29 AGO. 2024
RECIBIDO
4:23 pm

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL, INCORPORANDO LOS ARTÍCULOS 99, 100, 101, 102 y 103 ESTABLECIENDO LA PRUEBA TÉCNICA DE CAPACIDADES PARA VALIDAR ESTUDIOS ADQUIRIDOS CON LA EXPERIENCIA REQUERIDA, PERMITIENDO EL ACCESO A PUESTOS DE TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO.

La Congresista de la República que suscribe **ARIANA MAYBEE ORUÉ MEDINA**, miembro del Grupo Parlamentario Podemos Perú; en el ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y conforme lo establecen los artículos 74°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta la iniciativa legislativa siguiente:

I. FÓRMULA LEGISLATIVA

LEY QUE INCORPORA EL TÍTULO VI Y LOS ARTÍCULOS 99, 100, 101, 102 y 103 A LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL, PARA ESTABLECER LA VALIDACIÓN DE LOS ESTUDIOS ADQUIRIDOS CON LA EXPERIENCIA REQUERIDA PARA ACCEDER A UN PUESTO DE TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO

Artículo 1. Objeto de la Ley
La presente ley tiene por objeto implementar la prueba técnica de capacidades para validar los estudios adquiridos, con la experiencia requerida para acceder a un puesto de trabajo, a través de la incorporación del Título VI y los artículos 99, 100, 101 y 102 a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Artículo 2. Incorporación del Título VI y los artículos 99, 100, 101, 102 y 103

TÍTULO VI: PRUEBA TÉCNICA DE CAPACIDADES QUE VALIDA ESTUDIOS ADQUIRIDOS CON EXPERIENCIA REQUERIDA

Artículo 99. Aplicación de la prueba

Se aplica la Prueba Técnica de Capacidades en los procesos de selección convocados por cualquiera de las instituciones del Estado peruano que requieran contratar a servidores de actividades complementarias, comprendidos en el Capítulo IV de la presente Ley.
Las entidades que convocan a los procesos de selección son las responsables de la elaboración de la prueba, a través de sus equipos técnicos.

Artículo 100. Parámetros de la prueba

Cada institución pública establecerá los criterios de la prueba técnica de capacidades, que debe encontrarse estrictamente relacionada a las funciones que el puesto de trabajo ofrecido requiere.

Artículo 101. Requisitos para aplicar a la prueba técnica de capacidades

- *La prueba sólo se aplicará en caso el postulante **no cuente con la experiencia laboral requerida***
- *El postulante debe acreditar **obligatoriamente** que cumple con la formación académica correspondiente solicitada en las bases para el proceso de selección.*

Artículo 102. Impedimentos para aplicar a la prueba técnica de capacidades

- *La prueba técnica de capacidades no puede usarse como componente para suplir otro requisito de las bases de cada proceso de selección*
- *En caso el postulante cuente con la experiencia laboral requerida para el puesto, no se aplicará la **prueba técnica de capacidades.***

Artículo 103. Transparencia de la prueba

- *Luego de culminado el proceso de selección, serán publicados, además de los resultados finales, los resultados de cada prueba técnica de capacidades aplicada.*

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

ÚNICA. Encarguese con interés prioritario a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la adaptación de sus reglamentos y normativas internas para poder establecer la prueba técnica de capacidades.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ORUÉ MEDINA Ariana Maybee FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28/08/2024 14:43:44-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: JUAREZ CALLE Heidy Lisbeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/08/2024 10:43:14-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ALCARRAZ AGUERO Yorel Kira FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/08/2024 10:11:20-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PAREDES CASTRO Francis Jhasmina FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/08/2024 14:28:35-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: LUNA GALVEZ Jose Leon FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/08/2024 09:52:28-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TELLO MONTES Nivardo Edgar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/08/2024 16:09:24-0500

Firmado digitalmente por: LUNA GALVEZ Jose Leon FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/08/2024 09:52:44-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **03** de **septiembre** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 8756/2024-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

2.1 FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA:

Según la información difundida por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en 2023 la Tasa de desempleo fue de 5,4% a nivel nacional[1], cifra que superó en 0,7% la del año 2022.

Estas cifras, que aún siguen siendo parte de un problema persistente en el país, no consideran un aspecto importante que también suele ser recurrente y es la falta de oportunidades para acceder a puestos de trabajo en el estado peruano por parte de jóvenes y también adultos, quienes recientemente han culminado sus estudios universitarios de pregrado o inclusive, de posgrado.

