



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 6304/2023-CR, QUE FORTALECE LA TRANSPARENCIA Y MERITOCRACIA EN EL NOMBRAMIENTO DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y EMPLEADOS DE CONFIANZA

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL PERÍODO ANUAL DE SESIONES 2023 – 2024

Señor presidente:

Ha ingresado para estudio y dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y los artículos 34 y 77 del Reglamento del Congreso de la República, **el proyecto de ley 6304/2023-CR**, Ley que fortalece la transparencia y meritocracia en el nombramiento de funcionarios públicos y empleados de confianza, presentado por la Elizabeth Sara Medina Hermosilla, perteneciente al grupo parlamentario Bloque Magisterial de Concertación Nacional.

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS), en su décima segunda sesión ordinaria, efectuada el 5 de diciembre de 2023, acordó por **MAYORÍA** y con **TEXTO SUSTITUTORIO** la **APROBACIÓN** del dictamen recaído en el proyecto 6304/2023-CR con el voto favorable de los congresistas **Dávila Atanacio, Cortez Aguirre, Zeta Chunga, Agüero Gutiérrez, Acuña Peralta, Quito Sarmiento, Herrera Medina, Doroteo Carbajo y Coayla Juárez**. Votaron en abstención **Ramírez García y Huamán Coronado**.

I. Situación procesal

Antecedentes procedimentales

El Proyecto de Ley 6304/2023-CR, fue presentado en el Área de Trámite Documentario el 03 de noviembre de 2023, siendo recibido en la CTSS el día 03 de noviembre de 2023, como segunda comisión para su estudio y dictamen.

Al respecto, la CTSS ha verificado que el proyecto de ley cumple con los requisitos establecidos en los artículos 75° y 76° de Reglamento del Congreso de la República, tales como son la exposición de motivos, los efectos de la vigencia de la norma que se propone para el ordenamiento jurídico, el análisis costo-beneficio y el vínculo con las políticas de Estado del Acuerdo Nacional. Asimismo, cuenta con la firma del portavoz del grupo parlamentario, así como de las firmas correspondientes de los demás congresistas integrantes que apoyan la propuesta.

II. Contenido de la propuesta legislativa

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE
LEY 6304/2023-CR, QUE FORTALECE LA
TRANSPARENCIA Y MERITOCRACIA EN EL
NOMBRAMIENTO DE FUNCIONARIOS
PÚBLICOS Y EMPLEADOS DE CONFIANZA

El proyecto 6304/2023, contiene 02 artículos, tres disposiciones complementarias finales, los cuales se pueden resumir de la siguiente manera:

La propuesta normativa tiene como objeto fortalecer la transparencia y meritocracia en la designación o nombramiento de funcionarios públicos y empleados de confianza a fin de observar los valores morales y lograr mayores niveles de eficiencia de la gestión del Estado.

En el segundo artículo establece la modificatoria de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, señalándose que se modifique el artículo 9 de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público el cual quedó redactado de la siguiente manera:

"Artículo 9.- Incumplimiento de las normas de acceso.

La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita.

Los funcionarios públicos de nombramiento y remoción regulada o libre y los empleados de confianza son removidos inmediatamente tras la comunicación de un informe de control posterior que advierta el incumplimiento de requisitos y/o atributos propios del cargo o plaza que ocupan.

No procede la convalidación de la experiencia adquirida durante el desempeño del cargo cuya designación o nombramiento fue irregular o no cumplía con los requisitos de ley.

La transgresión de las normas que establecen requisitos para acceder al cargo de funcionarios públicos de nombramiento y remoción libre o regulada, y de empleados de confianza, genera el término del vínculo laboral. En ningún caso se genera derecho alguno a la permanencia en el puesto o en la entidad. Los actos que hayan suscrito dichos servidores con motivo de su nombramiento o designación no son nulos ni anulables.

El funcionario de mayor jerarquía que dirige la gestión de recursos humanos de la entidad remite copias fedateadas de los documentos que acreditan la designación irregular al procurador público o al asesor legal en las entidades donde no haya procuradurías

públicas, a fin de que formule la denuncia penal respectiva en el plazo de 30 días hábiles. Su incumplimiento constituye falta grave.

Finalmente, la propuesta normativa contiene tres disposiciones complementarias finales. La PRIMERA, establece la entrada de vigencia al día siguiente de su publicación y es aplicable a todas las entidades de la administración pública señaladas en el artículo 3 de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público. La SEGUNDA, establece el plazo de 30 (treinta) días calendario contados a partir de la publicación de la presente ley, para que la Contraloría General de la Republica verificará el cumplimiento de lo dispuesto procediendo conforme a sus atribuciones. Por último, la TERCERA determina la derogatoria de las normas que se opongan a la ley.

III. Marco Normativo

- Constitución Política del Perú.
- Ley 26889, Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa
- Ley N° 29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- 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.
- Ley N° 31676, ley que modifica el Código Penal.
- Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.

IV. Análisis de la propuesta legislativa

IV.1 Opiniones solicitadas y recibidas

➤ Opiniones solicitadas

Entidad consultada	N° de Oficio Solicitando opinión	Fecha
Presidencia Consejo de Ministros	Oficio No. 0414-PL006304-2023-2024-P-CTSS-CR	09 de noviembre de 2023
Contraloría General de la Republica.	Oficio No. 0415-PL006304-2023-2024-P-CTSS-CR	09 de noviembre de 2023
Defensoría del Pueblo	Oficio No. 0416-PL006304-2023-2024-P-CTSS-CR	09 de noviembre de 2023
Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo	Oficio No. 0438-PL006304-2023-2024-P-CTSS-CR	09 de noviembre de 2023
Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR	Oficio No. 0439-PL006304-2023-2024-P-CTSS-CR	09 de noviembre de 2023

➤ Opiniones recibidas

Entidad emisora	N° de documento	Fecha
Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo	OFICIO N° 002913-2013-MTPE/4	20 de noviembre de 2023
Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR	INFORME TECNICO N° 001789-2023-SERVIR-GPGSC	30 de noviembre de 2023

En relación a las opiniones recibidas, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante el oficio N° 002913-2023-MTPE/4 de fecha 20 de noviembre 2023 que contiene el INFORME N° 001057-2023-MTPE/4/8, de fecha 17 de noviembre del 2023, en este informe concluyen, **que su entidad que no es competente para emitir opinión sobre el Proyecto de Ley 6304/2023-CR.**

Asimismo, se ha recibido la opinión de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, mediante el INFORME TECNICO N° 001789-2023-SERVIR-GPGSC, de fecha 30 de noviembre del 2023, en ese informe concluyen: Con respecto al Proyecto de Ley N° 6304/2023-CR, Ley que fortalece la transparencia y meritocracia en el nombramiento de funcionarios públicos y empleados de confianza, esta Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil no lo encuentra conforme, por los argumentos expuestos en los numerales 3.7 al 3.16 del presente informe técnico. Algunos de los análisis de los numerales señalan lo siguiente:

1. "Como se puede apreciar, la Ley N° 28175 reúne normas de carácter transversal propias del empleo público, siendo sus objetivos consolidar el pleno desarrollo de los organismos públicos y del personal que en ellos trabajan, determinar los principios que rigen el empleo público, crear las condiciones para que las entidades públicas sean organizaciones eficientes, eficaces, participativas, transparentes, honestas y competitivas en el cumplimiento de sus responsabilidades de gobierno y en los servicios que prestan a la sociedad; así como, normar las relaciones de trabajo en el empleo público y la gestión del desempeño laboral para brindar servicios de calidad a los usuarios sobre la base de las políticas de gestión por resultados.
2. Ahora bien, en cuanto a la regulación específica sobre el acceso al empleo público, corresponde mencionar que esta se encuentra en el Capítulo III de la Ley N° 28175, el cual está conformado por los artículos 5 (Acceso al empleo público), 6 (Requisitos para la convocatoria), 7 (Requisito para postular), 8 (Procedimiento de selección) y 9 (Incumplimiento de las normas de acceso).
3. La Ley N° 31419 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 053-2022-PCM, establecen los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción. De esta manera, los citados textos normativos regulan el alcance, definición, requisitos

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE
LEY 6304/2023-CR, QUE FORTALECE LA
TRANSPARENCIA Y MERITOCRACIA EN EL
NOMBRAMIENTO DE FUNCIONARIOS
PÚBLICOS Y EMPLEADOS DE CONFIANZA

y equivalencias para ser designados en los puestos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción (nivel nacional, nivel regional y nivel local), el procedimiento para la vinculación, los topes máximos de servidores de confianza, entre otros.

