



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Lima,

INFORME TÉCNICO N° -2022-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMIN BARTRA IBAZETA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **NATALIA ANDREA ROYLE SANSONI**
Especialista de Políticas y Gestión

Asunto : Proyecto de Ley N° 2700/2021-CR, Ley que promueve la elección del jefe de abastecimiento mediante concurso público de méritos

Referencia : a) Oficio N° D009391-2022-PCM-SC
b) Oficio N° D008784-2022-PCM-SC
c) Oficio N° 017-2022-2023/CFC-CR

Mediante documento de los documentos de la referencia a), b) y c), la Presidencia del Consejo de Ministros y la Comisión de Fiscalización y Contraloría del Congreso de la República, solicitan respectivamente, opinión respecto del Proyecto de Ley N° 2700/2021-CR, Ley que promueve la elección del jefe de abastecimiento mediante concurso público de méritos (en adelante, Proyecto de Ley).

Al respecto, informo lo siguiente:

I. Competencia de SERVIR

- 1.1. El Decreto Legislativo N° 1023 creó a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR como un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, SAGRH) atribuyéndole entre otras funciones, la de emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito de aplicación de dicho sistema.
- 1.2. De esta manera, la presente opinión necesariamente se enmarca en las competencias legalmente atribuidas a SERVIR y se emite sin perjuicio de la opinión que a otros sectores pudiera corresponderles.

II. Contenido de la propuesta normativa

- 2.1. El Proyecto de Ley tiene por objeto, conforme a su artículo 1, promover la elección del jefe de abastecimiento mediante concurso público de méritos, a fin de propiciar mecanismos de transparencia, autonomía e idoneidad en su designación, garantizando la meritocracia y evitando injerencias externas y la corrupción en la contratación pública.
- 2.2. El artículo 2 del Proyecto de Ley precisa que el ámbito de aplicación de la norma es para todas las entidades descritas en el artículo 3 de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, así como el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1439, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Abastecimiento.

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: YQQLBHD



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

- 2.3. Asimismo, el artículo 3 precisa que el cargo sujeto a concurso público de méritos es del jefe de abastecimiento o quien haga sus veces, conforme a la organización interna en las entidades que se encuentren comprendidas en el ámbito de aplicación. Asimismo, señala que dicho cargo se ejerce por un periodo mínimo de 2 años.
- 2.4. El artículo 4 del Proyecto de Ley, establece que el comité encargado de organizar, dirigir el concurso público y determinar al mejor candidato es un órgano colegiado, que se compone conforme al siguiente detalle:
- Un/a representante de SERVIR, quien preside el comité y tiene el voto dirimente.
 - Un/a representante de la Contraloría General de la República.
 - Un/a representante del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE.
- 2.5. Finalmente, en la Única Disposición Complementaria Final se regula que mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas se aprueba el reglamento de la norma en un plazo de 180 días calendarios, el cual contendrá los requisitos, procedimientos y plazos para la elección del jefe de abastecimiento o quien haga sus veces, además de los requisitos que debe reunir el perfil.
- 2.6. En cuanto al Análisis Costo-Beneficio de la Exposición de Motivos, el legislador ha precisado que el Proyecto de Ley *"no irroga ningún costo directo al Estado, por el contrario, contribuye al control y cumplimiento de la norma de contrataciones del Estado respecto a general la libertad de concurrencia de proveedores, transparencia en el proceso de contratación y también promover el principio de integridad (...)*.

III. Análisis del Proyecto de Ley

Sobre el ingreso a la carrera pública

- 3.1. El artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 29175, Ley Marco del Empleo Público, establece que el empleo público se rige por diversos principios, entre los cuales se puede destacar el regulado en el numeral 7:
- Principio de mérito y capacidad.**- El ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el empleo público se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública. Para los ascensos se considera además el tiempo de servicio.
- 3.2. En esa línea, el artículo III de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordado con el artículo 164 de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y sus modificatorias, todo proceso de selección debe regirse por los siguientes principios:
- Mérito.** El régimen del servicio civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles.
 - Transparencia.** La información relativa a la gestión del régimen del servicio civil es confiable, accesible y oportuna.

