Proyecto de Ley N° _____

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
13 JUN. 2023
RECIBIDO
Firma _____ Hora 12:28p

PROYECTO DE LEY QUE AMPLIA COMPETENCIAS DE LA AUTORIDAD DE SERVICIO CIVIL PARA DESIGNAR Y REMOVER A LOS JEFES DE LAS OFICINAS DE RECURSOS HUMANOS

El **Grupo Parlamentario Cambio Democrático – Juntos por el Perú**, a propuesta de la Congresista de la República que suscribe **Isabel Cortez Aguirre** en ejercicio de las facultades previstas en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley:

I. FORMULA LEGAL

PROYECTO DE LEY QUE AMPLIA COMPETENCIAS DE LA AUTORIDAD DE SERVICIO CIVIL PARA DESIGNAR Y REMOVER A LOS JEFES DE LAS OFICINAS DE RECURSOS HUMANOS

Artículo 1°. - Del Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto ampliar las competencias y funciones de la Autoridad del Servicio Civil – SERVIR, otorgándole nuevas facultades legales, aplicable a los Recursos Humanos del Sector Estatal, a efectos de promover la adecuada gestión de los servidores públicos, como unificar las contrataciones de los trabajadores estatales dentro de las entidades públicas.

Artículo 2°. - Alcance de aplicación

Las normas contenidas en la presente Ley son aplicables a las Unidades de Recursos Humanos dentro de las entidades públicas del poder ejecutivo, gobierno regional y gobiernos locales, con excepción a las empresas del Estado bajo el ámbito de FONAFE.

Artículo 3°. - Modificación del artículo 6° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

Modifíquese el artículo 6° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, que queda redactado de la siguiente manera:

> ***"Artículo 6. Oficina de Recursos Humanos***
> *Las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel* ***desconcentrado*** *responsable de la*

gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector.

El jefe de la Oficina de Recursos, es designado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Concurso Público de Méritos.

(...)

Artículo 4.- Incorporar el literal o) en el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

Incorpórese el literal o) al artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que queda redactado de la siguiente manera:

"Artículo 10.- Funciones de la Autoridad
Las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel ***desconcentrado*** *responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector*

La Autoridad tiene las funciones siguientes:

a) Formular la planificación de las políticas nacionales del Sistema en materia de recursos humanos, la organización del trabajo y su distribución, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación no económica, la gestión del desarrollo y capacitación y la gestión de las relaciones humanas y sociales en el servicio civil.
b) Formular la política de compensación no económica. En caso la propuesta tenga efectos fiscales debe desarrollarse en coordinación con la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.
c) Dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del Sistema, incluyendo la gestión de la seguridad y salud en el trabajo de las entidades públicas.
d) Emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito del Sistema.
e) Desarrollar, normar y mantener actualizados los sistemas de información requeridos para el ejercicio de la rectoría del Sistema.
f) Capacitar a las Oficinas de Recursos Humanos, apoyarlas en la correcta implementación de las políticas de gestión y evaluar su implementación, desarrollando un sistema de acreditación de sus capacidades
g) Desarrollar y gestionar políticas de formación y evaluar sus resultados

h) Emitir opinión técnica vinculante en las materias de su competencia.
i) Normar y gestionar el Cuerpo de Gerentes Públicos
j) Proponer o aprobar los documentos e instrumentos de gestión, de acuerdo a la normatividad vigente sobre la materia
k) Dictar normas técnicas para los procesos de selección de recursos humanos que realicen las entidades públicas
l) Organizar, convocar y supervisar concursos públicos de selección de personal, directamente o mediante terceros, en los casos señalados en el Reglamento
m) Administrar el Registro Nacional de Personal del Servicio Civil.
n) Otorgar la Orden del Servicio Civil a los servidores civiles por hechos importantes y servicios meritorios y patrióticos que hubieren prestado a la Nación durante el ejercicio de sus funciones. La Orden será otorgada una vez al año, a propuesta de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades, a un número no menor de cien (100) miembros del servicio civil. Su otorgamiento dará derecho y preferencia a cursos de capacitación e irrogará un premio económico a ser otorgado por una sola vez.
o) La designación del Jefe de la Unidad de Recursos Humanos en la entidad pública del poder ejecutivo, gobierno regional y gobiernos locales, será por concurso público de méritos"