Se encuentran por un lado, en una situación de sobrecualificación, como consecuencia de la formación académica, pero con una enorme desventaja porque no contarán con la experiencia laboral requerida para cualquier puesto público, ya que este es un requisito indispensable al momento de publicar las bases para procesos de selección en cualquier institución del Estado peruano.

Es importante mencionar que, el propósito de la Ley del Servicio Civil - Ley Nº 30057[2] y de su Reglamento aprobado por D.S. Nº 040-2014-PCM[3] de fecha 11 de junio de 2014, es propiciar la creación de disposiciones complementarias con la finalidad de lograr una eficiencia de los servicios prestados por la administración pública, contribuyendo así con la modernización de la gestión en beneficio de la ciudadanía.

En este contexto, es menester procurar que se formulen sugerencias que hagan posible lograr el objetivo deseado, por lo que resulta importante proponer la validez de los conocimientos que ostenten los aspirantes a determinados puestos de trabajo, a fin de que sean considerados al evaluarse a los aspirantes, prescindiendo así del requisito de contar necesariamente con la experiencia señalada para el perfil del puesto, aspecto de los que tratan los acápites d) y g) del Artículo IV del Título Preliminar del Reglamento de la Ley Servir.

---

[1] https://www.gob.pe/institucion/inei/noticias/906655-poblacion-ocupada-del-pais-alcanzo-las-17-millones-179-mil-800-personas-en-el-ano-2023

[2] https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-2013_09_46_37_-30057.pdf?v=1645457366

[3] https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2147983/DECRETO%20SUPREMO%20N%C2%BA%20040-2014-PCM.pdf.pdf?v=1630515321

Para la viabilidad del propósito del establecimiento de la prueba técnica de capacidades mencionada, será siempre necesaria la exigencia de una evaluación muy acuciosa por parte de los entes que convoquen a un proceso de selección, quienes además llevarán a cabo la verificación de los estudios del postulante y demás pruebas que se estimen necesarias.

Es importante precisar que los procesos de selección a los que se hace referencia en la fundamentación de la presente propuesta legislativa, no son aplicables a aquellas contrataciones enmarcadas en la Ley del Servicio Civil, respecto a las designaciones de confianza y otras, cuyos procedimientos se encuentran regulados en el contenido de la Ley Nº 30057, aspecto mencionado textualmente en su primera disposición complementaria final, donde se indica que existen las carreras especiales, normadas por:

a) Ley 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República
b) Ley 23733, Ley universitaria.
c) Ley 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los Profesionales de la Salud.
d) Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial.
e) Ley 28359, Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas.
f) Decreto Legislativo 1149, Ley de la Carrera y Situación del personal de la Policía Nacional del Perú.
g) Ley 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.
h) Decreto Legislativo 052, Ley Orgánica del Ministerio Público.
i) Ley 29277, Ley de la Carrera Judicial.

2.2 JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS SUSTANCIALES DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

A través del establecimiento de la Prueba Técnica de Capacidades, se busca incrementar las posibilidades para aquellos jóvenes y ciudadanía en general que, habiendo culminado satisfactoriamente sus estudios universitarios, pero no contando con la experiencia laboral previa requerida, puedan postular y/o acceder a puestos de trabajo a través de procesos de selección difundidos en plataformas como Talento Perú, perteneciente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, donde se convoca a la ciudadanía a aplicar a diversas ofertas laborales.

El objetivo sustancial de la propuesta además de reducir indicadores estadísticos emitidos por las instituciones correspondientes como el Instituto Nacional de Estadística e Informática, es poder incrementar la satisfacción de un grupo ciudadano considerable que, no logra acceder a empleos relacionados con las carreras universitarias que cursaron de forma satisfactoria, para evitar consecuencias negativas como la fuga de talentos.

2.3. MARCO LEGAL:

- Decreto Legislativo Nº 1057
- Ley Nº 29849
- Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1057
- Ley N° 30057
- Resolución de Presidencia Ejecutiva 313-2017-SERVIR-PE

2.4. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA Y NECESIDAD DE DARLE SOLUCIÓN:

Se hace imperativa la propuesta presentada debido a que se cuenta con mucha población juvenil con excelente formación académica y práctica en determinados campos del conocimiento, quienes al egresar de sus centros de estudios superiores, no cuentan con la experiencia laboral para acceder a un determinado puesto en la administración pública, lo cual muchas veces resulta ser la razón por la cual emigran a otros países o se encuentran en condición de subempleados, perdiendo así la oportunidad de contar a futuro con personal calificado, hecho que es de público conocimiento.

