CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
09 SEP. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 10:35 AM

SUMILLA: LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 30220, LEY UNIVERSITARIA, PARA GARANTIZAR LA TRANSPARENCIA Y EVITAR CONFLICTOS DE INTERÉS EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS, PRIVADAS Y ASOCIATIVAS

Proyecto de Ley

El Congresista de la República JORGE LUIS FLORES ANCACHI y los congresistas de la bancada Podemos Perú que rubrican el presente documento, en ejercicio de la facultad que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con lo establecido en los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso, presenta la siguiente iniciativa legislativa:

FÓRMULA LEGAL:

LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 30220, LEY UNIVERSITARIA, PARA GARANTIZAR LA TRANSPARENCIA Y EVITAR CONFLICTOS DE INTERÉS EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS, PRIVADAS Y ASOCIATIVAS

Artículo 1. Modificación del Artículo 59.8 de la Ley Universitaria N° 30220
Modifíquese el numeral 59.8 del artículo 59 de la Ley Universitaria N° 30220, en los siguientes términos:

> *"59.8. Nombrar, contratar, ratificar, promover y remover al personal docente y administrativo a propuesta, en su caso, de las respectivas unidades académicas concernidas.* ***No podrán ser contratados aquellos postulantes que mantengan relación de consanguinidad hasta el cuarto grado o de afinidad hasta el segundo grado con los miembros de la comisión de evaluación o admisión, o cuando exista una amistad íntima, enemistad manifiesta o cualquier conflicto de intereses objetivo. En caso de identificarse conflicto de intereses o***

influencia indebida, la comisión debe abstenerse de participar en el proceso de contratación."

Artículo 2. Incorporación del artículo 77-A a la Ley Universitaria N° 30220
Incorpórese el artículo 77-A a la Ley Universitaria N° 30220, con el siguiente texto:

"Artículo 77-A. Prohibición de influencia indebida y conflictos de interés en los procesos de contratación de personal

1. *Los miembros de las comisiones de evaluación y admisión encargadas de la selección de personal docente, administrativo o cualquier trabajador en las universidades públicas, privadas o asociativas, deberán abstenerse de participar en el proceso de selección cuando:*
   a) *Exista una relación de consanguinidad hasta el cuarto grado o de afinidad hasta el segundo grado con los postulantes*
   b) *Exista una amistad íntima, enemistad manifiesta o cualquier otro conflicto de intereses objetivo que pueda afectar la imparcialidad del proceso.*

2. *En caso de que alguno de los miembros de la comisión participe en el proceso de selección y no se haya abstenido pese a existir las relaciones mencionadas en el inciso anterior, dicho proceso será nulo y se sancionará a los responsables conforme a lo establecido en la ley.*
3. *La detección de cualquier influencia indebida o conflicto de interés en los procesos de contratación deberá ser denunciada ante la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) para las acciones correspondientes."*

Artículo 3. Modificación del Artículo 76 de la Ley Universitaria N° 30220
Modifíquese el artículo 76 de la Ley Universitaria N° 30220, en los siguientes términos:

"Artículo 76. Vacancia de las autoridades de la universidad
Son causales de vacancia de las autoridades de la universidad, las siguientes:
[...]
76.6. Nepotismo conforme a la ley de la materia y el incumplimiento de las normas de transparencia en la contratación de personal docente y

administrativo, cuando exista consanguinidad hasta el cuarto grado, afinidad hasta el segundo grado, amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo."

Lima, setiembre de 2024

JORGE LUIS FLORES ANCACHI
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

Congreso de la República
José Alberto Arriola Tuesta
Congresista

I.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente iniciativa legislativa tiene como objetivo garantizar la transparencia, objetividad e imparcialidad en los procesos de contratación de personal docente, administrativo y trabajadores en las universidades del Perú. La Ley Universitaria N° 30220 establece la estructura normativa para la regulación del sistema universitario, sin embargo, se ha identificado la necesidad de incluir medidas más claras y precisas en cuanto a la prohibición de conflictos de interés y la influencia indebida en los procesos de admisión de personal.

Actualmente, la Ley Universitaria no especifica con suficiente claridad la prohibición de que miembros de comisiones de evaluación o admisión participen en los procesos de contratación cuando existe un conflicto de intereses, como lo es la relación de consanguinidad o afinidad con los postulantes, o vínculos personales estrechos, como la amistad íntima o enemistad manifiesta. La ausencia de una normativa explícita y robusta en este aspecto puede dar lugar a situaciones de favoritismo, nepotismo o influencia indebida, afectando la integridad de los procesos de selección y, por ende, el desempeño y calidad de las instituciones universitarias.