Artículo 5°. - Incorporar el literal f) en el artículo 11° del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos:

Incorpórese el literal f) y g) e el artículo 11° del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que queda redactado de la siguiente manera:

"Artículo 11.- Atribuciones de la Autoridad
La Autoridad ejerce las siguientes atribuciones:

a) Normativa, que comprende la potestad de dictar, en el ámbito de su competencia, normas técnicas, directivas de alcance nacional y otras normas referidas a la gestión de los recursos humanos del Estado
b) Supervisora, destinada al seguimiento a las acciones de las entidades del Sector Público, en el ámbito de su competencia;
c) Sancionadora, en caso de incumplimiento de las obligaciones previstas en el Sistema;
d) Interventora, en caso de detectar graves irregularidades en la administración o gestión de los recursos humanos en materia de concursos; y;
e) De resolución de controversias, que se ejerce a través del Tribunal del Servicio Civil y que comprende la posibilidad de reconocer o desestimar derechos invocados

f) De designación del jefe de la Oficina de Recursos Humanos. La designación se efectúa mediante Concurso Público de Méritos.
g) De remover al jefe de la Oficina de Recursos Humanos, por causal debidamente justificada.

Artículo 6.- Incorporación del Capítulo III: Sistema de Gestión de Recursos Humanos y los artículos 99° al 102° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil:

Incorporar el Capítulo III y los artículos del 99° al 102 en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, que queda redactado de la siguiente manera:

"CAPÍTULO III: Sistema de Gestión de Recursos Humanos:

Artículo 99: Jefe de la Oficina de Recursos Humanos:

El jefe de la oficina de Recursos Humanos de las entidades públicas, es designado por concurso público de méritos a la plaza establecida en cada entidad pública del poder ejecutivo, gobierno regional y gobiernos locales, con excepción a las empresas del Estado bajo el ámbito de FONAFE.

El plazo de designación dura 03 años y no puede ser removido salvo el procedimiento y las causales establecidas en el artículo 14-A del Decreto Legislativo N° 1023"

Artículo 100.-: Características del Puesto del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos:

Para el acceso al puesto de jefe de la oficina de Recursos Humanos, se debe cumplir los siguientes requisitos

- 3 años de trayectoria profesional, en un puesto relacionado con los Recursos Humanos, en una entidad pública o privada.
- No contar con antecedentes judiciales relacionados con delitos de administración pública.
- No encontrarse inhabilitado para ejercer cargo dentro de la gestión pública
- No estar inscrito en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM)
- Otras que deben ser fijadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil y aprobadas por resolución del consejo directivo; teniendo en cuenta la naturaleza de la entidad a ser asignado el puesto de jefe.

Artículo 101.-: Procedimiento Administrativo Sancionador del Jefe de Recursos Humanos:

A propuesta del titular de la entidad, se solicita el inicio del Procedimiento Administrativo Sancionador del Jefe de Recursos Humanos; dicha propuesta deberá de ser elevada al Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, quien evalúa la pertinencia de iniciar un Procedimiento Administrativo Sancionador.

El Procedimiento Administrativo Sancionador, a su vez, puede ser iniciado de oficio por la Autoridad; por las siguientes causales:

a) Cuando existe intervención de la Oficina de Recursos Humanos, establecida en los artículos 15° y 15°-A del Decreto Legislativo N° 1023.
b) Cuando la Autoridad toma conocimiento de algún acto irregular con el manejo de los recursos humanos
c) Cuando la Autoridad verifica que el concurso público de designación del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos contiene alguna deficiencia, o el postulante no cumplió con los requisitos de acceso al puesto.