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: YQQLBHD



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

- **Igualdad de oportunidades.** Las reglas del servicio civil son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.
 - **Integridad Pública.** Todos los servidores civiles que participen en los procesos de selección, sea como operadores, gestores o como postulantes, deben regir su actuación conforme a los valores de integridad, honestidad, imparcialidad y priorizando el interés público.
 - **Responsabilidad.** Quienes participen en los procesos de selección están obligados a responder por los daños ocasionados contra los postulantes como consecuencia de la incorrecta aplicación de la Directiva. Las entidades y sus funcionarios o servidores asumen las consecuencias de sus actuaciones de acuerdo con el ordenamiento jurídico.
- 3.3. Por otro lado, el artículo 8 de la Ley Marco del Empleo Público, señala que el procedimiento de selección se inicia con la convocatoria que realiza la entidad y culmina con la resolución correspondiente y la suscripción del contrato.
- 3.4. Como se advierte, el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades, siendo que su procedimiento se encuentra regulado tanto por la Ley Marco del Empleo Público y la Ley del Servicio Civil.
- 3.5. La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida, siendo nulo todo acto administrativo que contravenga tales disposiciones, conforme lo establece el artículo 9 de la Ley Marco del Empleo Público.

Clasificación de los servidores civiles

- 3.6. Teniendo en cuenta que el Proyecto de Ley regula como debe ser el acceso para el cargo de jefe de abastecimiento, o quien haga sus veces, resulta pertinente efectuar el análisis normativo respecto a cuál es la clasificación que le corresponde, según el tipo de puesto a desempeñar.
- 3.7. Asimismo, la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en el numeral 3 de su artículo 4 establece lo siguiente:

“Artículo 4.- Clasificación

(...)

3. Servidor público. - Se clasifica en:

a) Directivo superior. - El que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno.

A este grupo se ingresa por concurso de méritos y capacidades de los servidores ejecutivos y especialistas, su porcentaje no excederá del 10% del total de empleados de la entidad.

La ineficiencia en este cargo da lugar al regreso a su grupo ocupacional.

- 3.8. Por su parte el artículo 2 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece la clasificación de los servidores civiles, encontrando su definición en el artículo 3 de la mencionada Ley, conforme el siguiente detalle:

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: YQQLBHD



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

"Artículo 2. Clasificación de los servidores civiles"

Los servidores civiles de las entidades públicas se clasifican en los siguientes grupos:

- a) Funcionario público.
- b) Directivo público.
- c) Servidor Civil de Carrera.
- d) Servidor de actividades complementarias.

En cualquiera de estos grupos pueden existir servidores de confianza."

"Artículo 3. Definiciones"

(...)

b) Directivo público .Es el servidor civil que desarrolla funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, programa o proyecto especial.

(...)"

3.9. Asimismo, el artículo 59 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece lo siguiente:

"Artículo 59.- Incorporación y asignación de puestos a los directivos públicos"

El ingreso a un puesto directivo público se realiza por concurso público de méritos realizado por cada entidad, cumpliendo con el perfil de puesto respectivo. En el caso de los servidores de confianza, aun cuando no se requiere concurso, deben cumplir con el perfil establecido para el puesto.

Los directivos públicos son asignados para desempeñar puestos hasta el tercer nivel orgánico consecutivo de la entidad. Mediante resolución del titular de Servir se pueden establecer excepciones a esta regla, en función del número de niveles organizativos de la entidad, el número total de servidores de la entidad o la naturaleza de las funciones de la entidad."

3.10. Estando a lo expuesto, podemos concluir que el servidor civil al que hace referencia en el Proyecto de Ley es el denominado "directivo superior y/o directivo público", pues es quien realiza funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones. Para acceder a dicho "puesto", en principio, mediante concurso público de méritos, salvo aquellos puestos que son de confianza, por lo que no resulta necesario promulgar una ley específica, pues nuestro marco normativo ya se encuentra diseñado para que dichos "puestos" se acceda mediante un proceso de selección.