La falta de regulación precisa sobre los conflictos de interés en las universidades no solo deteriora la confianza en estas instituciones, sino que también puede debilitar el principio de meritocracia, uno de los pilares fundamentales en la educación superior. Además, en algunos casos, el incumplimiento de los principios de imparcialidad podría derivar en actos de corrupción que socavan la transparencia de la gestión universitaria.

Este proyecto de ley responde a la necesidad de establecer una normativa clara y sancionable para evitar cualquier influencia indebida o conflicto de interés en los procesos de contratación en las universidades, tanto públicas como privadas y asociativas. La modificación propuesta busca prevenir y sancionar la participación de miembros de las comisiones de evaluación y admisión que

puedan estar vinculados personalmente a los candidatos a través de relaciones de consanguinidad, afinidad, amistad íntima o enemistad manifiesta.

El Estado tiene el deber de asegurar que las universidades, como centros de formación académica y profesional, sean gestionadas bajo los principios de transparencia, equidad e imparcialidad, promoviendo así una cultura institucional que valore y respete los méritos de los postulantes. Este proyecto no solo asegura un proceso justo y libre de influencias indebidas, sino que también refuerza el cumplimiento de las obligaciones legales de las universidades en cuanto a la contratación de personal idóneo.

El presente proyecto de ley tiene como propósito fundamental modificar los artículos de la Ley Universitaria N° 30220, con el fin de garantizar la transparencia y la ausencia de conflictos de interés en los procesos de selección y contratación de personal universitario. La propuesta se enfoca en asegurar que:

1. Los miembros de las comisiones de evaluación y admisión se abstengan de participar en los procesos de contratación cuando existan vínculos de consanguinidad, afinidad, amistad íntima o enemistad manifiesta con los postulantes.
2. Cualquier acto de influencia indebida detectado en el proceso de selección sea sancionado conforme a las disposiciones legales vigentes.
3. La transparencia en estos procesos esté asegurada mediante mecanismos de denuncia y supervisión, con la participación de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU).

La implementación de este proyecto de ley permitirá un mejor control sobre la contratación de personal en las universidades, lo que contribuirá a la construcción de instituciones más justas y meritocráticas. Además, ayudará a reducir las posibilidades de corrupción y a promover una cultura de transparencia y legalidad, fortaleciendo la confianza de la comunidad académica y de la sociedad en general.

El presente proyecto de ley propone medidas claras para evitar que los procesos de selección de personal en las universidades peruanas estén influenciados por relaciones personales, garantizando así la equidad y el mérito como principios fundamentales en la contratación. Con estas modificaciones, se refuerza el compromiso del Estado en promover una educación superior de calidad, con procesos de contratación justos, transparentes y libres de influencias indebidas.

Defensoría del Pueblo pide a UNSCH investigar a miembros de comité de proceso de selección de personal declarado nulo[1]

Por irregularidades detectadas durante el proceso, que motivaron el reinicio de seis convocatorias de trabajo.

La oficina de la Defensoría del Pueblo en Ayacucho requirió a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga (UNSCH) disponer el inicio de proceso administrativo disciplinario contra los miembros del comité de selección de personal que se conformó para un total de seis convocatorias de trabajo que

[1] https://www.gob.pe/institucion/defensoria/noticias/717148-defensoria-del-pueblo-pide-a-unsch-investigar-a-miembros-de-comite-de-proceso-de-seleccion-de-personal-declarado-nulo

fueron anuladas, debido a irregularidades detectadas durante el proceso.

En efecto, luego de las quejas formuladas ante la sede defensorial, que motivaron una intervención en defensa de los derechos de las y los postulantes a diversas plazas administrativas, se consiguió que la UNSCH dispusiera el reinicio de seis procesos de selección.

Como ejemplo de las irregularidades, una de las aspirantes para la plaza de especialista administrativo denunció que su expediente había sido observado pese a que cumplía con ser egresada de una maestría, como se requería para el puesto, y que, en su lugar, se había considerado para el cargo a dos aspirantes que no cumplían con dicho requerimiento.

De la misma forma, una aspirante que fue seleccionada tenía un familiar directo que integraba el comité de selección, mientras que otra de las postulantes fue calificada como apta pese a no contar con la experiencia laboral requerida para el puesto. También se reportó el caso de una candidata que fue admitida pese a que no contaba con título profesional.

Como parte del pedido dirigido a la UNSCH, la sede defensorial de Ayacucho también recomendó que se sustituya a los miembros de la comisión, a fin de garantizar que el nuevo proceso de selección de personal se desarrolle de manera transparente y con absoluto respeto al principio de igualdad de condiciones.