4. Un aspecto importante a resaltar consiste en el ejercicio de la atribución supervisora que corresponde a SERVIR, en relación con el cumplimiento de las disposiciones previstas en la Ley N° 31419 y su Reglamento; así como el reporte que SERVIR efectúa al Órgano de Control Institucional de la entidad supervisada, con copia a la Contraloría General de la República, respecto a aquellas entidades que no cumplen con las obligaciones contenidas en los citados textos normativos.
5. En principio, resulta oportuno reiterar que el Proyecto de Ley nace ante la aducida necesidad de fortalecer la legalidad de la designación o nombramiento de los servidores que ocupan los cargos de funcionarios públicos y empleados de confianza, enfatizando la responsabilidad de las autoridades competentes de observar el cumplimiento de los perfiles de puesto, los documentos de gestión de la entidad y los lineamientos de SERVIR.
6. De lo expuesto, atendiendo al problema público identificado y al objetivo del Proyecto de Ley, este buscaría: (i) Fortalecer la legalidad de la designación o nombramiento de los servidores que ocupan los cargos de funcionarios públicos y empleados de confianza; y, (ii) Enfatizar la responsabilidad de las autoridades competentes en la designación o nombramiento de los funcionarios públicos y empleados de confianza. De allí que la finalidad de la incorporación del segundo, tercero, cuarto y quinto párrafo al artículo 9 de la Ley N° 28175 respondería a dichos parámetros. De lo expuesto, atendiendo al problema público identificado y al objetivo del Proyecto de Ley, este buscaría: (i) Fortalecer la legalidad de la designación o nombramiento de los servidores que ocupan los cargos de funcionarios públicos y empleados de confianza; y, (ii) Enfatizar la responsabilidad de las autoridades competentes en la designación o nombramiento de los funcionarios públicos y empleados de confianza. De allí que la finalidad de la incorporación del segundo, tercero, cuarto y quinto párrafo al artículo 9 de la Ley N° 28175 respondería a dichos parámetros"¹.

Los argumentos de SERVIR contra el desarrollo del presente proyecto se centran en su posición como entidad supervisora. No obstante, se resalta las deficiencias en la ejecución efectiva de esta labor de supervisión en diversos niveles gubernamentales, incluyendo el central, regional y local. A su vez, se reconoce que la Contraloría General de la República ha desempeñado un rol más activo en este aspecto. Sin embargo, se destaca la carencia de un respaldo legal sólido que fortalezca este control y supervisión, especialmente en lo relacionado con la designación de funcionarios de confianza. Estos argumentos sugieren la necesidad

¹ INFORME N° 001057-2023-MTPE/4/8, de fecha 17 de noviembre del 2023

**DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE
LEY 6304/2023-CR, QUE FORTALECE LA
TRANSPARENCIA Y MERITOCRACIA EN EL
NOMBRAMIENTO DE FUNCIONARIOS
PÚBLICOS Y EMPLEADOS DE CONFIANZA**

de abordar no solo la existencia de supervisión, sino también su implementación efectiva respaldada por marcos legales más robustos.

La iniciativa legal objeto de este dictamen, tiene por finalidad la modificatoria del artículo 9 de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público.

La meritocracia, fundamentada en la asignación de cargos públicos según los méritos de los candidatos en lugar de factores externos como influencias o contactos, ha demostrado ser exitosa en países desarrollados al impulsar una gestión pública más eficiente. A pesar de estos beneficios evidentes, la aplicación de la meritocracia en el Perú ha sido históricamente descuidada. Aunque en la última década ha surgido un interés por parte del Estado peruano en su implementación a través de la Ley de Servicio Civil, los avances concretos en este aspecto han sido limitados hasta la fecha. Esta brecha entre la teoría y la práctica resalta la necesidad apremiante de superar obstáculos y fortalecer la implementación efectiva de la meritocracia en el sistema de gestión pública peruano, con el fin de mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios gubernamentales.

El desorden y las deficiencias presentes en la actualidad en los servidores, administradores y funcionarios públicos de diversas instituciones públicas se atribuyen a los variados regímenes laborales vigentes. Para abordar este problema, se promulgó la Ley 30057, un nuevo régimen laboral que se esperaba fuera la solución a los problemas inherentes a los sistemas laborales existentes. Sin embargo, en lugar de solucionarlos, esta ley ha generado más burocracia.

La Ley 30057 se aplicó a todas las entidades públicas en todo el territorio peruano. A pesar de su implementación desde el año 2013, hasta la fecha actual no se ha logrado desarrollar la Ley del Servicio Civil. Este lapso de diez años desde su creación plantea la interrogante sobre la razón detrás de esta demora.

La principal dificultad radica en la carencia de una directiva clara en los títulos III y IV del Reglamento 040-2014 PCM, que regula la incorporación en la gestión del talento humano. Esta omisión ha generado obstáculos significativos para la efectiva implementación de la Ley del Servicio Civil, ya que la ausencia de pautas precisas ha dejado a las entidades públicas sin una guía clara sobre cómo gestionar y optimizar sus recursos humanos de manera eficiente.

En diversos informes emitidos por la Contraloría General de la República: "se ha constatado que las designaciones de funcionarios en cargos de confianza, tanto a nivel del gobierno central como en los gobiernos regionales y locales, están incumpliendo sistemáticamente con la normativa vigente y disposiciones legales.

Este incumplimiento se manifiesta en la falta de establecimiento claro y documentado sobre si los funcionarios de confianza seleccionados cumplen con el perfil requerido para el cargo o puesto que desempeñarán”²

Uno de los aspectos fundamentales señalados en los informes es la ausencia de verificación en cuanto a si los candidatos designados cumplen con la experiencia necesaria para el cargo, contraviniendo lo estipulado en la Ley N° 28175, conocida como la Ley Marco del Empleo. Esta ley, que aborda los principios fundamentales del empleo público, incluyendo el principio de mérito y capacidad, establece pautas específicas para el ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de los funcionarios públicos.

En este contexto, la Contraloría ha evidenciado la falta de aplicación de los principios mencionados, lo que representa un incumplimiento de los artículos 7 y 9 de la mencionada Ley, que establecen las bases para asegurar un proceso de selección transparente, basado en el mérito y la capacidad de los postulantes.

“Esta situación pone de manifiesto la necesidad urgente de que las entidades gubernamentales revisen y ajusten sus procesos de designación de funcionarios de confianza, a fin de garantizar el cumplimiento riguroso de la normativa vigente y promover un ejercicio del empleo público que se base en los principios de eficiencia, transparencia y legalidad”.³

En vista de los recurrentes incumplimientos detectados en diversos niveles de la administración pública, “la Contraloría General de la República sugiere al Congreso de la República que, en el ejercicio de sus facultades legislativas, promueva la elaboración de normativas que perfeccionen la regulación de las políticas de incorporación del personal de confianza en las entidades estatales. Esta iniciativa debería contemplar una revisión integral de la normativa existente, con el objetivo de abordar de manera cohesiva y efectiva las problemáticas dispersas que se presentan en los gobiernos regionales y locales”⁴

La intención es fortalecer y clarificar las disposiciones relacionadas con la designación de funcionarios de confianza, estableciendo criterios más precisos y transparentes para garantizar el cumplimiento de los principios de mérito y capacidad en el proceso de selección. Además, se busca subsanar las deficiencias

² <https://elcomercio.pe/politica/actualidad/contralor-nelson-shack-el-27-de-funcionarios-de-confianza-en-gobiernos-regionales-y-municipales-no-cumplen-los-requisitos-minimos-contraloria-general-de-la-republica-noticia/>