Sobre los puestos denominados de confianza

3.11. Tal como se advierte el último párrafo del numeral 3 del artículo 4 de la Ley Marco del Empleo Público, establece que "Una quinta parte del porcentaje referido en el párrafo anterior puede ser designada o removida libremente por el titular de la entidad."

3.12. Así también los artículos 64 y 77 de la Ley N° 30057, establece el porcentaje para los directivos de confianza en una entidad pública, conforme al siguiente detalle:

"Artículo 64. Número de directivos de confianza en la entidad pública"

Sólo el veinte por ciento (20%) de los directivos públicos existentes en cada entidad pública puede ser ocupado por servidores de confianza, respetando el porcentaje previsto en el artículo 77 de la presente Ley.

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: YQQLBHD



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Mediante resolución de Presidencia Ejecutiva, Servir establece otros límites en consideración al número total de servidores civiles previstos en el cuadro de puestos de la entidad (CPE), así como a la naturaleza o funciones de la entidad, entre otros factores. Cada tres (3) años Servir publica la lista de directivos públicos existentes en cada entidad y aquellas plazas que puedan ser ocupadas por servidores de confianza."

"Artículo 77. Límite de servidores de confianza

El número de servidores de confianza en ningún caso es mayor al cinco por ciento (5%) del total de puestos previstos por la entidad pública, con un mínimo de dos (2) y un máximo de cincuenta (50) servidores de confianza, correspondiendo al titular de la entidad pública la determinación de la ubicación de los servidores de confianza. Este porcentaje incluye a los directivos públicos a que se refiere el artículo 64 de la presente Ley.

Las normas reglamentarias regulan la forma de calcular los topes mínimos y máximos, atendiendo al número total de servidores civiles previstos en la entidad pública y a la naturaleza o funciones de la entidad pública, entre otros factores.

Mediante resolución de Presidencia Ejecutiva debidamente justificada, Servir establece las excepciones, debidamente justificadas a los topes (mínimos o máximos) señalados en el presente artículo. Esta resolución se publica en el diario oficial El Peruano."

- 3.13. Mediante el artículo 6 de la Ley N° 31419, "Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción", se establece lo siguiente:

"Artículo 6. Servidores de confianza

El número de servidores de confianza en ningún caso es mayor al cinco por ciento del total de cargos o puestos previstos por la entidad pública en su cuadro para asignación de personal o cuadro de puestos de la entidad, según corresponda; con un mínimo de dos y un máximo de cincuenta servidores de confianza. Corresponde al titular de la entidad pública la determinación de la ubicación de los servidores de confianza.

El porcentaje al que se hace referencia en el párrafo precedente incluye a los directivos públicos a que se refiere el literal b del artículo 3 de la presente ley.

En el reglamento se regulan la forma de calcular los topes máximos y los supuestos para la presentación y evaluación de excepciones debidamente justificadas a esos topes, atendiendo al número total de servidores civiles en la entidad pública, al tipo de entidad y a la naturaleza o funciones de la entidad pública, entre otros factores."

- 3.14. Bajo lo antes expuesto, es de señalarse que existen porcentajes establecidos por norma respecto de los directivos de confianza.
- 3.15. Así, en una entidad coexisten cargos directivos con la condición de confianza y cargos directivos para los que está previsto la realización de concurso público; correspondiendo al titular de la entidad la determinación de la ubicación de estos. En cualquier caso, el profesional debe cumplir con los requisitos establecidos en el perfil de puesto, debiendo además respetarse los requisitos mínimos e impedimentos establecidos en la Ley N° 31419 y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 053-2022-PCM.
- 3.16. Bajo las consideraciones expuestas, podemos concluir que nuestra legislación prevé como regla general que el acceso a la función pública se realiza mediante concurso público de méritos, los cuales incluyen también los puestos clasificados como "directivo superior y/o directivo público",

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: YQQLBHD



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

por lo que no resultaría necesario promulgar una norma específica solo para los cargos de "Jefe de Abastecimiento".

