Proyecto de Ley N° 3782/2022-CR

PERÚ
CONGRESO de la REPÚBLICA

HECTOR ACUÑA PERALTA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidad para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
15 DIC. 2022
RECIBIDO
Firma: Hora: 13:20

LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25650, QUE CREA EL FONDO DE APOYO GERENCIAL (FAG) AL SECTOR PÚBLICO A FIN DE ESTABLECER LOS CRITERIOS DE IDONEIDAD Y PROBIDAD DE LOS FUNCIONARIOS CONTRATADOS A TRAVÉS DEL FAG

El Grupo Parlamentario **INTEGRIDAD Y DESARROLLO**, a iniciativa del Congresista **HECTOR ACUÑA PERALTA**, en uso de las facultades conferidas por el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y en los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente proyecto de Ley: 952 082 540

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República

Ha dado la ley siguiente:

LEY QUE QUE MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25650, QUE CREA EL FONDO DE APOYO GERENCIAL AL SECTOR PÚBLICO(FAG), A FIN DE ESTABLECER LOS CRITERIOS DE IDONEIDAD Y PROBIDAD DE LOS FUNCIONARIOS CONTRATADOS A TRAVÉS DEL FAG

Artículo 1.- Objeto de la Ley
La presente Ley tiene por objeto modificar el Decreto Ley N° 25650, que crea el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público, para establecer los requisitos mínimos que deben cumplir las personas contratadas a través del Fondo de Apoyo Gerencial (FAG), de conformidad con la normativa que regula la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción.

Artículo 2.- Finalidad
La presente ley tiene por finalidad garantizar una gestión eficiente en el Estado, a través de la exigencia de requisitos que aseguren la idoneidad del personal contratado en el marco del Decreto Ley N° 25650, que crea el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público.

Artículo 3.- Modificación del artículo 1 del Decreto Ley N° 25650 que crea el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público
Se modifica el artículo 1 del Decreto Ley N° 25650 que crea el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público en los siguientes términos:

> "Artículo 1.- Créase el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público destinado a compensar adecuadamente el asesoramiento calificado que se brinde a las diferentes reparticiones del Estado.
>
> Dicho Fondo tendrá una Comisión integrada por:
> a) El Viceministro de Economía, quien lo presidirá;
> b) El Viceministro de Hacienda;
> c) El Secretario General de la Presidencia del Consejo de Ministros; y,
> d) Un representante de la Oficina General de Administración del Ministerio de Economía y Finanzas, quien actuará como Secretario Técnico.
> **e) Un representante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir**

La referida Comisión se encarga de elaborar los lineamientos y otros aspectos necesarios para la administración del mencionado Fondo. Dichos lineamientos son aprobados a través de resolución ministerial del Ministerio de Economía y Finanzas y se publicarán en su portal institucional.

Artículo 4.- Modificación del Decreto Ley N° 25650 que crea el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público

Se incorporan los artículos 3-A y 3-B al Decreto Ley N° 25650 que crea el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público, en los siguientes términos:

"Artículo 3-A.- Requisitos para ser contratado a través del Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público

Para ser contratado a través del Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público, debe cumplirse mínimamente con los siguientes requisitos:

a) En el caso del personal contratado por las entidades del Gobierno Nacional, el Poder Judicial y los organismos constitucionalmente autónomos, debe contar con formación superior completa, con ocho (08) años de experiencia general y cinco (05) años de experiencia específica en puestos o cargos de asesoría, de dirección o de nivel jerárquico similar en el sector público o privado.

b) En el caso del personal contratado por los Gobiernos Regionales, debe contar con formación superior completa en una institución acreditada de conformidad con la ley de la materia; tener cinco (05) años de experiencia general y tres (03) años de experiencia específica en puestos o cargos de asesoría, de dirección o de nivel jerárquico similar en el sector público o privado.

c) En el caso del personal contratado por las Municipalidades provinciales y distritales, debe contar con formación superior completa en una institución acreditada de conformidad con la ley de la materia; tener cuatro (04) años de experiencia general y tres (3) años de experiencia específica en puestos o cargos de asesoría, de dirección o de nivel jerárquico similar en el sector público o privado.