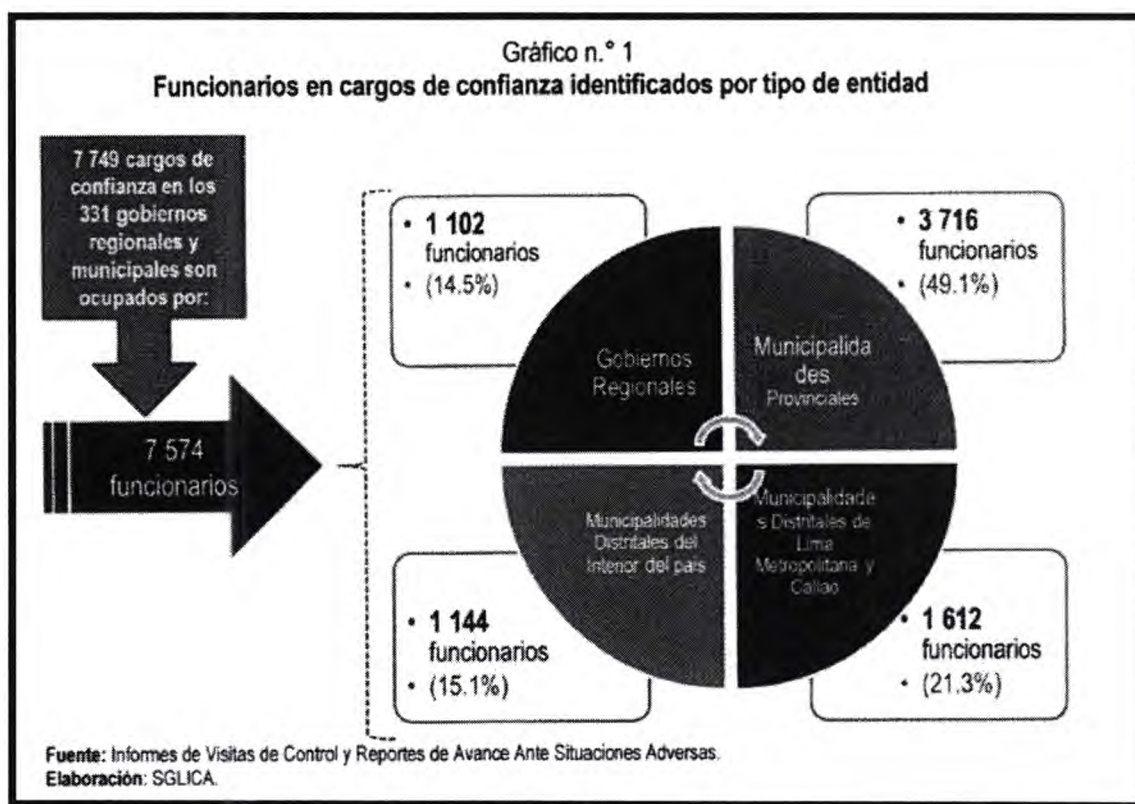
³ <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/842889-mas-de-1500-directivos-de-confianza-en-gobiernos-regionales-y-municipalidades-no-acreditaron-cumplir-requisitos-academicos-y-de-experiencia>

⁴ <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/845340-contraloria-60-directivos-de-confianza-incumplen-requisitos-para-el-puesto>

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE
 LEY 6304/2023-CR, QUE FORTALECE LA
 TRANSPARENCIA Y MERITOCRACIA EN EL
 NOMBRAMIENTO DE FUNCIONARIOS
 PÚBLICOS Y EMPLEADOS DE CONFIANZA

identificadas en cuanto a la verificación del perfil y la experiencia de los candidatos, promoviendo así una gestión pública más eficiente y alineada con las normativas legales vigentes.

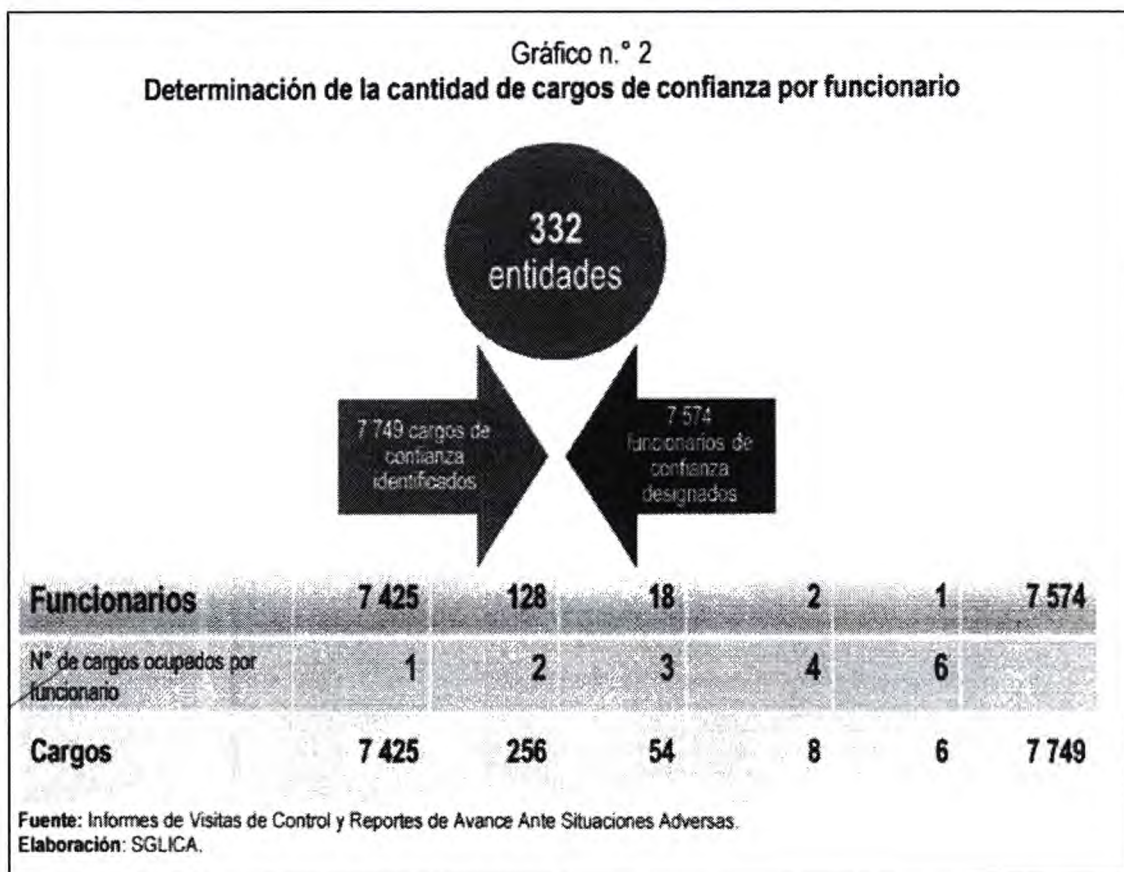
Esta recomendación "responde a la necesidad de optimizar los mecanismos de designación de personal de confianza, contribuyendo a la consolidación de un marco normativo sólido y coherente que promueva la excelencia en la función pública, la transparencia en los procesos de selección y el respeto irrestricto de los principios que rigen el empleo público en el país".⁵



⁵ https://doc.contraloria.gob.pe/documentos/INFORME_GESTION_01_OCT.pdf

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE
 LEY 6304/2023-CR, QUE FORTALECE LA
 TRANSPARENCIA Y MERITOCRACIA EN EL
 NOMBRAMIENTO DE FUNCIONARIOS
 PÚBLICOS Y EMPLEADOS DE CONFIANZA

Como se evidencia en el Gráfico N° 1, la Contraloría registra el número de funcionarios que ocupan cargos de confianza tanto en los gobiernos regionales como en los locales. Estos cargos están destinados a ser ocupados por servidores que cumplen con los requisitos específicos para cada puesto.



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE
LEY 6304/2023-CR, QUE FORTALECE LA
TRANSPARENCIA Y MERITOCRACIA EN EL
NOMBRAMIENTO DE FUNCIONARIOS
PÚBLICOS Y EMPLEADOS DE CONFIANZA

En el segundo gráfico, se observa que de las 332 entidades, se han identificado un total de 7,749 cargos de confianza. No obstante, hasta el momento, solo se ha designado a 7,574 funcionarios en dichos cargos.

Cuadro n.º 3
Funcionarios designados en cargos de confianza designados en 2 o más cargos

Entidad	DNI	Funcionario	Fecha de designación	Cargo que desempeña
Municipalidad Provincial de Huarmey – Ancash.	18039199	Quezada Vásquez, Eduardo Enrique	02/01/2019	Gerente de Gestión Territorial
				Sub Gerente de Catastro y Obras Privadas (e)
				Jefe de la Oficina de Defensa Civil y Desastres (e)
Municipalidad Distrital de La Victoria – Lima.	07847680	Escalante Díaz, María Eugenia	18/02/2019	Sub Gerente de Formalización Habilitaciones Urbanas (e)
				Gerente de Desarrollo Urbano
				Gerencia de Transito, Transporte y Seguridad vial (e)
Municipalidad Distrital de Santa María del Mar – Lima.	10151720	Belleza Sáez, Luis Fernando.	22/03/2019	Subgerencia de Tránsito, Transporte y Seguridad Vial (e)
				Subgerencia de Proyectos de Inversión (e)
				Gerente Municipal
				Gerente de Asesoría Jurídica (e)
				Secretario General (e)
				Procurador Público (e)
			05/02/2019	Gerente de Planeamiento Presupuesto e Informática (e)
				Gerente de Administración Tributaria y Fiscalización (e)

Fuente: Formatos del operativo – Designación de funcionarios en cargos de confianza.