- 3.17. Sin perjuicio de lo antes señalado, resulta pertinente señalar que, conforme a la normatividad analizada precedentemente, todo titular de una entidad se encuentra habilitado de discrecionalidad para designar a servidores de confianza. En la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley, se ha precisado que *"existe una relación de dependencia entre las decisiones del jefe de abastecimiento y la autoridad superior que lo designó para cumplir con dicha función y que en la mayoría de situaciones existe una presión de cumplir con lo ordenado por la autoridad máxima para favorecer a sus allegados o sacar provecho del puesto para sus propios intereses. Bajo este contexto, es importante que el puesto de jefe de abastecimiento sea elegido por concurso público de méritos (...)".*
- 3.18. Como es de verse, el Proyecto de Ley expone una situación que no ha sido comprobada de manera fehaciente, de forma tal que permita identificar las diversas variables que pudieran afectar a los actores, la sociedad y el bienestar general. La necesidad que dicho puesto sea únicamente accesible vía "concurso" debería encontrarse debidamente justificada, no evidenciándose un estudio, *benchmark* o similar que muestre una evaluación comparativa de, por ejemplo, cómo es la realidad en otros países, y si es que la medida planteada resulta ser la más idónea para resolver el problema planteado.
- 3.19. En tal sentido, consideramos que la propuesta normativa, en los términos planteados no se justifica, pues se apartaría de la habilitación legal que poseen los titulares de la entidad para designar a servidores de confianza, sin un fundamento técnico.
- 3.20. Sin perjuicio de ello, cabe indicar a la fecha se encuentra vigente la Ley N° 31419 y su reglamento. La citada norma tiene por objeto establecer los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción, buscando garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de su función, aspecto que no ha sido analizado ni considerado en la propuesta normativa bajo comentario, y que a nuestro entender, busca solucionar en gran medida la problemática que existe en todo el Estado respecto de la idoneidad de los funcionarios y directivos de libre designación y remoción o "servidores de confianza".

Sobre el periodo propuesto para ejercer el cargo de "jefe de abastecimiento"

- 3.21. El Proyecto de Ley en su artículo 3 precisa que el cargo se ejerce por un periodo mínimo de 2 años.
- 3.22. Actualmente, el periodo de permanencia al que se encuentran sujetos los directivos públicos, conforme a la Ley N° 30057, es el siguiente:

"Artículo 60. Características de la contratación de directivos públicos"

60.1 Los directivos públicos son designados por un periodo de tres (3) años, renovables.

60.2 Las renovaciones se realizan considerando los resultados favorables de su evaluación anual.

60.3 Los plazos se computan por cada puesto ocupado por el directivo público.

60.4 Están sujetos a un periodo de prueba no menor de tres (3) ni mayor de seis (6) meses

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: YQQLBHD



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

*y a la evaluación anual de cumplimiento de metas de carácter institucional.
60.5 Autorízase a Servir para que, en los casos que se le delegue, realice los concursos de selección de directivos en representación de las entidades comprendidas en el régimen de la presente Ley."*

- 3.23. Teniendo en cuenta que el ámbito de aplicación del Proyecto de Ley se circunscribe a las entidades descritas en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado aprobado por Decreto Supremo N° 082-2019-EF¹ y del Decreto Legislativo N° 1439, por lo que es de aplicación las normas que regula la Ley N° 30057, y simplemente se exceptúan aquellas conforman las denominadas carreras especiales, el Poder Legislativo, el Banco Central de Reserva del Perú, la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones, que conforme a la Ley N° 30647 fueron excluidos de los alcances del SAGRH y de la Ley N° 30057².
- 3.24. En ese sentido, se colige que el "Jefe de Abastecimiento" se encuentra dentro el marco legal antes citado, por lo tanto le son aplicables lo establecido en la Ley N° 30057, por lo que concluimos que lo propuesto en el segundo párrafo del artículo 3 del Proyecto de Ley, relacionado al plazo de 2 años, no se encuentra acorde con la normatividad vigente, la cual establece un periodo de tres años renovables, por lo que no podemos otorgar viabilidad a la propuesta.