Artículo 102: Capacitación y Formación de los jefes de la Oficina de Recursos Humanos:

Dispóngase la creación del Centro de Capacitación y Formación para los jefes de la Oficina de Recursos Humanos, la misma que tiene por finalidad desarrollar un sistema integral y continuo de perfeccionamiento, actualización y certificación de los Jefes de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, propiciando su formación ética y jurídica

A su vez, obligatoriamente deben participar de dichas capacitaciones, los Jefes de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces dentro de la entidad, como mínimo en un curso por año, bajo responsabilidad funcional

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. - Implementación de la Ley

La presente Ley se implementará de forma progresiva. Un (01) año para entidades públicas del poder ejecutivo y los gobiernos regionales; y dos (02) años para gobiernos locales.

Quedan exceptuados de la implementación de la presente ley, las municipalidades de centros poblados

SEGUNDA.- Régimen laboral y plazas

Se respeta el régimen laboral de los/as trabajadores de las Unidades de Recursos Humanos, hasta la implementación del régimen laboral regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus normas conexas.

El número de plazas de las Unidades de Recursos Humanos a ser incorporado al Sistema de Gestión de Recursos Humanos es el existente a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley. El monto del presupuesto de las Unidades de Recursos Humanos a cada entidad pública a ser incorporado al Sistema de Gestión de Recursos Humanos comprende el presupuesto de las remuneraciones, contraprestaciones, retribuciones y otros ingresos pagados, en el marco de las disposiciones legales vigentes, a las personas que prestan servicios en dichos órganos

TERCERA.- Plan de implementación

La implementación del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, así como el proceso de transferencia de plazas, personal, recursos presupuestarios, bienes y acervo documentario de las Unidades de Recursos Humanos al Sistema de Gestión de Recursos Humanos, se encuentra sujeto al Plan de Implementación aprobado por Resolución de Concejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, con opinión previa del Ministerio de Economía y Finanzas en cuanto se refiere a los aspectos presupuestales del referido proceso de transferencia.

Las entidades públicas que se encuentran comprendidas en el mencionado Plan de Implementación, quedan autorizadas a realizar modificaciones presupuestarias en el nivel institucional a favor de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a efectos de transferir los recursos correspondientes en el marco de dicho Plan

La aplicación de lo dispuesto en la presente ley se sujeta, según corresponda, a la culminación del Plan de Implementación a que se refiere la presente disposición

En tanto se culmine con el proceso de transferencia las Unidades de Recursos Humanos continúan operando y funcionando conforme a la normatividad vigente

Precísese que, además, se trasfiere la Unidad de Recursos Humanos de manera íntegra, incluyendo las unidades que dependan directamente de ella, relacionadas con la gestión y/o contratación de los Recursos Humanos dentro de la entidad

CUARTA.- Continuidad en las funciones de los/as jefes/as de las Unidades de Recursos Humanos

Los/as jefes/as de las Unidades de Recursos Humanos y sus subunidades o subgerencias, según corresponda, que a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley se encuentren designados, mantienen dicha designación y tienen

continuidad en su función de Gestión de los Recursos Humanos de la entidad pública, hasta la implementación del concurso público de méritos que designe al titular de la Unidad, luego del cual se da concluida su designación.

Los/as jefes/as de las Unidades de Recursos Humanos que a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley se encuentren designados pueden participar en el proceso de evaluación y selección

QUINTA.- Sobre el deber de brindar las facilidades logísticas

Los/as titulares de las entidades públicas tienen la obligación de asegurar el normal funcionamiento de las Unidades de Recursos Humanos. Para ello tienen la obligación de implementar adecuadamente su personal y recursos asignados; asegurando la asignación de los recursos logísticos necesarios para el normal desempeño de las funciones de los servidores de la Unidad de Recursos Humanos de la entidad, en particular lo referido a medios informáticos, mobiliario, etc.