Elaboración: SGLICA

Como se desprende del Cuadro N° 03, se observa que algunos funcionarios han sido designados para ocupar dos o más cargos. Esta situación puede atribuirse a la escasez de profesionales que cumplan con los perfiles requeridos. También se advierte la posibilidad de que esta designación múltiple sea consecuencia de la falta de capacitación y especialización de los propios servidores para asumir cargos de confianza.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE
LEY 6304/2023-CR, QUE FORTALECE LA
TRANSPARENCIA Y MERITOCRACIA EN EL
NOMBRAMIENTO DE FUNCIONARIOS
PÚBLICOS Y EMPLEADOS DE CONFIANZA

Cuadro n.º 4
Nivel de incumplimiento por región

Región	Entidades Intervenidas	Entidades en las que se determinaron incumplimiento	Diferencia	% de incumplimiento
Pasco	5	5	-	100.0
San Martín	16	16	-	100.0
Apurímac	8	8	-	100.0
Ucayali	7	7	-	100.0
Puno	15	15	-	100.0
Ayacucho	12	12	-	100.0
Cajamarca	16	15	1	93.8
Junín	12	11	1	91.7
Huancavelica	10	9	1	90.0
Tacna	9	8	1	88.9
Callao	8	7	1	87.5
Arequipa	24	21	3	87.5
Cusco	23	20	3	87.0
Ica	7	6	1	85.7
Lambayeque	7	6	1	85.7
Lima Provincias	13	11	2	84.6
Ancash	25	21	4	84.0
Lima Metropolitana	43	36	7	83.7
Loreto	12	10	2	83.3
Piura	11	9	2	81.8
La Libertad	15	12	3	80.0
Moquegua	5	3	2	60.0
Huánuco	13	10	3	76.9
Madre de Dios	4	3	1	75.0
Tumbes	4	3	1	75.0
Amazonas	8	5	3	62.5
Total	332	289	43	87.0

Fuente: Formatos del operativo – Designación de funcionarios en cargos de confianza.
Elaboración: SGLICA.

En el Cuadro N° 4 se observa un notable grado de falta de cumplimiento en lo que respecta a las designaciones de funcionarios para ocupar cargos de confianza tanto en las regiones como en los gobiernos locales.

ANÁLISIS DEL PROBLEMA

En la constante búsqueda de fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas en el ámbito público, es imperativo abordar las limitaciones existentes en la operatividad de informes relacionados con el incumplimiento en el acceso a cargos para designación de funcionarios públicos y empleados de confianza.

A pesar de contar con informes detallados, la ausencia de una legislación que garantice su implementación y ejecución ha generado un vacío que compromete la eficacia de la Ley 28175, conocida como la Ley del Marco del Empleo Público.

Podemos proponer la creación de una ley complementaria que aborde la ejecución y cumplimiento de los informes relacionados con el incumplimiento en el acceso a cargos públicos. Esta ley debería incluir disposiciones que refuercen la responsabilidad de las autoridades involucradas y establezcan sanciones claras para aquellos que incumplen con las normativas del artículo 9 de la Ley 28175.

El artículo 9 de la Ley 28175 establece claramente las pautas para el acceso a cargos públicos, pero carece de disposiciones específicas para asegurar la ejecución de informes que documentan el incumplimiento de estas normativas. La falta de un marco legal sólido ha llevado a que estos informes queden en el olvido, sin que se tomen las medidas necesarias para corregir las irregularidades detectadas, y ello se puede corregir con el proyecto de Ley propuesto.

En ese sentido la implementación de este proyecto ley garantizará la transparencia en los procesos de acceso a cargos públicos, ya que las autoridades serán responsables de actuar en consecuencia ante informes que evidencien incumplimientos en el acceso a cargos públicos. Se establecerán sanciones proporcionales a la gravedad de los incumplimientos, asegurando que aquellos que violen las normativas asuman la responsabilidad correspondiente.

La creación de una ley complementaria que respalde la operatividad de informes sobre incumplimientos en el acceso a cargos públicos es esencial para fortalecer el sistema de empleo público.

A continuación, se detallan algunos de estos estudios, subrayando la importancia de la meritocracia en la construcción de instituciones sólidas y eficientes

Ramió Matas, Carles, en la revista del CLAND reforma y Democracia del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo Venezuela, año 2008, se refiere respecto a la meritocracia de la siguiente manera.

"En este sentido, no deja de sorprender cómo atinan los ciudadanos sobre la realidad de nuestras administraciones públicas. Es una muestra más de que las percepciones sociales, a nivel subjetivo o estadístico, identifican muy bien los puntos fuertes y débiles de las instituciones públicas. Por ejemplo, reconocen la capacidad profesional y de entrega de los empleados públicos, pero se muestran desconfiados de los mecanismos de selección meritocrática de los servidores

públicos. Cualquier analista académico de instituciones públicas llega a la misma conclusión sobre la realidad de las administraciones públicas de España. Es decir, no hay un divorcio entre la realidad, siempre compleja y poliédrica, y la percepción social que suele falsamente vincularse con la epidermis y no con la sustancia"⁶

Asimismo en los Resultados de Ranking de Competitividad Mundial 2022, publicado por la Escuela de Negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú se hace una comparación del Perú con los demás países respecto a la competitividad en la eficiencia en el gobierno el cual señala lo siguiente:

"Si evaluamos la competitividad de Perú en el periodo 2008 – 2022, se puede observar que se encuentra estancada. Solo se avanzó en el pilar Desarrollo Económico y se registraron caídas significativas en el resto de pilares: Eficiencia del Gobierno, Eficiencia de los Negocios e Infraestructura. Estos resultados muestran con claridad la complejidad de la crisis peruana, su profundidad y sobre todo el riesgo inminente de perder los fundamentos de nuestra estabilidad económica. Finalmente, nuestro futuro inmediato se encuentra realmente comprometido, por un crecimiento débil y no sostenido en el tiempo, sumado con un gobierno que no aporta a la competitividad de nuestro país, una pérdida de productividad de las empresas, una mayor carencia de los recursos necesarios para la infraestructura física, tecnológica y científica. Si esto continúa y no se ponen las cartas sobre la mesa, seguiremos condenados a perder cada vez más nuestra competitividad y posición expectante en el contexto mundial. Por lo tanto, con el fin de alcanzar una mayor competitividad, es importante conocer la situación actual de nuestro país y cómo se encuentra con respecto al resto del mundo. Además, el propósito de este ranking es que sea utilizado como fuente para mejorar el proceso de toma de decisiones y planificar estrategias que tengan la finalidad de generar mayor competitividad en todo el país".⁷

Asimismo, la revista continua desarrollando respecto a la competitividad de varios países del mundo, el cual establece lo siguiente:

"El Ranking de Competitividad Mundial IMD 2022 mide la prosperidad y la competitividad de 63 países a través de cuatro pilares:

⁶ Ramió Matas, Carles Gestión pública tecnocrática, transparencia y rendición de cuentas: la percepción de los españoles acerca de la administración pública. Reflexiones extrapolables a las instituciones públicas de América Latina. Revista del CLAD Reforma y Democracia, núm. 41, junio, 2008, pp. 111-140 Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo Caracas, Venezuela:

⁷ Resultados del Ranking de Competitividad Mundial 2022 Una publicación de CENTRUM PUCP - Escuela de Negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE
LEY 6304/2023-CR, QUE FORTALECE LA
TRANSPARENCIA Y MERITOCRACIA EN EL
NOMBRAMIENTO DE FUNCIONARIOS
PÚBLICOS Y EMPLEADOS DE CONFIANZA

Desempeño Económico, Eficiencia del Gobierno, Eficiencia de Negocios e Infraestructura. El ranking clasifica a los países de acuerdo con la capacidad de generar prosperidad al usar todos sus recursos disponibles y competencias de su economía. En esta nueva edición, Perú se ubica en el puesto 54 de 63 países con 49.6 puntos (en una escala de 0 a 100 puntos), avanzando cuatro posiciones y alcanzando 4.2 puntos más que el año pasado. Sin embargo, este avance solo se da por el pilar Desempeño Económico, producto de un efecto rebote en las tasas de crecimiento que las variables consideradas como el PBI, empleo, exportaciones, entre otras. Por ello, estos resultados para nuestro país no son alentadores, pues indica un estancamiento en puntaje y posición. En estos últimos resultados, se pone a la luz los aspectos en los cuales el país debe enfocarse para mejorar su nivel de competitividad. Para el caso de Perú, se debe mejorar principalmente en el pilar infraestructura, que es el pilar más débil dentro de este ranking, en el cual Perú se encuentra casi al final de la tabla (59 de 63 países). Con respecto a los resultados de los pilares de Eficiencia del Gobierno y Eficiencia de Negocios, se registran menores puntajes y caída en posiciones, lo cual también preocupa y señalan los puntos que deben ser añadidos en la agenda."⁸

⁸<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/185975/Resultados%20del%20Ranking%20de%20Competitividad%20Mundial%202022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Los resultados se pueden apreciar en la Tabla 1, con las posiciones y la cantidad de puntos que alcanzaron los países en esta nueva edición comparada con el año pasado.