Al respecto de lo anteriormente mencionado, en una entrevista para la revista Forbes, Alvaro Bellido, executive manager en "Page Personnel", indicó lo siguiente: *"Estimamos que al menos uno de cada tres trabajadores profesionales (peruanos) sigue buscando oportunidades laborales afuera y alrededor del 70% sigue considerando trabajar en el extranjero"* [4], algo que representa al fenómeno conocido como fuga de talentos y que viene siendo recurrente en diversos países de América Latina, no siendo Perú la excepción.

[4] https://forbes.pe/capital-humano/2022-06-03/fuga-de-talentos-en-peru-una-realidad-en-medio-de-la-incertidumbre-prolongada

En este caso específico, la fuga de talentos no se da tanto por falta de oportunidades, porque estas existen, sino porque las condiciones no permiten a cierto grupo. Si bien es cierto los índices de desempleo no son precisamente altos, ya que según el Instituto Nacional de Estadística e Informática a través de la muestra obtenida y publicada en la Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN) en 2022, informó que la tasa de desempleo de ciudadanos que han culminado su formación superior universitaria, asciende al 6,6%, pero, de esta, existe un preocupante 27% que se encuentra subempleada.[5]

CUADRO N° 5.3
PERÚ: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA POR NIVELES DE EMPLEO, SEGÚN NIVEL DE EDUCACIÓN ALCANZADO, 2022
(Miles de personas y tasas)

Nivel de educación alcanzado	Población Económicamente Activa				
	Total de PEA	Población Económicamente Activa ocupada			Desocupada
		Total de ocupados	Con Empleo adecuado	Subempleada 1/	
Total	18 184,3	17 336,5	8 774,6	8 561,9	847,8
Primaria o menor nivel	3 595,9	3 524,7	998,6	2 526,1	71,1
Secundaria	8 048,5	7 663,7	3 621,0	4 042,7	384,8
Sup. No universitaria	3 006,3	2 847,2	1 808,2	1 039,0	159,1
Sup. Universitaria	3 533,7	3 300,9	2 346,8	954,1	232,8
		Tasas de niveles de empleo (%)			
Total	100,0	95,3	48,3	47,1	4,7
Primaria o menor nivel	100,0	98,0	27,8	70,2	2,0
Secundaria	100,0	95,2	45,0	50,2	4,8
Sup. No universitaria	100,0	94,7	60,1	34,6	5,3
Sup. Universitaria	100,0	93,4	66,4	27,0	6,6

1/ Comprende: Población subempleada por insuficiencia de horas trabajadas (subempleo visible) y subempleo por ingresos (subempleo invisible)
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN).

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA POR NIVELES DE EMPLEO, SEGÚN NIVEL DE EDUCACIÓN ALCANZADO, 2022 (Miles de personas y tasas)
Fuente: INEI

Adicional a ello, es importante considerar a la cantidad de población que se vería beneficiada potencialmente por una iniciativa de este tipo ya que, según información difundida por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), existe un gran número de ciudadanos graduados de universidades, tanto públicas como privadas.

Entre 2012 y 2022, se han graduado 926 774 peruanos y peruanas de universidades privadas[6] y en el mismo lapso de tiempo, 513 997 de universidades públicas[7], resultando un total de 1 440 771 graduados de universidades peruanas.

[5] https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1905/libro.pdf
[6] https://m.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/university-tuition/
[7] https://m.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/university-tuition/

AÑO	GRADUADOS UNIVERSIDADES PÚBLICAS (2012-2022)
2012	46 924
2013	48 823
2014	49 485
2015	43 165
2016	38 915
2017	46 299
2018	51 504
2019	51 199
2020	26 786
2021	50 420
2022	60 477
TOTAL	513 997

FUENTE: INEI | Elaboración propia

AÑO	GRADUADOS UNIVERSIDADES PRIVADAS (2012-2022)
2012	49 088
2013	60 411
2014	66 889
2015	71 783
2016	75 223
2017	83 116
2018	91 473
2019	90 090
2020	69 464
2021	140 771
2022	128 446
TOTAL	926 774

FUENTE: INEI | Elaboración propia

Por lo anteriormente expuesto, resulta relevante poder abordar esta problemática a través de una alternativa como la implementación de la Prueba Técnica de Capacidades, incorporada en la Ley Servir, que podrá con el tiempo, convertirse en una forma para disminuir los indicadores de desocupación y subempleo en la población con educación superior universitaria culminada.

