, grado académico, cursos, diplomados, etc., teniendo en cuenta lo señalado en 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.
- 2.8 Ahora bien, es de señalar que el artículo 48 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG) establece una lista de documentos que las entidades se encuentran prohibidas de solicitar para el inicio, prosecución o conclusión de todo procedimiento, ya sea común o especial, teniéndose entre estos:

"(...)

48.1.1 *Aquella que la entidad solicitante genere o posea como producto del ejercicio de sus funciones públicas conferidas por la Ley o que deba poseer en virtud de algún trámite realizado anteriormente por el administrado en cualquiera de sus dependencias, o por haber sido fiscalizado por ellas, durante cinco (5) años anteriores inmediatos, siempre que los datos no hubieren sufrido variación. Para acreditarlo, basta que el administrado exhiba la copia del cargo donde conste dicha presentación, debidamente sellado y fechado por la entidad ante la cual hubiese sido suministrada."*

48.1.10 *Toda aquella información o documentación que las entidades de la Administración Pública administren, recaben, sistematicen, creen o posean respecto de los usuarios o administrados que están obligadas a suministrar o poner a disposición de las demás entidades que las requieran para la tramitación de sus procedimientos administrativos y para sus actos de administración interna, de conformidad con lo dispuesto por ley, decreto legislativo o por Decreto Supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros."*

- 2.9 Es oportuno recordar en este punto que los procesos de selección de personal en las entidades públicas ostentan la naturaleza de procedimientos administrativos, motivo por el cual también se encuentran sujetos a las disposiciones expresas que rigen, contenidas en el TUO de la LPAG.

- 2.10 Siendo ello así, se pueden presentar casos en los que una persona hubiera postulado en una o varias oportunidades a procesos de selección antes una misma entidad, habiendo presentado una serie de documentos con los cuales acreditaba el cumplimiento del perfil del puesto al que aspiraba.
- 2.11 En dicho escenario, si el postulante se presentara a un nuevo proceso de selección en el cual se exigiera la presentación de los mismos documentos que ya habría entregado a la entidad en procesos anteriores, resultaría de aplicación de lo dispuesto en el numeral 48.1.1 del artículo 48° del TUO de la LPAG; por consiguiente, ante la solicitud de la persona de validar el cumplimiento del perfil del puesto convocado a través de los documentos que ya obran en la entidad, esta última deberá verificar si en efecto estos fueron presentados en un periodo de cinco (5) años anteriores inmediatos y si los mismos son idóneos para los efectos que fueron solicitados.

De cumplirse con los requisitos antes mencionados, la entidad deberá anexar copia de dicha documentación en el expediente de postulación de la persona y validar su presentación, caso contrario, de no encontrarse dentro del plazo exigido por la norma o no ser idóneos, rechazará la solicitud y exigirá la presentación de la documentación al postulante, respetando los plazos previstos para cada etapa del concurso, previstas en las bases del mismo.

- 2.12 Por otro lado, en caso el postulante hubiera desarrollado labores o se encontrara actualmente desarrollando labores en la propia entidad a la que postula y requiera acreditar su experiencia precisamente con su tiempo de servicio para la propia entidad, dado que dicha información ya es poseída por la propia entidad convocante, resultaría de aplicación lo previsto en el numeral 48.1.10 del artículo 48° del TUO de la LPAG; por consiguiente, ante la solicitud del servidor de validar el tiempo de experiencia exigido para el puesto a partir de su tiempo de vinculación con la propia entidad convocante, esta última deberá verificar si en efecto el mismo ha desarrollado o viene desarrollando labores en la misma.

De acreditarse la prestación de servicios para la entidad, esta procederá a anexar al expediente de postulación de la persona, el documento que acredite el tiempo de servicios que prestó para la entidad o que viene desarrollando para la misma⁴.

III. Conclusiones:

- 3.1 La LPSP 2021 no efectúa limitaciones a las entidades públicas para la realización de sus concursos internos de méritos para ascensos o promoción, estando prohibida la recategorización y/o modificación de plazas orientadas al incremento de remuneraciones, por efecto de la modificación del CAP y/o del PAP
- 3.2 En este sentido, las entidades públicas están sujetas al requisito que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el CAP o CAP Provisional, registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público, y se traten de plazas vacantes debidamente presupuestadas.

⁴ Mismo que hubiera sido expedido por esta, si hubiera sido solicitado fuera del concurso de forma independiente por el servidor.



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 3.3 Los procesos de selección de personal en las entidades públicas ostentan la naturaleza de procedimientos administrativos, motivo por el cual también se encuentran sujetos a las disposiciones expresas que rigen, contenidas en el TUO de la LPAG.
- 3.4 Si un postulante se presentara a un nuevo proceso de selección en el cual se exigiera la presentación de los mismos documentos que ya habría entregado a la entidad en procesos anteriores, resultaría de aplicación de lo dispuesto en el numeral 48.1.1 del artículo 48° del TUO de la LPAG, debiendo la entidad proceder conforme a lo descrito en el numeral 2.11 del presente informe técnico.
- 3.5 En caso el postulante hubiera desarrollado labores o se encontrara actualmente desarrollando labores en la propia entidad a la que postula y requiera acreditar su experiencia precisamente con su tiempo de servicio para la propia entidad, dado que dicha información ya es poseída por la propia entidad convocante, resultaría de aplicación lo previsto en el numeral 48.1.10 del artículo 48° del TUO de la LPAG, debiendo la entidad proceder conforme a lo descrito en el numeral 2.12 del presente informe técnico

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/meccg/ear

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

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: **WYJMB7K**