Tabla 1

Resultados Generales del Ranking de Competitividad Mundial 2022: Puntos y Posición

Pais	Ranking 2022	Puntos 2022	Variación en posición 2022-2021	Variación en puntos 2022-2021	Pais	Ranking 2022	Puntos 2022	Variación en posición 2022-2021	Variación en puntos 2022-2021
Dinamarca	1	100	2 ●	3.3 ▲	Thailand	33	68.7	-5 ●	-3.9 ▼
Suiza	2	98.9	-1 ●	-1.1 ▼	Japón	34	66.6	-3 ●	-2.4 ▼
Singapur	3	98.1	2 ●	3.4 ▲	Letonia	35	66.4	3 ●	2.3 ▲
Suecia	4	97.7	-2 ●	-1.0 ▲	España	36	66.2	3 ●	2.5 ▲
Hong Kong	5	94.9	2 ●	1.4 ▲	India	37	66.0	6 ●	4.4 ▲
Holanda	6	94.3	-2 ●	-2.1 ▼	Eslovenia	38	66.0	2 ●	2.7 ▲
Taiwán	7	93.1	1 ●	0.5 ▲	Hungría	39	65.9	3 ●	4.2 ▲
Finlandia	8	93.0	3 ●	4.6 ▲	Chipre	40	65.3	-7 ●	-2.7 ▼
Noruega	9	93.0	-3 ●	-1.5 ▼	Italia	41	65.0	0 ●	1.9 ▲
Estados Unidos	10	89.9	0 ●	0.8 ▲	Portugal	42	64.5	-6 ●	-0.8 ▼
Irlanda	11	89.5	2 ●	2.5 ▲	Kazajistán	43	64.2	-8 ●	-2.4 ▼
Emiratos Árabes Unidos	12	88.7	-3 ●	-0.9 ▼	Indonesia	44	63.3	-7 ●	-1.4 ▼
Luxemburgo	13	87.8	-1 ●	-0.7 ▼	Chile	45	61.4	-1 ●	0.0 ▲
Canadá	14	87.2	0 ●	0.7 ▲	Croacia	46	57.3	13 ●	14.2 ▲
Alemania	15	85.7	0 ●	1.8 ▲	Grecia	47	57.3	-1 ●	0.9 ▲
Islandia	16	85.4	5 ●	6.1 ▲	Filipinas	48	54.7	4 ●	2.6 ▲
China	17	83.9	-1 ●	0.9 ▲	Eslovaquia	49	53.5	1 ●	1.0 ▲
Catar	18	83.8	-1 ●	0.9 ▲	Polonia	50	53.4	-3 ●	-1.8 ▼
Australia	19	82.6	3 ●	5.4 ▲	Rumanía	51	53.2	-3 ●	-1.5 ▼
Austria	20	80.4	-1 ●	-0.2 ▼	Turquía	52	51.4	-1 ●	-1.0 ▼
Bélgica	21	79.9	3 ●	3.4 ▲	Bulgaria	53	51.4	0 ●	0.5 ▲
Estonia	22	79.0	4 ●	5.2 ▲	Perú	54	49.6	4 ●	4.2 ▲
Reino Unido	23	78.5	-5 ●	-3.0 ▼	México	55	49.0	0 ●	0.4 ▲
Arabia Saudita	24	76.8	8 ●	8.4 ▲	Jordania	56	46.8	-7 ●	-6.7 ▼
Israel	25	76.7	2 ●	3.0 ▲	Colombia	57	45.9	-1 ●	-0.9 ▼
República Checa	26	75.8	8 ●	8.4 ▲	Botsuana	58	45.3	3 ●	6.4 ▲
Corea del Sur	27	75.6	-4 ●	-1.3 ▼	Brasil	59	44.8	-2 ●	-0.7 ▼

Según la Tabla 1, se observa una mejora significativa en la posición y puntos, indicando un avance sustancial en comparación con el año pasado. La Variación en posición y puntos ha sido de +4, demostrando el impacto positivo de las estrategias implementadas para fortalecer la competitividad en diversos sectores.

Tabla 4

Competitividad de Perú: Puntos y Posiciones del Ranking General, Pilares y Factores

Pilares y Factores	Puntos								Posición					
	2022	2021	2020	2019	2008	Cambio 22 vs. 21	Cambio 22 vs. 08	2022 (63 países)	2021 (64 países)	2020 (63 países)	2019 (63 países)	2008 (55 países)	Cambio 22 vs. 21	Cambio 22 vs. 08
Ranking General	49.6	45.4	54.9	57.2	56.3	↑ 4.2	↓ -6.7	54	58	52	55	35	↑ 4	↓ -19
Desempeño Económico	52.6	36.6	51.9	58.9	52.2	↑ 16.0	↑ 0.4	40	60	51	41	14	↑ 20	↓ -26
Economía doméstica	59.2	38.2	47.6	51.1	58.4	↑ 21.0	↑ 0.8	20	62	54	47	24	↑ 42	↑ 4
Comercio internacional	42.2	40.5	45.3	43.6	52.3	↑ 1.7	↓ -10.1	55	59	56	58	38	↑ 4	↓ -17
Inversión internacional	43.4	53.6	48.9	47.1	53.7	↓ -10.1	↓ -10.3	47	44	47	46	34	↓ -3	↓ -13
Empleo	62.2	42.3	60.8	59.5	69.5	↑ 19.8	↓ -7.4	20	57	22	26	7	↑ 37	↓ -13
Precios	54.0	63.0	59.9	62.4	66.0	↓ -8.9	↓ -11.9	28	26	31	8	11	↓ -2	↓ -17
Eficiencia del Gobierno	36.5	46.6	53.6	50.9	38.4	↓ -10.1	↓ -2.0	52	48	40	49	32	↓ -4	↓ -20
Finanzas públicas	54.2	58.3	60.4	53.9	61.4	↓ -4.1	↓ -7.2	28	36	28	34	15	↑ 8	↓ -13
Políticas tributarias	55.0	64.4	58.2	54.2	56.9	↓ -9.4	↓ -1.9	27	27	28	30	31	→ 0	↑ 4
Marco institucional	34.3	46.8	48.3	44.8	50.9	↓ -12.5	↓ -16.6	56	53	46	50	42	↓ -3	↓ -14
Legislación para los negocios	38.2	53.3	53.4	48.8	50.6	↓ -15.1	↓ -12.4	53	45	38	46	42	↓ -8	↓ -11
Marco social	35.2	44.1	46.8	41.4	56.2	↓ -8.9	↓ -21.0	58	58	52	58	26	→ 0	↓ -32
Eficiencia de Negocios	27.7	36.0	42.0	41.0	42.7	↓ -8.3	↓ -15.0	53	53	50	55	30	→ 0	↓ -23

Según la Tabla 4, refleja el análisis de la competitividad de Perú con otros países, se analiza lo referente a la Eficiencia del Gobierno, en cual se puede apreciar la caída de -2.0, y también a caída en la posición en -2.0, ello en varios factores.

De otro lado podemos citar a Espinoza, en su obra Discurso Meritocrático significativos y valoraciones diferenciadas en Chile Contemporáneo:

"Espinoza nos menciona, que si lo llevamos a la meritocracia en una ecuación, sería de esta manera sumando el talento más el esfuerzo esto tendría un resultado de mérito del personal de las entidades públicas, y tomando como discusión el talento no es muy importante porque se resalta más el esfuerzo para conseguir un grado académico y se cree que el esfuerzo es más importante que el talento porque con ella se puede lograr muchas cosas en el campo laboral, ya que muchas veces se considera los grados académicos como un talento en consecuencia esta sería una inversión económica pero el esfuerzo es el quien te permite lograrlo, por lo que se puede concluir que el

esfuerzo en las entidades del estado es necesario y tiene q ser monitoreado, porque con ella se logran los objetivos institucionales"⁹.

Otra fuente hace el siguiente señalamiento:

"Otra acción que en nuestra opinión redundaría en avances hacia una mayor meritocracia es la fijación de unos requisitos mínimos de formación y de experiencia profesional por cada puesto de primer nivel directivo. Estaríamos hablando de un catálogo de puestos directivos en el que se establezcan las condiciones que debe cumplir cualquier candidato para poder acceder al puesto en cuestión. De esta forma, podrían evitarse nombramientos de profesionales sin una experiencia profesional previa contrastada. Además del catálogo de puestos, resulta imprescindible establecer mecanismos de selección públicos que garanticen la concurrencia y el mérito, de tal forma que debería realizarse una preselección de al menos tres candidatos por puesto, para posteriormente seleccionar a uno de ellos.