2.5. PROPUESTA DE SOLUCIÓN:

El planteamiento de solución que ofrece esta iniciativa de Ley, es poder mitigar la fuga de talentos, reducir las cifras de desocupación y subempleo en la población con educación superior universitaria culminada y sobretodo, disminuir los índices de insatisfacción de aquellos ciudadanos que, habiendo invertido tanto recursos económicos como años de su vida, puedan ver resultados positivos a su esfuerzo a través de la obtención de un puesto de trabajo en el sector público, accediendo a este por supuesto, a través de evaluaciones rigurosas y permitiéndose permanecer en el mismo a través de su adecuado y productivo desempeño.

Para que esto pueda ser posible, es importante que, en el marco de los procesos de selección a puestos de trabajo en el sector público, se permita a los postulantes además de acreditar la formación académica requerida, poder subsanar a través de una **prueba técnica de capacidades,** la falta de experiencia laboral al momento de aplicar al proceso de selección.

Esta **prueba técnica de capacidades** que será elaborada por cada entidad que convoque a un proceso de selección, permitirá conocer las capacidades adquiridas por el postulante a través de su formación universitaria. Se tratará de una prueba que pueda establecer una relación entre los conocimientos del postulante y aquellos aspectos que son requeridos para el desarrollo de las funciones en el puesto requerido.

Es importante precisar que, la aplicación de la **prueba técnica de capacidades solo se llevará a cabo en caso el postulante acredite que cumple con la formación académica correspondiente solicitada en las bases para el proceso de selección**. Asimismo, esta prueba solo se aplicará en caso el postulante **no cuente con la experiencia laboral requerida**, no siendo posible su uso como componente para suplir otro requisito de las bases para cada proceso de selección. Por consiguiente, en caso el postulante cuente con la experiencia laboral requerida, no será necesaria la aplicación de la **prueba técnica de capacidades.**

Todos los aspectos mencionados en el párrafo precedente, se especifican en los artículos que se proponen incorporar a la Ley N°30057.

Esta prueba técnica deberá contar, preferentemente, con criterios mínimos que, por supuesto, serán complementados y desarrollados por las entidades que convoquen a procesos de selección. Estos criterios y sobre todo, el desarrollo de la prueba técnica de capacidades, se encontrará a cargo del personal especializado de las mencionadas instituciones.

Es importante precisar que la elaboración de cada **prueba técnica de capacidades**, debe ser llevada a cabo por profesionales especializados de la institución, que puedan considerar en esta evaluación diversas preguntas o pruebas relacionadas al puesto ofrecido.

Es necesario precisar que las convocatorias deben seguir siendo publicadas en los diversos portales de ofertas de empleo en el Estado peruano, no habiéndose propuesto modificar contenido normativo al respecto.

III. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa modifica la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, incorporando los artículos 99, 100, 101, 102 y 103. Adicionalmente se encuentra enmarcada en lo establecido en el Artículo 23° de la Constitución Política del Perú, que menciona que el Estado *promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.*

IV. ANÁLISIS COSTO — BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no irrogará gasto alguno al Estado, por tratarse de modificaciones estrictamente normativas y sin cargo al presupuesto público otorgado a cada institución. Muy por el contrario, su aprobación permitirá que se optimicen los recursos ya asignados a las instituciones públicas, quienes elaborarán la mencionada **Prueba Técnica de Capacidades,** disponiendo para ello del personal correspondiente que, al momento de implementarse la norma, se encuentre laborando en las mencionadas instituciones.

V. RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DEL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se encuentra relacionada con la **Política 14 del Acuerdo Nacional, incorporada en el Capítulo II:** Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo, misma que en su acápite b), especifica que el Estado contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo[8]

8 https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/ii-equidad-y-justicia-social/14-acceso-al-empleo-pleno-digno-y-productivo/