



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 de la Universalización de la Salud"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre la normativa que regula procesos de selección en la Administración Pública bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728

Referencia : Documento con registro N° 25056-2020

I. Objeto de la consulta

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

- a. ¿Es válido comunicar únicamente por correo electrónico el horario de evaluación del postulante para evitar publicar la lista con los horarios de evaluación de todos los postulantes en su página institucional? ¿Las bases pueden autorizar mantener comunicaciones mediante medios electrónicos (e-mail) con los postulantes, o estas comunicaciones deben ser medios complementarios (para asegurar que el postulante recibe la información pertinente) y nunca sustitutivos de la obligación de publicidad y transparencia de la Gerencia de Recursos Humanos de publicar de forma pública y accesible a través de su portal institucional?
- b. ¿Es posible modificar unilateralmente las bases del proceso de selección de personal en cualquier momento durante su tramitación del proceso, con la finalidad de que la entidad pública pueda modificar los derechos y obligaciones de las partes?
- c. ¿Es posible la organización de cursos durante el trámite del proceso de selección para hacer que los postulantes que no contaban al momento de la postulación con dicho curso exigido como "requisito" del cargo convocado (según el clasificador de cargos) obtengan su certificación y cumplan con el requisito del perfil profesional durante la tramitación del proceso de selección?

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.

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: K1TKZUZ



Delimitación del informe

- 2.3 De lo expuesto, corresponde indicar que siendo SERVIR un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal del Estado, no puede entenderse que como parte de sus atribuciones se encuentra el constituirse en una instancia previa a la adopción de decisiones individuales en cada entidad.

Consecuentemente, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica, emitir pronunciamiento sobre la situación concreta descrita en el documento de la referencia, no obstante, en el presente informe se brindarán alcances de manera general en lo que respecta a las reglas de acceso a la Administración Pública.

De las reglas para el ingreso a la Administración Pública

- 2.4 En principio, debemos señalar que el ingreso a la Administración Pública, indistintamente del régimen al que se encuentre adscrita la entidad, se realiza necesariamente por concurso público de méritos en un régimen de igualdad de oportunidades de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas, con excepción de los puestos de confianza, conforme a los documentos de gestión interna de la entidad de la entidad (Cuadro para Asignación de Personal - CAP, Manual de Organización y Funciones - MOF o Cuadro de Puestos de la entidad - CPE), para los cuales no se exige dicho proceso de selección.
- 2.5 Dicha exigencia legal del ingreso mediante concurso público de méritos ha sido establecida por mandatos imperativos de observancia obligatoria, tales como el artículo 5º¹ de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y en el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023², norma legal que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos³.

Cabe anotar, que el artículo 9º de la referida Ley Marco del Empleo Público sanciona con nulidad los actos administrativos que contravengan las normas de acceso al servicio civil, puesto que vulneran el interés general e impiden la existencia de una relación válida, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quienes los promuevan, ordenen o permitan.

¹ Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público

Artículo 5º.- Acceso al empleo público

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."

² Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

Artículo IV.- El ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio del mérito."

³ Corresponde señalar que el artículo 9 de la Ley N° 28175 sanciona con nulidad los actos administrativos que contravengan las normas de acceso al servicio civil, puesto que vulneran el interés general e impiden la existencia de una relación válida, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quienes los promuevan, ordenen o permitan.



- 2.6 Por su parte, conforme al literal a) de la Tercera Disposición Transitoria⁴ de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, en materia de gestión de personal en la Administración Pública, el ingreso de personal sólo se efectúa cuando se cuenta con la plaza presupuestada. Toda acción que transgreda esta disposición será nula de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la entidad que autorizó tal acto, así como de tu titular.
- 2.7 En esa misma línea, el Tribunal Constitucional estableció como precedente vinculante en la sentencia recaída en el Expediente N° 05057-2013- PA/TC "Caso Huatuco", así como en su respectivo auto aclaratorio "(...) *que para ingresar al sector público, tanto en el régimen laboral público como en el privado, resulta necesario: i) La definición de una plaza o vacante de duración indeterminada, (ii) la necesidad de que dicha plaza esté debidamente presupuestada, (iii) la realización previa de un concurso público de méritos, para la cobertura de dicha plaza.*"
- 2.8 En ese sentido, el proceso de selección para el acceso al servicio civil debe ceñirse a los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y publicidad, dado que la inobservancia de los mismos genera la nulidad de dicho proceso.