Resulta evidente que nos queda mucho por avanzar en este terreno. Las mejores prácticas nos llevarían a la creación de un ente independiente del Gobierno que se encargue de realizar la selección de los candidatos para máximos responsables del sector público. Este ente tendría como misión seleccionar mediante procesos abiertos y públicos tres candidatos por puesto que serían propuestos para que el responsable del nombramiento tome la decisión final (en el caso de las entidades analizadas en nuestro informe sería en la mayoría de las ocasiones un Ministro o Secretario de Estado). También consideramos imprescindible una auditoría de los cvs presentados, o al menos una homogeneización y una evaluación rigurosa"¹⁰

IV.2 Análisis Constitucional

Para iniciar el análisis, es necesario procesar el concepto de la meritocracia en el Perú, concepto que debe estar relacionando estrechamente con la Constitución Política del Perú. Nuestra Constitución, en el capítulo IV de su Título I "De la función pública (artículos 39 a 42), contiene una serie de disposiciones sobre la función pública en general y la carrera administrativa en particular. La función pública ha

⁹ Espinoza (2014) "Discurso meritocrático Significados y valoraciones diferenciadas en Chile contemporáneo". Tesis para optar el grado académico de título profesional de Sociólogo, en la universidad de Chile - Santiago de Chile, p. 141

¹⁰ <https://hayderecho.com/wp-content/uploads/2020/02/Informe-meritocracia-HD.pdf>

sido concebida, desde un punto de vista material, como la realización o desempeño de funciones en las entidades públicas del Estado."¹¹.

En este orden de ideas, el Tribunal Constitucional ha establecido la definición e importancia de la meritocracia: (**Exp. 00011-2020-PI/TC, Fundamentos 70,)**

En los diferentes fundamentos del **Exp. 00011-2020-PI/TC**, se desarrollan varios fundamentos respecto a los criterios de meritocracia, los cuales se detallan a continuación, 70, 75, 80, 81 y 82.

70. Según el artículo 39 de la Constitución todos los funcionarios y servidores públicos, comenzando por el presidente de la República, se encuentran al servicio de la Nación. Esto supone, ante todo, un compromiso de lealtad con los valores y principios sobre los que se asienta el Estado peruano.

75. En la Sentencia 5057-2013-PA/TC (fundamento 8), este Tribunal indicó que *"la función pública debe ser entendida como desempeño de funciones en las entidades públicas del Estado". Asimismo, añadió que "la condición de funcionario o servidor público no se identifica, por ejemplo, por un tipo de contrato o vínculo de un trabajador con la Administración Pública, sino por el desempeño de funciones públicas en las entidades del Estado"*.

78. Cabe señalar que el contenido de este derecho garantiza la participación en la función pública, pero de conformidad con los requisitos que el legislador ha determinado. Ahora bien, corresponde señalar que el derecho de acceder a la función pública tiene como principio **consustancial el principio de mérito**, que vincula plenamente a todas las entidades del Estado.

80. Esto significa que este principio vincula positivamente al legislador a que la regulación sobre el acceso a toda función pública observe irrestrictamente el **principio del acceso por mérito**; asimismo, que toda actuación de la administración del Estado y de toda entidad pública, en general, observe tal principio en todos sus actos en relación al acceso a la función pública de las personas.

81. La aprobación de un concurso **público de méritos constituye un indicador** de la idoneidad de los servidores públicos, lo que implica un mejoramiento en el desempeño de las entidades estatales y, por tanto, un beneficio para la ciudadanía en general (Sentencia 0006-2012-PI/TC, fundamento 45).

¹¹ Exp. 00011-2020-PI/TC

82. Por ello, los concursos públicos de méritos que lleven a cabo las entidades estatales no solo deberán evaluar en los participantes: i) su capacidad; ii) méritos; iii) habilidades; iv) idoneidad para el cargo al que postula; y y) comportamiento ético, entre otras que se estime pertinente en función del cargo y especialidad por la que se concurra, sino también deberán caracterizarse por su transparencia y objetividad en la evaluación de los méritos de cada postulante, evitando actos que pongan en duda que en los concursos públicos para acceder al empleo en el Estado se está eligiendo a quienes por sus méritos merecen obtener determinada plaza (Sentencia 5057-2013- PA/TC, fundamento 14).

IV.3 Análisis sobre la necesidad, viabilidad y oportunidad de la propuesta legislativa

IV.3.1 Análisis de Necesidad

El presente proyecto de ley se propone abordar una imperiosa necesidad en el actual marco normativo: fortalecer la transparencia y meritocracia en el proceso de nombramiento de funcionarios públicos y empleados de confianza. La fundamentación de esta necesidad se basa en diversos aspectos críticos que inciden directamente en la eficacia, equidad y confianza en las instituciones gubernamentales.

Actualmente, se observa una falta de criterios objetivos y transparentes en los procesos de nombramiento, lo que ha llevado a la percepción de que las decisiones se toman con base en consideraciones políticas o personales en lugar de la idoneidad y méritos de los candidatos.

La meritocracia es esencial para asegurar que los individuos designados posean las competencias y habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva. La carencia de este enfoque compromete la calidad y eficiencia del servicio público.

La falta de transparencia y la percepción de falta de mérito en los nombramientos han erosionado la confianza ciudadana en las instituciones gubernamentales. Restaurar esta confianza es crucial para fortalecer la legitimidad de la administración pública.

La ausencia de criterios meritocráticos impide una competencia justa y limita la igualdad de oportunidades para los ciudadanos interesados en servir al sector público. Esta ley busca corregir esta disparidad, brindando a todos una oportunidad justa y equitativa.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE
LEY 6304/2023-CR, QUE FORTALECE LA
TRANSPARENCIA Y MERITOCRACIA EN EL
NOMBRAMIENTO DE FUNCIONARIOS
PÚBLICOS Y EMPLEADOS DE CONFIANZA

La necesidad de alinearse con estándares internacionales en materia de selección de personal es evidente. Muchos países han adoptado prácticas meritocráticas exitosas que han demostrado ser eficaces y eficientes en la gestión de recursos humanos en el sector público.

La introducción de procesos transparentes y basados en el mérito no solo garantizará la elección de candidatos capacitados, sino que también fomentará la eficiencia institucional al alinear las habilidades de los funcionarios con las necesidades y objetivos de las instituciones públicas.

En ese sentido la necesidad imperante de fortalecer la transparencia y meritocracia en el nombramiento de funcionarios públicos y empleados de confianza responde a la urgencia de mejorar la calidad del servicio público, restaurar la confianza ciudadana y adaptarse a estándares internacionales de gestión de recursos humanos. Este proyecto de ley es esencial para modernizar y optimizar los procesos de selección, contribuyendo así a instituciones gubernamentales más eficaces y confiables.

Por los fundamentos expresados en los párrafos y con la finalidad de otorgar mayor grado de certeza, la propuesta legislativa plantea resulta **NECESARIA**.

IV.3.2 Análisis de Viabilidad

Este proyecto de ley, centrado en fortalecer la transparencia y meritocracia en el nombramiento de funcionarios públicos y empleados de confianza, se presenta como una propuesta viable que puede ser implementada con éxito. La viabilidad de este proyecto se fundamenta en aspectos prácticos y operativos que aseguran su aplicabilidad y eficacia en el contexto de la administración pública.

La viabilidad del proyecto se sustenta en la existencia de experiencias internacionales exitosas donde la implementación de medidas para fortalecer la transparencia y meritocracia ha mejorado significativamente la calidad y eficiencia del servicio público. Estas prácticas probadas proporcionan un marco de referencia viable para la adaptación a la realidad nacional.

La viabilidad técnica del proyecto se ve respaldada por el avance de las tecnologías de la información y comunicación. La implementación de plataformas digitales y sistemas automatizados facilita la gestión eficiente de procesos de selección basados en méritos, optimizando recursos y reduciendo la posibilidad de sesgos humanos.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE
LEY 6304/2023-CR, QUE FORTALECE LA
TRANSPARENCIA Y MERITOCRACIA EN EL
NOMBRAMIENTO DE FUNCIONARIOS
PÚBLICOS Y EMPLEADOS DE CONFIANZA

La viabilidad operativa del proyecto se fortalece mediante programas de capacitación y desarrollo de recursos humanos. Estos programas garantizan que los encargados de llevar a cabo los procesos de selección estén debidamente preparados para evaluar de manera objetiva los méritos de los candidatos.

La viabilidad legal y constitucional del proyecto se sustenta en la alineación con principios fundamentales de igualdad, mérito y acceso a oportunidades. Esta congruencia facilita la aceptación y aplicación del proyecto en el marco jurídico existente.

