

**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"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

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

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Coordinador de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre los concursos bajo el régimen del D.Leg. 728

Referencia : Documento con registro N° 15900-2021

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, se consulta a SERVIR si una entidad puede establecer que la persona que se inscriba en un concurso público y no se presente a rendir el examen de conocimientos, no podrá postular a dicha institución por un periodo de tres (03) meses contados a partir del término de la convocatoria a la que postuló.

II. Análisis**Competencias de SERVIR**

- 2.1. Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2. Siendo SERVIR un órgano 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 por cada Entidad.

Delimitación de la consulta

- 2.3. De esta manera, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

Sobre la regulación de los procesos de selección en el régimen del Decreto Legislativo N° 728

- 2.4. Previamente, debemos indicar que el ingreso de personal a la Administración Pública, indistintamente del régimen de vinculación, se realiza a través de concursos públicos de méritos,



según lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público¹ y al Artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023².

- 2.5. A diferencia de los regímenes previstos en los Decretos Legislativos N° 276 y 1057 o Ley N° 30057, el Decreto Legislativo N° 728 no regula un régimen ideado exclusivamente para la administración pública; sino que se adaptó el régimen laboral previsto para el sector privado a fin de que sea implementado en determinadas instituciones públicas.
- 2.6. Por ello no existe un marco normativo que reglamente de manera general el procedimiento que deben llevar a cabo las entidades para elaborar procesos de selección bajo este régimen, como sí se ha previsto en los regímenes exclusivos de la administración pública mencionados en el numeral anterior.
- 2.7. Un bosquejo de regulación en los procesos de selección que resulta adaptable al régimen laboral de la actividad privada se aprecia en los artículos 6, 7 y 8 de la LMEP³. No obstante, dada la falta de precisión a nivel general en el desarrollo de los procesos de selección bajo este régimen, cada entidad norma internamente los procedimientos que conlleven la vinculación de servidores civiles al amparo del Decreto Legislativo N° 728, siendo atribución de la misma definir las etapas de evaluación, así como a los representantes de la entidad que dirigirán el proceso.
- 2.8. No obstante, es menester indicar que si bien las entidades públicas se encuentran facultadas para aprobar, a través de normas internas, los requisitos o procedimientos que regulan el desarrollo de los procesos de selección bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, dichos procedimientos y requisitos deben responder a criterios objetivos y fundamentados, garantizando en todo momento que no se vulneren los principios de meritocracia, transparencia e igualdad de oportunidades.

Es así que, las entidades públicas no podrán establecer restricciones irrazonables que limiten o impidan el acceso a la Administración Pública, constituyen una vulneración al principio de

¹

²

³Ley N° 28175 - Marco del Empleo Público

«[...] Artículo 6.- Requisitos para la convocatoria

Para la convocatoria del proceso de selección se requiere:

- a) Existencia de un puesto de trabajo presupuestado en el Cuadro de Asignación de Personal - CAP y en el Presupuesto Analítico de Personal - PAP;
- b) Identificación del puesto de trabajo;
- c) Descripción de las competencias y méritos;
- d) Establecimiento de criterios de puntuación y puntaje mínimo;
- e) Determinación de remuneración.

Artículo 7.- Requisitos para postular

Son requisitos para postular al empleo público:

- a) Declaración de voluntad del postulante;
- b) Tener hábiles sus derechos civiles y laborales;
- c) No poseer antecedentes penales ni policiales, incompatibles con la clase de cargo;
- d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante;
- e) Los demás que se señale para cada concurso.

Artículo 8.- Procedimiento de selección

El procedimiento de selección se inicia con la convocatoria que realiza la entidad y culmina con la resolución correspondiente y la suscripción del contrato. La convocatoria se realiza por medios de comunicación de alcance nacional y en el portal informático respectivo [...].»



igualdad de oportunidades. Así por ejemplo, el hecho de no asistir a una etapa de un concurso anterior no puede restringir por un lapso de tiempo el acceso a otras convocatorias de la misma entidad.

- 2.9. Adicionalmente, SERVIR mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 61-2010-SERVIR/PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-SERVIR/PE, se establecieron disposiciones para la realización de los procesos de selección en las entidades de la Administración Pública, señalando en su artículo 4 las etapas que como mínimo deben contar los procesos de selección de personal⁴.

Posteriormente, el mencionado artículo fue modificado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 330-2017-SERVIR/PE de 29 de setiembre de 2017, ello en aras de uniformizar los procesos de selección en la Administración Pública, estableciéndose que los procesos de selección que realicen las entidades públicas deben considerar como mínimo lo siguiente: i) Evaluación curricular, ii) Evaluación de conocimientos, y iii) Entrevistas. Las mismas que podrán ser aplicadas en el orden que se considere más adecuado a las necesidades de cada puesto a convocar.

III. Conclusiones

- 3.1. Las entidades sujetas al régimen del Decreto Legislativo N° 728 norman internamente los procedimientos orientados a la vinculación de servidores civiles bajo dicho régimen, ello ante la ausencia de disposiciones generales de aplicación interinstitucional como ocurre en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 1057 y Ley N° 30057.
- 3.2. Si bien las entidades públicas se encuentran facultadas para aprobar, a través de normas internas, los requisitos o procedimientos que regulan el desarrollo de los procesos de selección bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, dichos procedimientos y requisitos deben responder a criterios objetivos y fundamentados, garantizando en todo momento que no se vulneren los principios de meritocracia, transparencia e igualdad de oportunidades.
- 3.3. Las entidades públicas no podrán establecer restricciones irrazonables que limiten o impidan el acceso a la Administración Pública, constituyen una vulneración al principio de igualdad de oportunidades. Así por ejemplo, el hecho de no asistir a una etapa de un concurso anterior no puede restringir por un lapso de tiempo el acceso a otras convocatorias de la misma entidad.

⁴ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 61-2010-SERVIR/PE

Artículo 4º.- Procesos de selección

Todo proceso de selección que realicen las entidades de la administración pública incluyendo la contratación administrativa de servicios, deberá considerar, entre otras etapas, como mínimo, las siguientes:

- Evaluación curricular.
- Evaluación de conocimientos o habilidades técnicas.
- Entrevista.

Las entidades públicas pueden aplicar las referidas evaluaciones en el orden que se considere más adecuado a las necesidades de cada puesto a convocar.

(...)

La evaluación psicológica es opcional para todos los casos. No obstante, si es considerada dentro del proceso de selección, el postulante está obligado a someterse a ella. Los resultados de la evaluación psicológica son referenciales y no otorgan puntaje para efectos del proceso de selección, salvo que la entidad pública considere dicha evaluación como determinante para el perfil del puesto, previa opinión favorable de SERVIR a los términos de referencia o bases del concurso.



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"

- 3.4. Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 61-2010-SERVIR/PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 330-2017-SERVIR/PE de 29 de setiembre de 2017, se establecieron disposiciones para la realización de los procesos de selección en las entidades de la Administración Pública, ello en aras de uniformizar los procesos de selección en la Administración Pública.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Coordinador de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/abs/ktc

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