El titular de la entidad receptora o el funcionario delegado para dicho fin es el responsable de justificar la necesidad de la contratación del personal a través del Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público, cumpliendo con expresar las razones por las cuales el servicio a contratar no puede ser cubierto con el personal a su cargo sujeto a otros regímenes de contratación.

Dicho funcionario es igualmente responsable de establecer los requisitos adicionales que el perfil de la contratación requiera, así como verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos por la persona que se contrata."

"Artículo 3-B.- Impedimentos para ser contratado a través del Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público
Los profesionales sobre quienes recaiga una sentencia condenatoria emitida en primera instancia, en calidad de autoras o cómplices, por la comisión de delito doloso están impedidos de ser contratadas en el marco de la presente Ley.

Están igualmente impedidos los profesionales que se encuentren inhabilitados por el Congreso de la República para el ejercicio de un cargo público, los que se encuentren inhabilitados ´para ejercer la función pública por mandato judicial y quienes hayan sido destituidos de la administración pública por falta muy grave."

Artículo 5.- Límite a las contrataciones de personal sujeto al Fondo de Apoyo Gerencial (FAG)
Las entidades del sector público pueden contratar personal con cargo al Fondo de Apoyo Gerencial hasta el cinco por ciento (5%) del total de puestos previstos por cada entidad; bajo responsabilidad el titular del pliego.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA.- Adecuación del Reglamento de la Ley N° 29806
El Poder Ejecutivo en un plazo máximo de treinta (30) días calendario, adecúa el Reglamento de la Ley N° 29806, Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el Sector Público y dicta otras disposiciones, a lo dispuesto por la presente Ley.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

ÚNICA.- Modificación de los artículos 1, 3 y 5 de la Ley N° 29806
Se modifican los artículos 1, 3 y 5 de la Ley N° 29806, Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el Sector Público y dicta otras disposiciones, en los siguientes términos:

"**Artículo 1. Finalidad**
La presente norma regula la contratación de profesionales altamente calificados para ocupar puestos en las entidades públicas, bajo los principios de mérito y transparencia.

Para ello, **las instituciones públicas, calificadas como entidades receptoras por el Ministerio de Economía y Finanzas,** deben sustentar su pedido conforme a lo establecido en la presente Ley y ser autorizados por **dicho Ministerio**."

"**Artículo 3. Identificación de puestos**
Las entidades públicas deberán identificar los puestos y a los profesionales que cumplan con los perfiles y requerimientos establecidos en la presente norma, determinando las actividades que deberá realizar. Para tal efecto, se tomará en cuenta lo establecido por la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, en lo que corresponda.

Una vez efectuada dicha identificación, los sectores deberán presentar la solicitud correspondiente, con sujeción a lo establecido en el artículo siguiente."

"**Artículo 5. Deber de informar**
Las entidades públicas que cuenten con personal altamente calificado contratado bajo los alcances de la presente Ley deberán informar semestralmente al Ministerio de Economía y Finanzas y al Congreso de la República sobre las actividades realizadas por dicho personal, los cuales serán debidamente difundidas".

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA.- Adecuación del personal contratado a través del Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público
El personal contratado a través del Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público se adecúa a lo previsto por la presente ley en un plazo máximo de treinta (30) días calendario a partir de su vigencia. Vencido dicho plazo, de no haberse cumplido con la adecuación, quedan impedidos de seguir brindando servicios a través de dicho fondo, bajo responsabilidad.

SEGUNDA.- Verificación de la adecuación del personal contratado a través del Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público
El titular de la entidad receptora o el funcionario delegado para dicho fin verifica, bajo responsabilidad, el cumplimiento de lo dispuesto por la Primera Disposición Transitoria de la presente ley.

Lima, noviembre de 2022

HÉCTOR ACUÑA P.