La viabilidad política del proyecto se apoya en la posibilidad de llevar a cabo procesos de consulta y participación ciudadana. Esto asegura que la legislación propuesta refleje las necesidades y expectativas de la sociedad, generando un respaldo que facilita su implementación.

La viabilidad económica del proyecto se basa en la percepción de que una gestión basada en méritos conlleva a un aumento de la eficiencia gubernamental, optimizando recursos y reduciendo la posibilidad de nombramientos ineficaces o influenciados por motivos políticos.

En ese sentido la viabilidad del proyecto de ley para fortalecer la transparencia y meritocracia en el nombramiento de funcionarios públicos y empleados de confianza es respaldada por experiencias internacionales exitosas, avances tecnológicos, capacitación de recursos humanos y alineación con principios constitucionales.

IV.3.3 Análisis de Oportunidad

La oportunidad de este proyecto de ley radica en la necesidad apremiante de mejorar la calidad y eficiencia de la administración pública mediante el fortalecimiento de la transparencia y la meritocracia en los procesos de nombramiento de funcionarios y empleados de confianza.

La introducción de procesos de selección basados en méritos responde a la necesidad de alinear la administración pública con estándares internacionales y mejorar su capacidad para abordar los desafíos contemporáneos.

La opinión pública demanda mayor transparencia y equidad en la toma de decisiones gubernamentales. Este cambio en la percepción ciudadana crea un

entorno propicio para la implementación de medidas que refuercen la meritocracia y aseguren que los nombramientos estén alineados con el interés público.

La oportunidad de este proyecto radica en su capacidad para promover una administración pública más eficiente, donde los funcionarios designados estén capacitados y alineados con los objetivos institucionales.

En momentos de cambio en la dinámica política, la oportunidad de establecer un marco legal que fortalezca la meritocracia se presenta como una manera de trascender las contingencias políticas y establecer prácticas duraderas y beneficiosas para el país a largo plazo.

La oportunidad de este proyecto de ley se manifiesta en la convergencia de factores que demandan una transformación en la forma en que se seleccionan y nombran funcionarios públicos y empleados de confianza. La implementación de esta legislación no solo responde a las expectativas actuales, sino que sienta las bases para una administración pública más transparente, eficiente y orientada al mérito.

IV.4 Análisis del marco normativo y efecto de la vigencia de la norma

De acuerdo con lo señalado en el artículo 79 de la Constitución Política del Perú, los congresistas de la república no tienen iniciativa para crear ni aumentar el gasto público, es decir, los representantes del parlamento nacional no tendrían que proponer normativa que genere presupuestos en el marco del presupuesto público.

La norma propuesta no colisiona ni afecta el orden constitucional o legal vigente. Por el contrario, regula, ley fortalece la transparencia y meritocracia en el nombramiento de funcionarios públicos y empleados de confianza

IV.5 Análisis costo beneficio

De acuerdo al análisis de la propuesta del proyecto de Ley 06304/2023 no irroga gasto al Estado se sostiene al considerar la naturaleza del proyecto y su falta de implicaciones directas en términos de asignación de recursos financieros

IV.6 Vinculación con la Agenda Legislativa y las Políticas del Estado del Acuerdo Nacional

La presente propuesta legislativa tiene vinculación con los siguientes objetivos de

La Agenda Legislativa para el periodo de sesiones 2023-2024 aprobada por Resolución Legislativa del Congreso 002-2023-2024-CR

III. Competitividad en el país.

24. Afirmación de un Estado eficiente y transparente.

100. Modernización y eficiencia de la gestión del Estado y la administración pública.

101. Transparencia del Estado.

Igualmente la presente iniciativa legislativa guarda vinculación con las siguientes políticas del Acuerdo Nacional.

IV. Estado eficiente, Transparente y Descentralizado.

24. Afirmación de un estado eficiente y transparente.

V. CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, la CTSS, de conformidad con el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, recomienda la **APROBACION** del proyecto de ley 6304/2023-CR, con el siguiente texto sustitutorio:

TEXTO SUSTITUTORIO

Ley que modifica el artículo 9 de la Ley 28175, Ley marco del empleo público, para reforzar la transparencia y la meritocracia en los nombramientos públicos y empleados de confianza

Artículo Único. Modificación del artículo 9 de la Ley 28175, Ley marco del empleo público

Se modifica el artículo 9 de la Ley 28175, Ley marco del empleado público, al cual se incorpora el siguiente texto:

Artículo 9. Incumplimiento de las normas de acceso

[...]

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE
LEY 6304/2023-CR, QUE FORTALECE LA
TRANSPARENCIA Y MERITOCRACIA EN EL
NOMBRAMIENTO DE FUNCIONARIOS
PÚBLICOS Y EMPLEADOS DE CONFIANZA

Para los funcionarios y servidores públicos de libre designación y remoción, así como para los empleados de confianza, es causal de remoción inmediata de su puesto la comunicación de un informe de control posterior que advierta u observe el incumplimiento de los requisitos o atributos propios del cargo o plaza que ocupan.

No procede la convalidación de la experiencia obtenida en el ejercicio de un cargo designado o nombrado de manera irregular, o que no cumpla con los requisitos legales, siempre y cuando dicho incumplimiento haya sido debidamente comprobado tras seguir el debido proceso.

El jefe de recursos humanos, o quien haga sus veces en la entidad, remite copias fedateadas de los documentos que acreditan la designación irregular al procurador público o al asesor legal en las entidades donde no haya procuradurías públicas, a fin de que formule la denuncia penal respectiva en el plazo de 30 días hábiles. Su incumplimiento constituye falta disciplinaria grave.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

Única. Reglamentación

El Poder Ejecutivo adecua la reglamentación de la presente ley en un plazo no mayor de treinta (30) días calendarios, contados desde su entrada en vigor.

Salvo mejor parecer,

Dese cuenta.

Sala de Comisión.



Firmado digitalmente por:
QUITO SARMIENTO Bernardo
Lima, 13 de diciembre de 2023.
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/12/2023 09:34:05-0500



Firmado digitalmente por:
DAVILA ATANACIO Pasion
Neomias FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/12/2023 16:56:36-0500



Firmado digitalmente por:
ZETA CHUNGA Cruz Maria
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/12/2023 15:24:32-0500



Firmado digitalmente por:
ZETA CHUNGA Cruz Maria
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/12/2023 15:25:53-0500



Firmado digitalmente por:
CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU
20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 12/12/2023 10:18:54-0500



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/12/2023 10:57:34-0500

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE
LEY 6304/2023-CR, QUE FORTALECE LA
TRANSPARENCIA Y MERITOCRACIA EN EL
NOMBRAMIENTO DE FUNCIONARIOS
PÚBLICOS Y EMPLEADOS DE CONFIANZA



Firmado digitalmente por:
DOROTEO CARBAJO Raul
Felipe FAU 20181748128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 18/12/2023 10:54:25-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ María
Antonieta FAU 20181748128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 14/12/2023 17:13:28-0500



Firmado digitalmente por:
ACUÑA PERALTA María
Grimaneza FAU 20181748128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 13/12/2023 15:50:44-0500



NOELIA R. HERRERA MEDINA
Congresista de la República

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 03 de enero de 2024

MUY URGENTE

Oficio N° 1351-2023-2024/NRHM/CR

Señor

PASIÓN DÁVILA ATANACIO

Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social

Presente. -

**Asunto: Solicito cambio de voto en los dictámenes recaídos de los PL
N°5173/2022- CR y PL N°6304/2023- CR.**

De mi especial consideración

Me dirijo a usted para saludarle cordialmente, y solicitar a través del presente, el **CAMBIO DE MI VOTO A FAVOR** por **VOTO EN ABSTENCIÓN**, en los Dictámenes recaídos en el Proyecto de Ley 5173/2022-CR, Ley que establece como únicos beneficiarios del 100% de los montos recaudados por recargo al consumo y propinas, a los trabajadores de los establecimientos de hospedaje o expendio de comidas y bebidas y el Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 6304/2023- CR, que fortalece la transparencia y meritocracia en el nombramiento de funcionarios públicos y empleados de confianza.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle mis sentimientos de consideración y estima personal.