Respecto del procedimiento para la elaboración del perfil del cargo

- 3.25. El Proyecto de Ley en la Única Disposición Complementaria Final establece que mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas se aprueba el reglamento de la norma en un plazo de 180 días calendarios, el cual contendrá los requisitos, procedimientos y plazos para la elección del jefe de abastecimiento o quien haga sus veces, además de los requisitos que debe reunir el perfil.
- 3.26. Conforme lo ha precisado la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública en el Informe N° 000003-2022-SERVIR-GDGP-GFP, "4.12. (...) los procesos de selección o concursos públicos deben ser conducidos en principio por cada entidad, y por el Titular de la entidad. Esto porque para lanzar una plaza a concurso, existen procedimientos previos que involucran la gestión de los documentos de gestión (ROF, MOF, MPP, CAP –Provisional u otros).", opinión que compartimos.

¹ **"Artículo 3. Ámbito de aplicación**

3.1 Se encuentran comprendidos dentro de los alcances de la presente norma, bajo el término genérico de Entidad:

- a) Los Ministerios y sus organismos públicos, programas y proyectos adscritos.
- b) El Poder Legislativo, Poder Judicial y Organismos Constitucionalmente Autónomos.
- c) Los Gobiernos Regionales y sus programas y proyectos adscritos.
- d) Los Gobiernos Locales y sus programas y proyectos adscritos.
- e) Las universidades públicas.
- f) Juntas de Participación Social.
- g) Las empresas del Estado pertenecientes a los tres niveles de gobierno.
- h) Los fondos constituidos total o parcialmente con recursos públicos, sean de derecho público o privado.

3.2 Para efectos de la presente norma, las Fuerzas Armadas, la Policía Nacional del Perú y los órganos desconcentrados tienen el mismo tratamiento que las Entidades señaladas en el numeral anterior.

3.3 La presente norma se aplica a las contrataciones que deben realizar las Entidades y órganos señalados en los numerales precedentes, así como a otras organizaciones que, para proveerse de bienes, servicios u obras, asumen el pago con fondos públicos."

- ² Sin perjuicio de ello, esto no implica que sus funcionarios no deban cumplir con los principios que rigen el acceso a la administración pública, resultando nulo todo acto administrativo que contravenga el mismo.

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: YQQLBHD



3.27. Asimismo, en el citado informe la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública ha efectuado un análisis respecto al perfil del cargo, conforme al siguiente detalle:

4.13 Respecto al perfil del cargo es importante precisar que SERVIR, en su rol de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y en concordancia con las atribuciones que le confiere el Decreto Legislativo N° 1023, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 068-2008-PCM y normas modificatorias, ha emitido la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH, "Normas para la gestión del proceso de diseño de puestos y formulación del Manual de Perfiles de Puestos-MPP", aprobada por Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 312-2017-SERVIR-PE, que establece que el perfil del puesto es aquella información estructurada respecto de la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, misión, funciones, y define los requisitos y exigencias que demanda para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en un puesto (Art. 5, literal f).

4.14 Asimismo, en dicho documento, se indica que el perfil de puesto se caracteriza por su coherencia, de modo que la información que consigna debe tener una relación lógica y consecuente, dando cumplimiento de manera concurrente a la pertinencia de los requisitos (esto es, que la formación académica, certificaciones, conocimientos, experiencia y habilidades sean los adecuados para cubrir las exigencias de las funciones del puesto), y a la suficiencia de los requisitos (es decir, que la formación académica y experiencia deben ser idóneos para el desempeño de las funciones del puesto). Como puede advertirse, los criterios antes indicados se configuran como parámetros de orientación para garantizar que las entidades públicas cuenten con perfiles de puestos ajustados a las necesidades de los servicios que prestan, así como para gestionar los procesos del Sistema.

4.15 Por otro lado, la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley 31419 expresamente dispone que "Las entidades públicas, cuando corresponda, formulan o adecúan, de manera gradual, sus instrumentos de gestión en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, conforme a lo dispuesto en la presente ley; debiendo culminar la implementación integral de estas disposiciones en un plazo no mayor de ciento ochenta días calendario contados a partir de la publicación de su reglamento".