Según informó David Pacheco-Villar, jefe de la Oficina Defensorial de Ayacucho, también se recomendó a la UNSCH remitir todo lo actuado al Órgano de Control Institucional. Además, precisó que su despacho trasladó los casos al Ministerio Público, a fin de que se evalúen posibles investigaciones de tipo penal.

El representante de la Defensoría del Pueblo destacó el rápido accionar que se tuvo en ese caso, lo que permitió intervenir en defensa de los principios de transparencia y legalidad, así como de respeto al derecho de acceso al trabajo.

Finalmente, informó que su despacho se mantendrá atento al desarrollo del nuevo proceso de selección de personal y de las acciones que lleve a cabo la UNSCH en este caso.

"LA NULIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCION"[2]

Muchas veces entre los usuarios que sustentan su Recurso de Revisión ante el Tribunal, o cuando la Entidad advierte vicios en los procesos de selección escuchamos emplear la palabra Nulidad. Esta figura del campo del Derecho, la podemos definir como la declaración de la autoridad sobre la invalidez de un acto previamente realizado.

Dentro del Código Civil se establece la nulidad como la declaración de la inexistencia del acto jurídico viciado por dolo, por no respetar las normas legales, o por no contener una declaración válida de voluntad.

Dentro del marco de la contratación pública estatal se determinan de modo taxativo, en el artículo 57° de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado, las causales para declarar la Nulidad: Cuando el acto administrativo sea emitido por órgano incompetente, contravenga normas legales, contenga un imposible jurídico o prescinda de las normas de procedimiento o de la forma prescrita por la normatividad aplicable.

Pero la pregunta es ¿quiénes pueden anular los actos administrativos al interior de un proceso de selección?

1.- **LA ENTIDAD,** puede declarar la nulidad a pedido de parte o de oficio, en este último caso, cuando detecta los supuestos antes descritos sin que medie impugnación alguna. La facultad de declarar la nulidad de oficio sólo se puede ejercer, en líneas generales, hasta antes de la suscripción del contrato, salvo que el postor ganador esté dentro de los impedimentos para contratar con el Estado establecidos en el artículo 9° del Texto Único

[2] http://www.osce.gob.pe/htmls/noticias/nulidad_proc_seleccion.htm

Ordenado de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado. Se debe acotar no obstante que esta facultad se perdería si el Tribunal se ha pronunciado por la validez del proceso en una Resolución, vale decir que la Entidad, en ese caso, ya no podría declarar la nulidad del proceso de selección.

2.- EL TRIBUNAL, cuando al conocer los casos sometidos a su consideración, encuentre que se ha incurrido en uno o varios de los supuestos antes descritos. Para esto no es necesario que el postor que impugna deduzca la nulidad, basta que el Tribunal detecte esos defectos para que deba declararla, como lo establece el artículo 57° antes mencionado.

Este aspecto tiene un trasfondo más profundo, y surge de la función del CONSUCODE como órgano rector de la contratación pública que tiene a su cargo la supervisión del cumplimiento de la Ley establecida en el primer inciso a) del artículo 59° de la Ley.

El objetivo de declarar la Nulidad es, básicamente, retrotraer el proceso hasta la etapa en que se configuró la causal de nulidad, a efecto de corregir el error en que se ha incurrido, para de esta manera garantizar que el proceso se ajuste a Derecho.

Debemos indicar que las causas por las que se declara la Nulidad tienen que estar expresadas de manera clara en los considerandos de la Resolución que declara la Nulidad a efectos de que la persona perjudicada, si quiere, pueda presentar los recursos impugnativos a que tiene derecho, debiendo tenerse en cuenta que en el caso del Tribunal la decisión agota la vía administrativa, y sólo puede ser impugnada en sede judicial.

Familiar de funcionario público no puede laborar en la misma entidad [Informe 000530-2021-Servir][3]

En virtud de la LCE, tanto el cónyuge, el conviviente como los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de un Gobernador o Vicegobernador Regional se encuentran impedidos para ser participantes, postores, contratistas y/o subcontratistas en procesos bajo cualquier régimen legal de contratación con el Estado, siempre que su intervención se produjera en el mismo ámbito de su competencia territorial, durante el ejercicio del cargo y hasta doce (12) meses después de haber concluido el mismo.

Por consiguiente, en aplicación del numeral 4.2 del Reglamento CAS, no resulta posible la contratación bajo el régimen CAS del cónyuge, conviviente o los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de un Gobernador o Vicegobernador Regional, en el Gobierno Regional en el que los mismos ejercen el cargo y hasta doce (12) meses después de haber concluido el mismo.