SUSEL PAREDES PIQUÉ

Firmado digitalmente por: ACUÑA PERALTA Segundo Hector FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/12/2022 17:24:38-0500

FLOR PABLO MEDINA
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA
VOCERA DE BANCADA

C. ZEBALLOS R.

Kira Alcarraz

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **20** de **diciembre** de **2022**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° **3782/2022-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO** ; y
2. **FISCALIZACIÓN Y CONTRALORÍA**

JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEY N° 25650, QUE CREA EL FONDO DE APOYO GERENCIAL (FAG) AL SECTOR PÚBLICO A FIN DE ESTABLECER LOS CRITERIOS DE IDONEIDAD Y PROBIDAD DE LOS FUNCIONARIOS CONTRATADOS A TRAVÉS DEL FAG

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1 Análisis histórico normativo de la contratación pública a través del Fondo de Apoyo Gerencial para el Sector Público (FAG)

Debido al contexto político, social y económico que afrontaba nuestro país en la década de los noventa, se adoptaron diversas medidas que buscaron atraer personal altamente calificado al sector público; para tal efecto, uno de los mecanismos utilizados fue el aspecto remunerativo, a través del denominado Fondo de Apoyo Gerencial para el Sector Público (FAG).

Entre estas medidas, el 11 de agosto de 1992, se publicó en el diario oficial *El Peruano* el Decreto Ley N° 25650, a través del cual se creó el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público, estableciendo un régimen especial de contratación que permitía mayores contraprestaciones por los servicios brindados.

De acuerdo con los artículos 1 y 3 del mencionado Decreto Ley, en su redacción original, el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público (FAG) fue creado con la finalidad de financiar los gastos de personal que preste servicios técnicos y profesionales altamente calificados de carácter temporal.

En particular, el artículo 1 de la mencionada norma señala que el FAG está destinado a *"compensar adecuadamente el asesoramiento calificado que se brinde a las diferentes reparticiones del Estado"*.

Se aprecia entonces que la creación del FAG constituyó una manifestación de la actividad de fomento por parte del Estado, a través del cual se instauró un incentivo para atraer a personal calificado al sector público con la finalidad de mejorar la gestión pública y con ello el adecuado funcionamiento de las entidades estatales, la prestación de servicios públicos y la tutela del interés público.[1] Es importante señalar que esta medida de reforma de la gestión pública contó con el apoyo del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.

Así, a través del Decreto Ley N° 25860, se dispuso que el FAG estaría administrado y fiscalizado por una comisión integrada por el Viceministro de Economía, el Viceministro de Infraestructura del Ministerio de la Presidencia, el presidente del Banco de la Nación y un representante del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Similar conformación se estableció a través del Decreto de Urgencia N° 048-99.

---

1 Jaime Vidal y Carlos Molina (2016) Derecho administrativo. Medellín: Legis Editores, pp. 279-280.

Con relación a los requisitos establecidos para personal altamente calificado, no se dispuso mayor detalle de dichas, tal es así que el Decreto Ley 25650 se limitó a la creación, conformación y gestión del denominado FAG.

Posteriormente, en el año 2009, se publicó el Decreto de Urgencia N° 053-2009, a través del cual se dictaron medidas urgentes sobre la administración del FAG y otras disposiciones. Pese a la naturaleza transitoria de los Decretos de Urgencia, esta norma modificó de forma permanente el Decreto Ley N° 25650, cambiando la conformación de la comisión del FAG, la cual ahora está integrada por el Viceministro de Economía, el Viceministro de Hacienda, el Secretario General de la Presidencia del Consejo de Ministros y un representante de la Oficina General de Administración del Ministerio de Economía y Finanzas.

El Decreto de Urgencia N° 053-2009 dispuso además que la contratación a través del FAG se efectúe mediante contratos de locación de servicios, que no se encuentran dentro del régimen de la ley de contrataciones, ni del régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) y solo pueden celebrarse para el desarrollo de asesorías, consultorías, actividad profesional calificada y para desempeñar cargos de confianza.