El cumplimiento de esta obligación se realiza con cargo a la disponibilidad presupuestal de las entidades, para lo cual el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil, formula sus requerimientos al Titular de la entidad de manera oportuna para ser considerado en la formulación presupuestal anual.

SEXTA.- Financiamiento

La implementación de lo establecido en la presente Ley se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades involucradas, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público

Lima, junio de 2023.

ISABEL CORTEZ AGUIRRE
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

EDGARD REYMUNDO MERCADO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

ROBERTO HELBERT SANCHEZ PALOMINO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

EDGARD REYMUNDO MERCADO
Directivo Portavoz
Grupo Parlamentario Cambio Democrático - Juntos por el Perú

Hamlet Echevarría R

SIGRID BAZÁN NARRO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

RUTH LUQUE IBARRA
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **14** de **junio** de **2023**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° **5320/2022-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **DESCENTRALIZACIÓN, REGIONALIZACIÓN, GOBIERNOS LOCALES Y MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL ESTADO; y**
2. **PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

JAVIER ÁNGELES ILLMANN
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPUBLICA

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La iniciativa legislativa tiene por objeto consolidar el sistema de gestión de los recursos humanos en las entidades y empresas que forman parte del sistema público, con la finalidad de promover la meritocracia, la capacidad idónea de los funcionarios y trabajadores de las entidades y empresas públicas.

Por ello, en lo que sigue de la presente exposición de motivos, demostraremos que la presente propuesta legal tiene un sustento; además que contiene una debida justificación relacionada con el acceso al empleo público

II. FUNDAMENTACIÓN DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA

A. ANTECEDENTES:

En las últimas décadas el perfil y la capacidad como requisito no está siendo considerada, en especial en las empresas del sector público. Los puestos de trabajo están direccionados para que sean contratados por afinidad y no por méritos o por la capacidad del postulante, es decir todo se desarrolla en términos coloquiales bajo la dedocracia, designando de este modo a servidores públicos en todos los sectores y niveles del Gobierno, ya que las autoridades como los recursos humanos no consideran a personal calificado para los puestos, solo contratan a sus allegados sin realizar ningún concurso público aprovechando los cargos de confianza (Torres, 2010). La meritocracia debe promoverse para los cargos de trabajo en el estado, de esa manera se obtendrá personal de nivel y con un flujo de producción óptimo.

En el año 2019 se presentó una convocatoria de concurso público por parte del presidente del congreso a través de Daniel Salaverry, debiendo contratar a 209 profesionales y técnicos que tengan capacidades para los puestos, muchos de los parlamentarios como Gilbert Violeta criticaron este proyecto, ya que ellos no querían que gente exógena a las conexiones del congreso se involucraron en puestos de alta relevancia, de esta manera quedó en evidencia la falta de una aplicación coherente en la selección laboral. Por ello, con la inserción de SERVIR se busca obtener las bases para garantizar el buen desempeño de los servidores públicos, a través de la meritocracia en respeto de los derechos laborales, con la finalidad que las entidades del estado generen más un alto índice de eficacia (Servir, 2013)

Posteriormente, las entidades públicas y empresas estatales son las que designan de manera libre y sin concurso público en muchas oportunidades a trabajadores "de confianza", y estos a su vez designan a

personal que resulta ser ineficiente para la administración pública en muchos casos, causándole perjuicio al erario público nacional, pues no se promueve la eficiencia.

Es además pertinente señalar que, es una práctica recurrente la realizada por las entidades públicas y empresas de entidades públicas, la contratación sin concurso público o sin la verificación correcta del cumplimiento de las aptitudes del servidor público a ser contratado.