4.16 Complementariamente, la Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley establece que "Las entidades públicas pueden establecer requisitos mayores, pero no menores, a los establecidos en la presente ley y su reglamento, bajo responsabilidad de los funcionarios y servidores públicos involucrados en el proceso de aprobar los documentos de gestión correspondientes".

4.17 En esa línea, el numeral 4.2 del artículo 4 del Reglamento de la Ley N° 31419, a letra dispone que "Cada entidad debe establecer requisitos específicos y/o adicionales a los dispuestos en el presente Reglamento, en función al ámbito de su competencia, o a las funciones del cargo o puesto y la normatividad aplicable".

4.18 Entonces, los requisitos establecidos en la Ley y el Reglamento constituyen exigencias mínimas para el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción. De ser el caso, las entidades, deben realizar la adecuación de sus instrumentos de gestión, en caso estos contemplen requisitos menores a los establecidos en la Ley y el Reglamento. Siendo que, los instrumentos de gestión podrían prever requisitos mayores.

4.19 Ahora bien, para los procedimientos de vinculación adicionalmente se deberá verificar el cumplimiento de los requisitos específicos establecidos para el puesto. De tratarse de un puesto bajo el nuevo régimen (Ley 30057), la elaboración del perfil tendrá como marco el Manual de Puestos Tipo (MPT) aplicable al Régimen del Servicio Civil, y la verificación del cumplimiento de los requisitos deberá contemplar lo establecido en el Manual de Perfiles de Puestos (MPP).

4.20 De tratarse de un puesto bajo otro régimen, deberán considerarse lo establecido en los instrumentos de gestión de la entidad."

3.28. Conforme lo ha precisado la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública las entidades públicas actualmente cuentan con el marco habilitante que les permite contar con perfiles de puestos

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: YQQLBHD



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

ajustados a las necesidades de los servicios que prestan, siendo que, en casos específicos, las entidades podrán establecer requisitos mayores a los que prevén las normas habilitantes.

Otras consideraciones para tener en cuenta

- 3.29. Según se advierte el Proyecto de Ley busca, entre otros, garantizar la meritocracia y evitar injerencias externas y la corrupción en la contratación pública.
- 3.30. Al respecto, uno de los esfuerzos más grandes respecto a la reforma del servicio civil es la creación del Cuerpo de Gerentes Públicos (CGP), el cual busca asegurar una gestión de alta calidad en puestos estratégicos del Estado, el cual fue creado mediante el Decreto Legislativo N° 1024 y a la fecha se encuentra operando en instituciones del gobierno central, gobierno local y gobiernos regionales.
- 3.31. El CGP realiza procesos de selección para cubrir plazas de cargos directivos y gerenciales a través de concursos públicos meritocráticos y transparentes, sus miembros cuentan con un régimen y una escala remunerativa especial. La característica más notoria del CGP es la exigencia a los gerentes públicos asignados de cumplir las metas e indicadores concretos como requisito para su permanencia en el puesto asignado.
- 3.32. En tal sentido al ser la reforma del servicio civil el eje esencial en el proceso de modernización del Estado, siendo que el recurso humano es un elemento esencial de las actividades que realiza el Estado, es que el CGP busca el fortalecimiento institucional, garantizando la incorporación de profesionales altamente capaces, que han sido seleccionados en procesos competitivos y transparentes, para ser destinados a entidades del Gobierno Nacional, Regional y Local que lo requieran, por lo que consideramos pertinente que más bien el Poder Legislativo impulse a que las entidades de todo nivel de gobierno puedan requerir a SERVIR los profesionales idóneos para el desempeño de sus funciones, garantizando así no solo el ejercicio eficiente en sus funciones, sino la transparencia y probidad, en el marco de un estado libre de corrupción.
- 3.33. Finalmente, se advierte que dentro de la propuesta se ha determinado la conformación de un comité que es presidido por SERVIR y que tiene el voto dirimente. Al respecto, ha de señalarse que, el numeral 60.5 de artículo 60 de la Ley N° 30051, autoriza a SERVIR para que en los casos que se le delegue, realice los concursos de selección de directivos en representación de las entidades comprendidas en el régimen de la Ley del Servicio Civil.
- 3.34. En tal sentido, las entidades públicas pueden delegar a SERVIR la conducción de los concursos públicos de méritos de puestos de directivos públicos desde la elaboración y aprobación de las bases del concurso hasta la evaluación de competencias, siendo además que SERVIR puede participar en la entrevista, sin voz ni voto, para lo cual designará un representante. La Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública es la encargada de conducir los mencionados concursos públicos de méritos por delegación, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30051, su Reglamento y la Directiva N° 004-2021-SERVIR/GDSRH, "Normas para la Gestión de los Procesos de Selección en el Régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000081-2021-SERVIR-PE.