En el año 2009 se publicó la Resolución Ministerial N° 238-2009-EF/10, a través del cual se aprobaron los "Lineamientos para la Administración del Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público 2009", constituyendo el primer lineamiento para desarrollar lo dispuesto por el Decreto Ley 25650, los mismos que se han mantenido sin mayor modificación hasta la fecha.[2]

En dicho instrumento se aludió a ciertos requisitos mínimos; sin embargo, se trató de una referencia sumamente laxa. En ese sentido, se señaló *"Los Consultores por el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público deben ser profesionales y/o bachilleres calificados para prestar servicios que contribuyan al fortalecimiento de las capacidades institucionales de la Entidad. La colegiatura respectiva deberá ser presentada en caso aquel constituya requisito indispensable para la ejecución del servicio contratado"*. Asimismo, señalaba que no podrían suscribir contratos sujetos al FAG, aquellas personas que se encuentren inmersos en alguna prohibición o impedimento para contratar con el Estado.

En el año 2011, se emitió el Decreto de Urgencia N° 051-2011, que regula la contratación de personal altamente calificado en el sector público y dicta otras disposiciones. En el artículo 2 de dicha norma, se estableció un perfil mínimo de los profesionales altamente calificados, señalándose que debían cumplir con: *"a) contar con los requisitos mínimos para el puesto; b) Contar con experiencia en gestión de la materia requerida y/o con experiencia en la actividad requerida; c) Contar con título profesional y/o grado académico de maestría o doctorado; y, d) No estar inhabilitado para ejercer función pública por decisión administrativa firme o sentencia judicial con calidad de cosa juzgada"*.

2 Ministerio de Economía y Finanzas. Comunicado: Sobre el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público – FAG. Disponible en: https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=101108&view=article&catid=100&id=7217&lang=es-ES (Revisado el 23.10.2022)

Asimismo, en el artículo 4 se estableció que para determinar los montos por concepto de contraprestación de los contratos FAG se tendrán en consideración los criterios de responsabilidad, nivel jerárquico y requisitos de especialización, experiencia, habilidad y competencias.

Con esta medida se buscó establecer algunos parámetros para la contratación a través del FAG, aunque aún insuficientes para establecer con claridad los alcances de dichos requisitos. A pesar de ello, la vigencia del Decreto de Urgencia que los estableció duró solamente hasta el 31 de diciembre de 2011, con lo cual incluso este intento por determinar criterios para la contratación mediante el FAG no se mantuvo en el tiempo.

También en el año 2011, se publicó la Ley N° 29806, Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el Sector Público y dicta otras disposiciones. Dicha ley y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 016-2012-EF, buscó establecer criterios para la contratación de funcionarios a través del FAG; sin embargo, pese a aportar una mayor precisión a los perfiles de los funcionarios contratados a través del FAG, no logra establecer requisitos objetivos y transversales para la utilización de este tipo de contratación; sino que únicamente establece un perfil del funcionario y lineamientos para identificar los puestos a contratar, así como un marco de referencia para contemplar escalas salariales.

Si bien la mencionada norma constituye un avance para contar con criterios objetivos para la contratación mediante el FAG, se sigue dejando a la discrecionalidad de las entidades, la determinación de requisitos mínimos para acceder a este tipo de contratación. Así, por ejemplo, se incorporan criterios como el de responsabilidad, nivel jerárquico y requisitos del puesto, nivel de especialización, habilidades y competencias; los cuales son desarrollados por el Reglamento de la Ley N° 29806, pero sin llegar a concretar requisitos mínimos de forma objetiva y transversal.

En ese sentido, el artículo 8 del reglamento de la Ley N° 29806, contempla entre los requisitos del personal altamente calificado los siguientes: a) contar con los requisitos mínimos para el puesto; b) contar con experiencia en gestión de la materia requerida y/o con experiencia en la actividad requerida; c) contar con título profesional y/o grado académico de maestría o doctorado; d) no estar inhabilitado para ejercer función pública por decisión administrativa firme o sentencia judicial con calidad de cosa juzgada.