Asimismo, no se encuentra en muchos casos un organigrama de los puestos de las entidades públicas o empresas estatales, lo mismo ocurre con el Cuadro de Asignación de Personal y el Presupuesto Analítico de Personal; el mismo que se ve incrementado en muchas veces por la contratación de personal por supuesta necesidad y sin concurso; dicho personal luego adquiere derechos laborales, y en cumplimiento de las leyes actuales, no puede ser desvinculado de la entidad sin el debido proceso

B. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE LEY

Es pues que, mediante la presente propuesta legislativa, se pretende modificar e incorporar artículos a la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, los cuales se encuentran enfocados en el sistema de gestión de recursos humanos de las entidades estatales.

Ello en virtud de proponer de manera integral que las Unidades de Recursos Humanos se encuentren subordinadas a las disposiciones planteadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. Es decir, se pretende conferir nuevas competencias legales a dicha área y también reforzar las facultades que posee SERVIR.

A partir de lo mencionado, es que la presente ley se centra en la elección del jefe de la Oficina de recursos humanos o quien haga sus veces, ya que al ser el titular desempeña funciones esenciales en el manejo y desenvolvimiento del área a cargo.

En este sentido, se plantea que quién ocupe dicho puesto sea designado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil mediante la modalidad de concurso público, ello con la finalidad de asegurar que el funcionario electo se encuentre capacitado y calificado en el desempeño de sus funciones.

Lo cual favorece al desarrollo posterior del proceso de reclutamiento y selección de los trabajadores de las entidades y empresas del Estado,

puesto que este superior garantizará la implementación de mecanismos de transparencia optando por personal competente.

En otras palabras, se promoverá la meritocracia, imparcialidad, probidad y ética en este sector, ya sea desde la elección del Jefe de Recursos Humanos hasta la incorporación de empleados aptos en la ejecución de sus labores

En el marco de lo señalado, ello propiciará que las entidades públicas alcancen la eficacia y eficiencia en el cumplimiento de sus funciones a través del óptimo rendimiento del personal que labore en estas instituciones. En consecuencia, resultando beneficioso para la comunidad en general.

OBJETIVO PRINCIPAL

Nuestro proyecto de Ley está direccionado a impulsar la meritocracia, concepto que define a todo un sistema de gestión que delega y adjudica una responsabilidad a cargo. Realizando un análisis previo de los méritos personales, prescindiendo de criterios diferenciadores que colaboran con la formación de un perfil profesional. Por lo que, proyectando una concepción más amplia de esta herramienta de gestión, podemos inferir que un Estado que promueve los principios de valoración de méritos, colabora con el desenvolvimiento y crecimiento de una sociedad, que respeta el flujo profesional de las personas capacitadas. Otorgándoles de este modo, el reconocimiento que supone cada uno de sus cargos en el sector público, además, de asegurar el buen desempeño de las labores que asumirán.

Respecto a lo explicado, es menester reconocer que si un Estado no mantiene una base meritocrática se verá debilitada la gestión pública, pues la ausencia de este cimiento priva de funcionalidad a las actividades generadas por el Estado (Tuesta David. 2022).

Entonces bien, el objetivo que pretendemos alcanzar con la creación de este proyecto de Ley, es impedir que aquellas personas que se valen por sus contactos o por acciones inescrupulosas, puedan acceder a un puesto de importancia sin encontrarse capacitados para ejecutar las funciones que dichos cargos demanda. Priorizando así el ingreso de personal con destrezas especializadas para cada puesto, poniéndole fin a los obstáculos astutos que instaura el régimen de selección por relaciones y contactos.

C. DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA EXISTENTE

En la actualidad, el área de recursos humanos respecto al sector público representa a aquella capacidad de las instituciones, para poder filtrar o

evaluar los puestos de trabajo o las instalaciones con las que cuentan todas las entidades públicas, las cuales tienen un solo propósito que es el cumplimiento de sus objetivos institucionales de manera eficaz y eficiente.

En nuestro país, para poder asumir el cargo de Jefe de Recursos Humanos de cualquier Unidad, la designación ocurre a propuesta del titular de la entidad, puesto que el cargo resulta ser uno de confianza, y no es suscrito mediante Concurso; determinándose que en muchas oportunidades, el funcionario designado no resulta ser el idóneo.