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: YQQLBHD



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

- 3.35. Por lo tanto, no corresponde a SERVIR determinar a el/la ganadora en un concurso público de méritos, por lo que no resulta viable el extremo de la propuesta planteada.
- 3.36. Asimismo, se advierte que, en la Única Disposición Complementaria Final se regula que mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas se aprueba el reglamento de la norma en un plazo de 180 días calendarios, el cual contendrá los requisitos, procedimientos y plazos para la elección del jefe de abastecimiento o quien haga sus veces, además de los requisitos que debe reunir el perfil. Al respecto, somos de la opinión que, de resultar aprobado el Proyecto de Ley, este previamente establezca que el reglamento estará a cargo del Poder Ejecutivo a través de la Presidencia del Consejo de Ministros en coordinación con SERVIR y el MEF.
- 3.37. Finalmente, cabe indicar que la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública, a través del Informe N° 000003-2022-SERVIR-GDGP-GFP, concluye que *"5.1. El proyecto de Ley promueve la elección del Jefe de Abastecimiento mediante concurso público de méritos; sin embargo, se debe considerar que existe un marco normativo que establece, para el segmento directivo, el porcentaje de puestos de confianza (pudiendo considerar al cargo de Jefe de Abastecimiento como de concurso público), el periodo de permanencia, la realización de concursos públicos, entre otros"*, opinión que compartimos.

IV. Conclusiones

Con relación al objeto del Proyecto de Ley N° 2700/2021-CR, Ley que promueve la elección del jefe de abastecimiento mediante concurso público de méritos, concluimos que el mismo no resulta viable por las siguientes consideraciones:

- 4.1. En una entidad coexisten cargos directivos con la condición de confianza y cargos directivos para los que está previsto la realización de concurso público; correspondiendo al titular de la entidad la determinación de la ubicación de estos. En cualquier caso, el profesional debe cumplir con los requisitos establecidos en el perfil de puesto, debiendo además respetarse los requisitos mínimos e impedimentos establecidos en la Ley N° 31419 y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 053-2022-PCM.
- 4.2. Estando a ello, si nuestra legislación prevé que el acceso a la función pública se realice mediante concurso público de méritos, los cuales incluyen también los puestos clasificados como "directivo superior y/o directivo público", no resultaría necesario promulgar una norma específica solo para los cargos de "Jefe de Abastecimiento", conforme lo analizado en los numerales 3.1 al 3.10 del presente Informe Técnico.
- 4.3. Sin perjuicio de lo antes señalado, resulta pertinente señalar que, conforme a la normatividad analizada, todo titular de una entidad se encuentra habilitado de discrecionalidad para designar a servidores de confianza. El Proyecto de Ley en su Exposición de Motivos establece que el puesto de "Jefe de Abastecimiento" solo debe ser concursable y no ser un puesto de "confianza", exponiendo una situación que no ha sido comprobada manera fehaciente, de forma tal que permita identificar las diversas variables que pudieran afectar a los actores, la sociedad y el bienestar general. La necesidad que dicho puesto sea únicamente accesible vía "concurso" debería encontrarse debidamente justificada, no evidenciándose un estudio, *benchmark* o

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: YQQLBHD



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

similar que muestre una evaluación comparativa de por ejemplo, cómo es la realidad en otros países, y si es que la medida planteada resulta ser la más idónea para resolver el problema planteado. En tal sentido, consideramos que la propuesta normativa, en los términos planteados no se justifica, pues se apartaría de la habilitación legal que poseen los titulares de la entidad para designar a servidores de confianza, sin un fundamento técnico.