Atentamente,
Firmado digitalmente por:
HERRERA MEDINA Noelia
Rossyth FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/01/2024 17:16:20-0500

ACTA DE LA DÉCIMA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

MARTES 5 DE DICIEMBRE DE 2023

PERÍODO ANUAL DE SESIONES 2023-2024

En Lima, siendo las 17 horas con 01 minutos del martes 5 de diciembre de 2023, y estando reunidos los parlamentarios integrantes de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social bajo la presidencia del congresista **Pasión Dávila Atanacio**, con la asistencia de los congresistas titulares: **Isabel Cortez Aguirre, María Zeta Chunga, Tania Ramírez García, María Agüero Gutiérrez, María Acuña Peralta, Bernardo Quito Sarmiento, Noelia Herrera Medina, Raúl Doroteo Carbajo, Jorge Coayla Juárez, Carlos Alva Rojas** y los congresistas accesitarios **Alex Paredes Gonzales y Raúl Huamán Coronado¹**, se dio inicio a la décima segunda sesión ordinaria de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS).

Las congresistas **María del Carmen Alva Prieto, Sigrid Bazán Narro, Jorge Morante Figari y Adriana Tudela Gutiérrez** presentaron sus licencias.

I. DESPACHO

El **señor presidente** notificó que se ha enviado a cada uno de los correos electrónicos de los señores congresistas la documentación correspondiente y ello comprende el reporte de documentos y proyectos de ley recibidos entre el 24 y el 30 de noviembre.

II. ESTACIÓN DE INFORMES

El **señor presidente** informó que ha sido remitido el proyecto de ley 6546/2023-PJ, que propone modificar los artículos 1 y 2 de la Ley 29497, nueva ley procesal del trabajo, y los artículos 51 y 57 del Texto Único Ordenado de la Ley orgánica del poder Judicial, aprobado por el Decreto supremo 017-93-JUS, en cuanto a la competencia por materia de los juzgados de paz letrado laborales y de los juzgados especializados de trabajo. De otro lado, informó que, tras haberse invitado a la ministra de Educación por la huelga de docentes universitarios, esta remitió un oficio a la CTSS con el que informa que la huelga ya concluyó, por lo que, afirma, su presencia ya no sería

¹ El congresista Huamán Coronado actuó como accesitario del congresista Morante Figari.

necesaria. La CTSS evaluará reiterar la invitación a la ministra.

III. ESTACIÓN DE PEDIDOS

No hubo pedidos.

IV. ORDEN DEL DÍA

4.1 Invitación a funcionarios de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima (Sedapal)

Los señores Juan Chipoco Toledo, gerente de Logística de Servicios de Sedapal, y Jorge Rucoba Tello, Gerente General (e) Sedapal, informaron sobre las empresas tercerizadoras que brindan servicios en Sedapal y las posibles vulneraciones de derechos laborales y hostilidad laboral de parte de las empresas tercerizadoras de Sedapal.

La congresista **Cortez Aguirre** preguntó si los contratistas toman en cuenta al personal que se halla trabajando. Informó que Consisa hace contratos muy breves; no tiene como criterio asegurar la continuidad de los trabajadores, hacen pagos por 28 días no por 30 ni 31 días; tampoco paga horas extras. En Sedapal los sueldos no están de acuerdo al trabajo realizado. Observó que las diapositivas no tienen nada que ver con el tema de los trabajadores. Cuestionó que Sedapal se someta a las empresas contratistas. Agregó que todo esto proviene de la tercerización del servicio esencial, lo cual genera sobrecostos.

El congresista **Quito Sarmiento** consideró que algunos funcionarios de las empresas públicas trabajan para favorecer las privatizaciones. Muchos trabajadores tercerizados están en el servicio esencial de Sedapal. Esto se ha hecho permanente y es muy costoso. Consideró que Sedapal debe cumplir con las obligaciones legales y no generar situaciones para incumplir con sus trabajadores. Preguntó por las deudas que hay con Sedapal.

El **señor presidente** preguntó si Sedapal toma en cuenta la calidad del manejo de los recursos humanos de las empresas que concursan. Hizo lo mismo sobre las medidas que está tomando la entidad para controlar ese tipo de acciones abusivas de las empresas tercerizadoras. De otro lado, mencionó la denuncia de un presunto acto de nepotismo indirecto en el caso de la servidora Bertha Pedreschi Osorio, quien vendría a ser cónyuge del actual gerente general Jorge Rucoba Tello.

El señor Rucoba Tello precisó que sí se toma en cuenta a los trabajadores que ya vienen laborando. Agregó que sería una falta el pago de 28 días.

4.2 Sustentación y debate de dictámenes

Dictamen proyecto 6304/2023-CR

El **señor presidente** dispuso que el secretario técnico, el señor Fernando Bravo Alarcón, sustente el dictamen recaído en el proyecto 6304/2023-CR, que propone fortalecer la transparencia en el nombramiento de funcionarios públicos y empleados de confianza. Terminada la sustentación, el **señor presidente** abrió el debate.

Al no haber intervenciones de los señores congresistas, el **señor presidente** puso a votación la propuesta, la que fue aprobada por mayoría.

Votaron a favor: Dávila Atanacio, Cortez Aguirre, Zeta Chunga, Agüero Gutiérrez, Acuña Peralta, Quito Sarmiento, Herrera Medina, Doroteo Carbajo y Coayla Juárez.

Votaron en abstención: Ramírez García y Huamán Coronado.

Dictamen de los proyectos 1472/2022-CR y 2226/2022-CR

El **señor presidente** dispuso que el secretario técnico, el señor Fernando Bravo Alarcón, sustente el dictamen recaído en los proyectos 1472/2022-CR y 2226/2022-CR, que propone regular el salario de altos funcionarios.

Terminada la sustentación, el **señor presidente** abrió el debate.

La congresista **Cortez Aguirre** manifestó que la cantidad de normas y regímenes salariales dificultan su regulación. Indicó que la propuesta estandariza el régimen de la compensación económica de los funcionarios públicos. Solicitó el apoyo a la iniciativa.

Al no haber más intervenciones, el **señor presidente** puso a votación la propuesta, con los resultados siguientes:

Votaron a favor: Dávila Atanacio, Cortez Aguirre, Quito Sarmiento y Coayla Juárez.

Votaron en contra: Zeta Chunga, Ramírez García y Huamán Coronado.

Votaron en abstención: Agüero Gutiérrez, Acuña Peralta, Herrera Medina, Doroteo

Carbajo y Alva Rojas.

Entonces, en la medida que las abstenciones (5) superan a los votos a favor (4) como también a los en contra (3), el tema quedó sin resolver, por lo que será objeto de votación futura.

4.3 Dación de cuenta y ratificación de la fórmula legal del dictamen recaído en proyecto de ley 5706/2023-CR,

Se dio cuenta y ratificó la fórmula legal del dictamen recaído en el proyecto 5706/2023-CR, que propone derogar el artículo 21 de la Ley 31188, Ley de negociación colectiva en el sector estatal, cuyo texto original fue modificado por un texto sustitutorio planteado por el congresista Paredes Gonzales en la primera sesión extraordinaria descentralizada de la CTSS, realizada en Arequipa. Al no haber objeciones, el texto sustitutorio continuará su trámite legal.

4.4 Sustentación del proyecto 6227/2023-CR

El congresista **Flavio Cruz Mamani**, autor de la iniciativa, sustentó el proyecto. Indicó que la propuesta busca establecer un sistema de pensiones de gestión pública y privada de los fondos de pensiones de los trabajadores, con el fin de garantizar la sostenibilidad, la equidad y la eficiencia del sistema de seguridad social. Enumeró los principios que rigen un sistema previsional. Seguidamente, describió la estructura del sistema pensionario peruano, así como profundizó en los derechos y beneficios de los afiliados, así como de sus obligaciones. Más adelante hizo una descripción crítica de la situación del sistema pensionario peruano, de las bajas pensiones, de los problemas de financiamiento del sistema nacional de pensiones, que tiene que recurrir al tesoro público. Tras ello, enumeró múltiples cifras sobre afiliados, pensiones, tasas, plazos, etc., para añadir que es urgente una reforma integral del sistema previsional del país y cuestionar que no es posible que los montos de los aportes sigan reduciéndose todos los meses. Por último, resaltó que lo novedoso de su propuesta es la creación de cuentas individuales de fondos para cada aportante al sistema de pensiones tanto público y privado.

V. CIERRE DE LA SESIÓN

El **señor presidente** consultó la conformidad para ejecutar los acuerdos adoptados en la presente sesión, sin esperar el trámite de aprobación del acta, lo que se aprobó sin registrarse observaciones. Tras ello, levantó la sesión a las 18 horas con 57 minutos del martes 5 de diciembre de 2023.



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

La transcripción magnetofónica forma parte integrante de la presente acta.



Firmado digitalmente por:
DAVILA ATANACIO Pasion
Neomías FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 13/12/2023 10:23:28-0500

PASION DAVILA ATANACIO
Presidente



Firmado digitalmente por:
ZETA CHUNGA Cruz Maria
FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 13/12/2023 09:47:13-0500

CRUZ MARIA ZETA CHUNGA
Secretaria