

**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 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 el procedimiento de contratación del personal de la salud

Referencia : Oficio N° 4324-2020-GR-CAJ-DRSC/RR.HH-DG

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director Regional de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Cajamarca consulta a SERVIR respecto de los lineamientos normativos y/o técnicos que regulan el procedimiento de contratación temporal del personal de la salud (profesionales de la salud y técnicos asistenciales) bajo el Decreto Legislativo N° 276, que percibe sus remuneraciones bajo la política remunerativa del Decreto Legislativo N° 1153.

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.

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

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: OM4WIND



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.

- 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.

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.

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

Sobre el procedimiento de contratación del personal de la salud

2.9 Previamente, debemos indicar que el marco normativo que regula el ingreso de los profesionales de la salud a la Administración Pública no ha previsto la contratación temporal como una modalidad para incorporar a este personal.

2.10 Atendiendo a ello, es pertinente remitirnos al Informe Técnico N° 1346-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe) cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, el cual concluyó:

"3.3. El Decreto Legislativo N° 276, su reglamento y normas complementarias resultarán de aplicación supletoria (en lo que no se oponga) a las normas de los regímenes especiales del personal de la salud al servicio del Estado. Dicha supletoriedad no alcanza a las materias de compensaciones, entregas económicas y otros aspectos regulados en el Decreto legislativo N° 1153".

2.11 Siendo así, podemos colegir que ante el déficit de personal de la salud para la atención de los servicios de salud; las entidades públicas, supletoriamente, podrán aplicar las disposiciones sobre contratación temporal previstas en el Decreto Legislativo N° 276. No obstante, dicha contratación únicamente podrá efectuarse para que el personal desempeñe funciones de naturaleza asistencial vinculadas a los servicios de la salud individual y salud pública.

Cabe agregar, que para la contratación temporal de los profesionales de la salud deberá regirse por observarse las reglas de acceso a la Administración Pública, esto es, que 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 (CAP o CAP Provisional o CPE), para los cuales no se exige dicho proceso de selección.

2.12 De otro lado, respecto del procedimiento de contratación bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, cabe señalar que no existe normativa específica que regule un procedimiento específico para contratación de personal; por lo que, las entidades públicas desarrollan el procedimiento del concurso de mérito conducente a la contratación del personal de la salud que desempeñará labores naturaleza asistencial. Dicho procedimiento se sujeta a los principios de mérito, igualdad de oportunidades, transparencia, y, en esa medida, las evaluaciones se deben realizarse bajo criterios objetivos que permitan un análisis del adecuado desempeño del servidor según los estándares previamente establecidos por la entidad pública.

2.13 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 es su artículo 4 las etapas que como mínimo deben contar los procesos de selección de personal⁵.

⁵ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 61-2010-SERVIR/PE

**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 de la Universalización de la Salud"

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.

- 2.14 Sin perjuicio de ello, se sugiere remitir la presente consulta al Ministerio de Salud, en su condición del ente rector del sector salud, emita pronunciamiento respecto de la existencia o no de los lineamientos y/o normas técnicas sectoriales que regulan la contratación temporal del personal de la salud.

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. El marco normativo de la Ley N° 23536 regula el ingreso de los profesionales de la salud a la Administración Pública no ha previsto la contratación temporal como una modalidad para incorporar a este personal. No obstante, teniendo en consideración lo señalado en el Informe Técnico N° 1346-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), las entidades públicas que requieran contratar profesionales de la salud para la atención de los servicios de salud podrán aplicar las disposiciones sobre contratación temporal previstas en el Decreto Legislativo N° 276.
- 3.3. Dado que no existe procedimiento específico que regule el procedimiento de contratación temporal de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276; 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.
- 3.4. 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 2018, se establecieron disposiciones para la realización de los procesos de selección en las entidades de

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 técnica.
- Evaluación psicológica.
- 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 (...)

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: OM4WIND



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"

la Administración Pública, ello en aras de uniformizar los procesos de selección en la Administración Pública.

- 3.5. Sin perjuicio de ello, se sugiere remitir la presente consulta al Ministerio de Salud, en su condición del ente rector del sector salud, emita pronunciamiento respecto de la existencia o no de los lineamientos y/o normas técnicas sectoriales que regulan la contratación temporal del personal de la salud.

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

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: **OM4WIND**