No obstante, debe precisarse que la aplicación del impedimento para la contratación bajo el régimen CAS del cónyuge, el conviviente como los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de los funcionarios descritos en el literal b) del artículo 11.1° del TUO de la LCE a que se refiere el punto ii) del literal h) del artículo antes mencionado, resulta aplicable al momento de su incorporación primigenia a la entidad, esto es, respecto de aquella contratación con la cual el servidor se vincula a la misma (dándose inicio a la relación laboral), y siempre que en dicho momento el funcionario que tiene la condición de cónyuge, conviviente o pariente ya se encontrara desarrollando labores en la misma entidad.

[3] https://lpderecho.pe/impedimentos-contratar-personal-regimen-cas-informe-000530-2021-servir/

En el supuesto de una persona que hubiera ingresado bajo el régimen CAS a un gobierno regional y posteriormente un pariente suyo asumiera el cargo de Gobernador, Vicegobernador Regional o Consejero Regional, en principio, debe tenerse presente que el mismo se habría incorporado a la entidad en un momento en que no le resultaba aplicable el impedimento, y asimismo, si bien posteriormente un pariente suyo habría asumido uno de los cargos descritos en el literal b) del artículo 11.1° del TUO de la LCE, el impedimento descrito en el punto ii) del literal h) del artículo antes mencionado no le resultaría aplicable, dado que -como ha desarrollado el propio Tribunal Constitucional- el mismo tiene por objeto prevenir una contratación que no respete los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades, supuesto de hecho que no se correspondería con la situación bajo análisis ya que el servidor ya se encuentra vinculado a la entidad.

II.- MARCO NORMATIVO.

I. Constitución Política del Perú

La Constitución Política del Perú, en su artículo 18, establece que la educación universitaria tiene como fin la formación profesional y la investigación, y que goza de autonomía en su organización, gestión y régimen académico. Asimismo, el artículo 16 garantiza que el Estado asegura la calidad de la educación en igualdad de condiciones para todos los ciudadanos, a través de políticas públicas que promuevan el desarrollo humano y la meritocracia.

Este proyecto de ley tiene como sustento constitucional los principios de equidad y transparencia en los procesos de selección de personal docente y administrativo en las universidades, a fin de fortalecer los derechos fundamentales de igualdad de oportunidades y meritocracia establecidos en la Constitución.

II. Ley Universitaria N° 30220

La Ley Universitaria N° 30220 regula el funcionamiento de las universidades en el Perú, asegurando la calidad y equidad en la educación superior. Esta ley establece, en su artículo 5, el principio de meritocracia como uno de los pilares

del sistema universitario, el cual garantiza que las decisiones relacionadas con el ingreso, permanencia y promoción de los docentes y administrativos se basen en méritos y capacidades, y no en influencias externas.

Este proyecto de ley propone una modificación específica a la Ley Universitaria N° 30220, con el fin de fortalecer el principio de meritocracia y garantizar que los procesos de contratación de personal en las universidades sean transparentes, libres de conflictos de interés y en estricto respeto a la legalidad.

III. Ley N° 26771 – Ley que Regula la Prohibición de Contratación de Parientes en el Sector Público

La Ley N° 26771 establece que no se podrá contratar a personas que mantengan relación de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con los funcionarios que intervienen en el proceso de selección o que ejerzan poder de decisión sobre la contratación en las entidades públicas. Si bien esta norma regula el sector público, este proyecto de ley propone una aplicación similar en el ámbito universitario, tanto público como privado y asociativo, para prevenir prácticas de nepotismo y asegurar la imparcialidad en los procesos de admisión de personal.

IV. Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General

La Ley N° 27444 establece normas generales sobre la gestión administrativa del Estado, asegurando el derecho de los ciudadanos a ser tratados bajo criterios de igualdad y transparencia. El principio de imparcialidad, previsto en el artículo 10, obliga a los servidores públicos a abstenerse de participar en procedimientos administrativos cuando existan relaciones que comprometan su objetividad o generen conflictos de interés.

Este proyecto de ley se basa en dicho principio para aplicar, en el ámbito universitario, la obligación de abstención de los miembros de comisiones de evaluación y admisión que tengan vínculos personales con los postulantes, asegurando así la transparencia y objetividad en los procesos de contratación.