Como es de observarse, estos requisitos resultan imprecisos, generales y no permiten contar con un marco de referencia claro que determinen la necesidad de la contratación, ni un parámetro objetivo que identifique a un profesional que califique efectivamente para ser contratado a través del FAG.

En ese sentido, sigue quedando a discrecionalidad de cada entidad, la exigencia de requisitos mínimos para acceder a este tipo de contratación, lo que constituye un ámbito para la comisión de posibles actos de corrupción, tales como el

direccionamiento de los requisitos exigidos para contratar a personas que no cuenten realmente con la capacitación, especialización o experiencia requerida para este tipo de puestos.

Debe anotarse también que dicha normativa no se encuentra acorde con la realidad de la gestión del FAG, toda vez que la Ley N° 29806 contempla que esta solo se encuentra orientada a regular la *"contratación de profesionales altamente calificados para ocupar puestos en las entidades del Poder Ejecutivo, bajo los principios de mérito y transparencia"*. Sin embargo, la contratación a través de FAG es realizada también por entidades que no forman parte del Poder Ejecutivo, tales como los Gobiernos Regionales y la Contraloría General de la República.[3] Ello evidencia que esta norma no resulta coherente con las leyes que regulan el acceso y la idoneidad para acceder a la función pública.

Siguiendo con este análisis cronológico, en el año 2021, se emitieron nuevos lineamientos para la contratación a través del FAG que, una vez más, no atienden debidamente la problemática descrita. Así, a través de la Resolución Ministerial N° 118-2021-EF/43, se aprobó la Directiva N° 004-2021-EF/43.01, que tampoco establece ningún requisito claro u objetivo para la contratación a través del FAG. La única referencia al respecto es la contemplada por el párrafo 5.1.1 que señala *"La selección de cada Consultor FAG es de entera responsabilidad del Titular de la Entidad receptora o del funcionario que cuente con la delegación de las funciones correspondientes. La contratación de consultores FAG solo puede celebrarse para el desarrollo de asesorías, consultorías y actividad profesional calificada. También pueden celebrarse para el desempeño de cargos de confianza, inclusive en los Gobiernos Regionales"*.

Como es de verse, a pesar del paso de los años, la contratación de profesionales a través del FAG adolece de una falta de requisitos claros y objetivos que garanticen que los funcionarios que acceden a esta modalidad de contratación cumplan con las calidades necesarias para ello. Asimismo, pese a las medidas adoptadas a la fecha, estas no han sido efectivas para solucionar este problema.

Al respecto, de acuerdo con la información proporcionada por el Ministerio de Economía y Finanzas, tan solo en el periodo comprendido entre el 29 de julio de 2021 al 26 de octubre de 2022, se han contratado a 1065 funcionarios, a través del FAG[4]. Es decir que, en promedio, se estarían contratando a través del FAG a 66 personas cada mes, las cuales acceden a una remuneración mayor al promedio del personal de las entidades públicas, pero que, a diferencia de ellos, no se les exigen requisitos objetivos mínimos para acreditar que, efectivamente, califican para ser contratados a través de dicha modalidad.

---

3 Directiva N° 004-2021-EF/43.01, numeral 4.3.

4 Oficio N° 1667-2022-EF/10.01, en respuesta al pedido de información formulado por mi Despacho congresal a través del Oficio N° 140-2021-2022-SHAP/CR, de fecha 18 de octubre de 2021.

Por los argumentos planteados, consideramos que resulta pertinente modificar el Decreto Ley 25650 debido a que se estaría desnaturalizando los fines que motivaron la creación del FAG, con el consecuente perjuicio al erario público y la adecuada gestión de las instituciones públicas.

1.2 Necesidad de establecer requisitos objetivos para la contratación de funcionarios a través del Fondo de Apoyo Gerencial para el Sector Público (FAG)

A partir del análisis histórico normativo realizado, se puede observar que, aunque se reconoce que la finalidad del FAG es la de contratar servicios profesionales calificados, no se contempla un parámetro objetivo para realizar dicha valoración.