Es además que, dicho funcionario solo responde a la designación, es decir, no existe control por parte del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, que es dirigido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Dicha omisión legal, ha permitido que, las contrataciones del personal resulten no ser las idóneas con respecto al puesto a ser ocupado; haciendo expresa mención a que, en muchas entidades los documentos de gestión de los recursos humanos (como el Cuadro de Asignación de Personal, el Presupuesto Analítico de Personal), son inexistentes o se encuentran desactualizados; hecho que responde a una alarmante ineficiencia de las Unidades de Recursos Humanos, pese a ser dependientes de la entidad; como podemos advertir de la inexistencia del Cuadro de Puestos de la Entidad, correspondiente a la Municipalidad Distrital de San Luis (Lima)1 , al evidenciarse lo siguiente:

AVISO DE SINCERAMIENTO

Se pone en conocimiento que la Municipalidad de San Luis se encuentra en la segunda etapa del proceso de tránsito a la ley Servir, una vez terminada ella, se procederá a actualizar los instrumentos de gestión tales como: *Manual de Perfiles de Puesto, Cuadro de Puestos de la Entidad, Manual de Puestos Tipo, Manual de Operaciones y Presupuesto Analítico de Personal.* Cabe resaltar que esta entidad edil, viene priorizando la actualización de instrumentos de gestión acorde a la normatividad vigente dispuesta por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

1 de julio de 2021

Es decir, con la presente propuesta de reestructuración del sistema de gestión de recursos humanos, se le otorga facultades de supervisión a la

Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) con la finalidad de filtrar de una manera efectiva cumpliendo con los parámetros de la Ley y los debidos cuerpos normativos bajo los cuales se encuentran los concursos públicos, y además, pueda ser gestionado de manera correcta el empleo público.

D. PRINCIPIOS Y ASPECTOS QUE RIGEN LA PRESENTE PROPUESTA LEGISLATIVA:

Los principios constituyen la base y orientación de los aspectos que le compete regular al derecho. Es por ello, que se considera pertinente desarrollar estos tres principios, mérito, probidad, e imparcialidad que deberán ser respetados por los encargados del proceso de reclutamiento de la entidad, de lo contrario acarrea una sanción.

5.1 Principio de mérito y capacidad

El principio de mérito regulado en la Ley 28175 Ley Marco del Empleo Público2 durante la convocatoria y la etapa de la permanencia del trabajador en la entidad, protege y garantiza que se evalúe al postulante o trabajador según las competencias, conocimientos, actitudes y aptitudes que ostente y estas sean congruentes con lo que requiera el cargo al que postule o permanezca. En ese sentido los procesos de selección realizados por Recursos Humanos deben ser en razón de las habilidades y experiencia que el postulante tenga y que esté cualificado para el cargo al que postula.

5.2 Principio de probidad y ética pública

El principio de probidad y ética- también contemplado en la derogada Ley Marco del Empleo Público3 - promueve que la actuación de los empleados públicos sea de carácter objetivo y transparente, regidos a su vez por la ética con el fin de generar convicción respecto a que los actos son acorde a los cuerpos normativos como la constitución, entre otros que se consideren aplicables a la situación. Los empleados sin excepción alguna deben prevalecer la ética y la probidad desvinculandose de todo hecho inmoral, ilícito y anti-ético

5.3 Principio de imparcialidad

El principio de imparcialidad regulado en la Ley Marco del Empleo Público4 tiene por objetivo que en el desempeño de las funciones públicas los empleados no realicen diferenciación de ninguna índole cuando estas sean basadas en criterios subjetivos e injustificables, puesto que su actuar

debe caracterizarse por ser imparcial, sin favoritismos bajo ningún término.