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

- 2.9 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.
- 2.10 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.
- 2.11 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 LMEP⁵. 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

⁴ Vigente conforme a la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1440 – Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público

⁵Ley 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 [...].»



de evaluación. Dicho procedimiento se sujeta a los principios de mérito, igualdad de oportunidades, transparencia, y, en esa medida, las evaluaciones se deben realizar bajo criterios objetivos que permitan un análisis del adecuado desempeño del servidor según los estándares previamente establecidos por la entidad pública.

- 2.12 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 personal⁶.

Posteriormente, el mencionado artículo fue modificado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 330-2017-SERVIR/PE de 29 de setiembre de 2018, 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.

- 2.13 De otro lado, es pertinente indicar que de acuerdo con el literal a) del artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023, norma que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, el Tribunal del Servicio Civil resulta competente para conocer los recursos de apelación en determinadas materias, como es el caso del "acceso al servicio civil", esto es, el ingreso a la Administración Pública.
- 2.14 En ese sentido, en caso exista en el acto definitivo⁷ de un proceso de selección alguna vulneración a las disposiciones que regulan el acceso al servicio (por ejemplo, a las bases del proceso de selección de un concurso público bajo el régimen D.Leg 728), corresponderá al postulante interesado interponer su respectivo recurso de apelación, a efectos de que el Tribunal del Servicio Civil⁸ o la misma entidad resuelva lo pertinente en segunda instancia administrativa, de acuerdo a sus competencias.

⁶ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 61-2010-SERVIR/PE

Artículo 4°.- 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:

- a) Evaluación curricular.
- b) Evaluación técnica.
- c) Evaluación psicológica.
- d) Entrevista.

La etapa de Evaluación psicológica es obligatoria para las entidades señaladas en los numerales 3.1, 3.2, 3.3 y 3.6 del artículo 3 de la presente Resolución. En los Gobiernos Regionales y Locales, incluidos sus órganos y entidades, corresponderá a las autoridades evaluar la aplicación de la mencionada etapa, tomando en cuenta además la disponibilidad presupuestal de las entidades (...)

⁷ Artículo 217. Facultad de contradicción

"[...]"

217.2 Sólo son impugnables los actos definitivos que ponen fin a la instancia y los actos de trámite que determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento o produzcan indefensión. La contradicción a los restantes actos de trámite deberá alegarse por los interesados para su consideración en el acto que ponga fin al procedimiento y podrán impugnarse con el recurso administrativo que, en su caso, se interponga contra el acto definitivo. [...]"

⁸ El Tribunal del Servicio Civil (TSC) resuelve en segunda instancia administrativa los recursos de apelación contra los actos emitidos por entidades que forman parte del Gobierno Nacional, de acuerdo a las Resoluciones de Presidencia Ejecutiva N° 05-2010-SERVIR/PE y N° 090-2010-SERVIR/PE, que regulan la implementación de competencias del TSC, de lo cual se desprende que los recursos impugnatorios contra los actos emitidos por autoridades



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 de la Universalización de la Salud"

- 2.15 Por tanto, solo durante el proceso de selección, el postulante se encontrará facultado para interponer cualquier mecanismo de impugnación a los actos que considere que vulneran su derecho, siempre que así se encuentre establecido en las bases del concurso público.

III. Conclusiones

- 3.1. 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 Público y al Artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023.
- 3.2. Dado que no existe procedimiento específico que regule el procedimiento de contratación temporal de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728; las entidades públicas desarrollan el procedimiento del concurso de mérito conducente a la contratación de este personal. Dicho procedimiento debe sujetarse a los principios de mérito, igualdad de oportunidades, transparencia.
- 3.3. 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 2018, 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.
- 3.4. Sin perjuicio de ello, es pertinente indicar que ante la ocurrencia de algún hecho o acto que vulnere el derecho de los postulantes en el marco de un proceso de selección, el postulante se encontrará facultado para interponer su respectivo recurso de apelación contra el acto definitivo que pone fin al concurso público, a efectos de que el Tribunal del Servicio Civil resuelva lo pertinente en segunda instancia administrativa, de acuerdo a sus competencias.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/ktc

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

del Gobierno Regional o Local los conocería el superior jerárquico de dicha autoridad (artículo 220° del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por D.S. N° 004-2019-JUS).

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: K1TKZUZ