V. Código Penal – Delito de Tráfico de Influencias

El Código Penal peruano tipifica, en su artículo 400, el delito de tráfico de influencias, el cual sanciona a quienes, valiéndose de su posición, intervienen de manera indebida en la decisión de un proceso administrativo o en la contratación de personal, obteniendo un beneficio para sí o para terceros. Este proyecto de ley establece una vinculación directa entre la normativa universitaria y el Código Penal, sancionando de manera más clara y específica cualquier acto de influencia indebida en los procesos de contratación de personal universitario.

VI. Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

La Ley del Servicio Civil, en su artículo 39, promueve la transparencia y meritocracia en los procesos de selección de personal en el ámbito público, asegurando que los concursos sean objetivos y basados en la competencia de los postulantes. Este proyecto de ley extiende este mismo criterio al ámbito universitario, tanto en instituciones públicas como privadas y asociativas, para asegurar que los procesos de contratación no sean influenciados por relaciones personales o conflictos de interés.

VII. Normativa Internacional

La **Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción**, ratificada por el Estado peruano, establece que los Estados deben implementar medidas eficaces para prevenir la corrupción en todas sus formas, incluyendo el nepotismo, tráfico de influencias y conflictos de interés en las instituciones públicas y privadas. Este proyecto de ley se alinea con los compromisos internacionales asumidos por el Perú en la lucha contra la corrupción, garantizando la transparencia en la contratación de personal en el sistema universitario.

III.- EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN

La presente propuesta legislativa se alinea con la Constitución Política del Perú y tiene como objetivo reformar la Ley N.° 30220, Ley Universitaria, con el propósito de garantizar la transparencia y evitar conflictos de interés en la

contratación de personal docente, administrativo y de otros trabajadores en las universidades públicas, privadas y asociativas. La reforma busca fortalecer los mecanismos de supervisión y control para asegurar que las contrataciones se realicen bajo criterios de mérito y equidad, promoviendo un entorno académico y administrativo libre de favoritismos y prácticas indebidas.

Esta iniciativa legislativa se enfoca en asegurar que todas las universidades, sin importar su naturaleza pública, privada o asociativa, operen bajo normas claras y estrictas que promuevan la integridad y la transparencia en sus procesos de contratación. La modificación de la Ley Universitaria incluye la implementación de procedimientos rigurosos para la selección y evaluación de personal, con el fin de evitar cualquier forma de conflicto de interés y garantizar que las decisiones se basen en criterios objetivos y transparentes.

Con esta medida, se busca fortalecer el sistema educativo nacional, promoviendo la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de trabajo dentro del ámbito universitario y asegurando que las universidades operen con los más altos estándares de ética y transparencia. La ley también derogará cualquier disposición anterior que contradiga los objetivos de esta reforma y se establecerán las medidas necesarias para su implementación efectiva y en beneficio del sistema educativo en su conjunto.

IV.- COSTO BENEFICIO

El presente proyecto de ley no implica costos económicos adicionales al erario nacional ni modifica el presupuesto anual. En lugar de ello, está diseñado para fortalecer la integridad y transparencia en la contratación de personal docente, administrativo y de otros trabajadores en las universidades públicas, privadas y asociativas. Este enfoque busca mejorar la gestión universitaria y asegurar procesos de contratación justos y equitativos, beneficiando a la comunidad académica y administrativa en diversas áreas.

Con esta medida, se garantiza que las universidades operen bajo principios claros de mérito y transparencia en sus procesos de contratación, promoviendo

un entorno académico y administrativo libre de conflictos de interés y favoritismos. La reforma está alineada con las leyes vigentes y no requerirá recursos adicionales del Estado, asegurando una implementación eficiente y en beneficio del sistema educativo nacional.

V.-VINCULACION CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente propuesta legislativa se encuentra vinculado al acuerdo nacional, política de estado:

11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación
Nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social, en particular contra la mujer, la infancia, los adultos mayores, las personas integrantes de comunidades étnicas, los discapacitados y las personas desprovistas de sustento, entre otras. La reducción y posterior erradicación de estas expresiones de desigualdad requieren temporalmente de acciones afirmativas del Estado y de la sociedad, aplicando políticas y estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población.

14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo
Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.

24. Afirmación de un Estado eficiente y transparente

Nos comprometemos a construir y mantener un Estado eficiente, eficaz, moderno y transparente al servicio de las personas y de sus derechos, y que promueva el desarrollo y buen funcionamiento del mercado y de los servicios públicos. Nos comprometemos también a que el Estado atienda las demandas de la población y asegure su participación en la gestión de políticas públicas y sociales, así como en la regulación de los servicios públicos en los tres niveles de gobierno. Garantizaremos una adecuada representación y defensa de los usuarios de estos servicios, la protección a los consumidores y la autonomía de los organismos reguladores.

Arq. JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República