E. LA MERITOCRACIA EN TÉRMINOS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL:

El Tribunal Constitucional del Perú ha reconocido que la meritocracia es un principio fundamental del empleo público, ya que permite garantizar que las personas que ocupen cargos públicos sean las más aptas y capacitadas para desempeñar sus funciones. Asimismo, ha establecido que la selección de los servidores públicos debe realizarse a través de procedimientos objetivos y transparentes, como los concursos públicos. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que los concursos públicos deben estar diseñados de tal forma que permitan evaluar de manera objetiva las capacidades y competencias de los postulantes, y que los criterios de evaluación deben ser claros, precisos y coherentes con las exigencias del cargo a desempeñar. Además, ha establecido que los concursos públicos deben garantizar la igualdad de oportunidades entre los postulantes y que deben estar libres de cualquier tipo de discriminación.

En este orden de ideas, el Tribunal Constitucional del Perú ha reconocido la importancia de la meritocracia y los concursos públicos en el ámbito del empleo público, y implementación debe darse de modo transparente y libre de discriminación para garantizar la selección de los servidores públicos más aptos y capacitados. Además de reconocer a la idoneidad como un requisito fundamental para el desempeño de cargos públicos, estableciendo una evaluación de las exigencias del cargo público en cuestión y en concordancia con los principios de meritocracia y transparencia de la selección de servidores públicos.

Por lo que, en observancia se materializa la prohibición de desvirtuar el régimen específico de los funcionarios y servidores públicos; agregando que el derecho de acceso a la función pública tiene como principio consustancial el principio de mérito; acorde con lo dispuesto en la Ley N° 28175, Marco del Empleo Público, en cuyo Artículo 5° establece que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. En efecto, el Tribunal ha resaltado la importancia de la meritocracia (mérito personal y capacidad profesional) para el ingreso a la administración pública.

Asimismo, ha estipulado que cuando el demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que el demandante pida la indemnización que le corresponda, según lo mencionado en el artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo 728. Dicha vía proseguirá el

trámite conforme a la ley procesal de la materia y no podrá ser rechazada por la causal de extemporaneidad. Es deber del juez laboral resolver casos que correspondan a su competencia, deberá entenderse presentada y admitida la demanda laboral. Asimismo, se concederá al demandante un plazo razonable para que durante ese periodo logre moldear su demanda conforme a las reglas previstas para la etapa postulatoria del proceso laboral. Transcurrido dicho plazo sin que el demandante realice la respectiva adecuación, procederá el archivo del proceso (fundamentos 9 supra y siguientes de la STC 05057-2013-PA/TC).

III. IMPACTO DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA EN LA LEGISLACION VIGENTE

Se plantea una iniciativa legislativa que no contradice lo dispuesto en la legislación vigente, sino que amplía las facultades del sistema de gestión de recursos humanos, con la finalidad de alentar el correcto acceso al empleo público

IV. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente norma no irrogará gasto alguno al Estado, financiando con cargo al presupuesto de la Institución, perteneciente al área de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces; a su vez, la institución financiará los egresos que sean necesarios con recursos ya presupuestados, pues no se necesita de ninguna erogación adicional con cargo al presupuesto público.

Ahora bien, la normativa propuesta en el presente proyecto de ley contiene una fórmula legal que de ser implementada, fortalecería el acceso al empleo público de manera regulada y coherente, pues permitiría a su vez; que todos aquellos trabajadores de las entidades públicas (sean funcionarios de confianza o no, con exclusión de los cargos de elección popular) cumplan con el perfil adecuado para ejercer el puesto correspondiente dentro de cada entidad pública, pues, una vez pasado el proceso de selección, y antes de la firma de contrato alguno, corresponde verificar la idoneidad del servidor público que desempeñe el cargo.

V. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa encuentra coincidencia en el marco de las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional siguientes:

Política 1. Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de Derecho.
Política 14. Acceso al empleo digno y productivo.

Política 28. Plena vigencia de la Constitución y de los derechos humanos.

Contacto: 01 3117777 (7256)
icortez@congreso.gob.pe
Jr. Ancash N° 569 – Oficina N° 229
Edificio Hospicio Ruíz Dávila