- 4.4. La Ley N° 31419 y su reglamento tiene objeto establecer los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción, buscando garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de su función, aspecto que no ha sido analizado ni considerado en la propuesta normativa bajo comentario, y que a nuestro entender, busca solucionar en gran medida la problemática que existe en todo el Estado respecto de la idoneidad de los funcionarios y directivos de libre designación y remoción o "servidores de confianza".
- 4.5. Respecto al periodo de dos años para permanecer en el cargo, conforme lo plantea el segundo párrafo del artículo 2 del Proyecto de Ley, no se encuentra acorde con la normatividad vigente, por lo que no podemos otorgar viabilidad a la propuesta en este extremo, conforme lo analizado en los numerales 3.21 al 3.24 del presente Informe Técnico.
- 4.6. La Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública en el Informe N° 000003-2022-SERVIR-GDGP-GFP señala que: "4.12. (...) los procesos de selección o concursos públicos deben ser conducidos en principio por cada entidad, y por el Titular de la entidad. Esto porque para lanzar una plaza a concurso, existen procedimientos previos que involucran la gestión de los documentos de gestión (ROF, MOF, MPP, CAP –Provisional u otros).", opinión que compartimos, toda vez que las entidades públicas actualmente cuentan con el marco habilitante que les permite contar con perfiles de puestos ajustados a las necesidades de los servicios que prestan, siendo que, en casos específicos, las entidades podrán establecer requisitos mayores a los que prevén las normas habilitantes. Asimismo, concordamos con la conclusión de dicha gerencia, en el sentido que: "5.1. El proyecto de Ley promueve la elección del Jefe de Abastecimiento mediante concurso público de méritos; sin embargo, se debe considerar que existe un marco normativo que establece, para el segmento directivo, el porcentaje de puestos de confianza (pudiendo considerar al cargo de Jefe de Abastecimiento como de concurso público), el periodo de permanencia, la realización de concursos públicos, entre otros", esto se ve fundamentado en los numerales 3.25 al 3.28 del presente Informe Técnico.
- 4.7. La reforma del servicio civil es el eje esencial en el proceso de modernización del Estado, siendo que el recurso humano es un elemento esencial de las actividades que realiza el Estado, es que el CGP busca el fortalecimiento institucional, garantizando la incorporación de profesionales altamente capaces, que han sido seleccionados en procesos competitivos y transparentes, para ser destinados a entidades del Gobierno Nacional, Regional y Local que lo requieran, por lo que consideramos pertinente que más bien el Poder Legislativo impulse a que las entidades de todo nivel de gobierno puedan requerir a SERVIR los profesionales idóneos para el desempeño de sus funciones, garantizando así no solo el ejercicio eficiente en sus funciones, sino la transparencia y probidad, en el marco de un estado libre de corrupción, conforme lo analizado en los numerales 3.29 al 3.32 del presente Informe Técnico.

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: YQQLBHD



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

- 4.8. Del Proyecto de Ley se advierte la conformación de un comité que es presidido por SERVIR y que tiene el voto dirimente para la elección de "Jefe de Abastecimiento", siendo que conforme lo analizado en los numerales 3.33 al 3.35 del presente Informe Técnico, no corresponde a SERVIR determinar a el/la ganadora en un concurso público de méritos, por lo que no resultaría acorde al marco legal el extremo de la propuesta planteada.
- 4.9. Finalmente, respecto a lo propuesto en la Única Disposición Complementaria Final, somos de la opinión que, de resultar aprobado el Proyecto de Ley, este previamente deberá establecer que el reglamento estará a cargo del Poder Ejecutivo a través de la Presidencia del Consejo de Ministros en coordinación con SERVIR y el MEF.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, se adjunta el proyecto de Oficio para dar respuesta al Congreso de la República y a la Presidencia del Consejo de Ministros.

Atentamente,

Firmado por
NATALIA ANDREA ROYLE SANSONI
Especialista de Políticas Públicas
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)
ABEL LUIS MELLADO OCHOA
Ejecutivo de Políticas del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

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: YQQLBHD