Al respecto, no puede perderse de vista que nuestra Constitución Política reconoce el principio de buena administración[5], así se establece en el artículo 39 de la Carta Magna, al señalar que *"los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación"*. Asimismo, el artículo 44 dispone que son deberes primordiales del Estado "garantizar la plena vigencia de los derechos humanos" y "promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo".

A partir de dichas disposiciones, el Tribunal Constitucional, en diversas sentencias, ha señalado que el principio de buena administración implica que todo funcionario que desempeña labores en el Estado debe actuar garantizando el interés público. Asimismo, señala que *"los órganos, funcionarios y trabajadores públicos sirven y protegen al interés general pues están al servicio de la Nación"*.[6] En ese sentido, corresponde al legislador establecer el marco normativo adecuado para garantizar el cumplimiento de dicho principio constitucional por parte de todas las entidades y personas que brindan servicios al Estado[7].

Por su parte, la Autoridad del Servicio Civil, ha dispuesto que, pese a que el FAG busca financiar servicios calificados, básicamente de una plana directiva, "*[e]l sistema de planillas es administrado por el MEF, sin que existan requisitos mínimos para el personal FAG*"[8], se trata de personal que ejerce función pública.

Así, no obstante que a través del FAG se busca contratar asesoramiento especializado, no se cuenta con un marco que garantice la especialización de

---

5 Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 2235-2004-AA/TC; Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 02234-2004-AA/TC.

6 Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 00017-2011-PI/TC, fundamento jurídico 26

7 Juli Ponce Solé (2014) El derecho a la buena administración y la calidad de las decisiones administrativas. En: Buen Gobierno y Derechos Humanos. Nuevas perspectivas en el derecho público para fortalecer la legitimidad democrática de la administración pública en el Perú., p. 108.

8 Servir (2012) El servicio civil peruano. Antecedentes, marco normative actual y desafíos para la reforma. p. 8. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062273/SERVIR_-_El_servicio_civil_peruano.PDF?v=1596037975 (Revisado el 24.10.2022)

quien realiza el servicio, ni que se cumpla con justificar la necesidad de contar con dicho servicio en específico, a pesar de que esta modalidad de contratación permite el pago de mayores contraprestaciones.[9]

En ese sentido, en una investigación realizada sobre los recursos humanos del sector público, se señala que la discrecionalidad que permite la falta de requisitos uniformes que aseguren la especialización del trabajador y la labor a contratar, permite la contratación de personal no calificado con altas remuneraciones. En concreto, se señala:

> *"[L]os FAG se consideran como asesores, son básicamente el personal de confianza, que no están sometidos a un régimen laboral especial. Los Trabajadores contratados bajo esta modalidad perciben una remuneración claramente mayor por la misma condición de ser calificados; sin embargo, en la realidad se manifiestan abusos de la forma laboral, lo cual implica que no están siendo bien utilizados, ya que un personal de confianza implica cierta discrecionalidad y no está sometido a un control como en el caso de la 276, 728 o incluso los gerentes públicos. En la práctica como se ha tenido muchas experiencias se contrata a personal no calificado bajo esta modalidad solo para cumplir con favoreces o promesas personales que encuentran su justificación en fines políticos. Por ejemplo, se ha visto mucha corrupción en los gobiernos regionales, donde se han pagado montos elevados a personas que no correspondía calificar como personal de primer nivel, y esto ha originado desperdiciar recursos que pudiesen ser invertidos en obras o en programas sociales"* [10].

Como se puede apreciar, esta situación es contraria al criterio de meritocracia, en esa línea, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), ha destacado que la meritocracia permite la contratación de personas con las habilidades adecuadas para el trabajo y la mejora del rendimiento y la productividad, lo que se traduce en mejores políticas y servicios en favor de la ciudadanía.[11]

---

9 Martín Cavero y Álvaro Gálvez (2014) Entre la discrecionalidad y la meritocracia: intentos de reforma de los recursos humanos del Estado. En: Revista Argumentos, año 8, N° 1, marzo 2014, p. 4. Disponible en: http://www.revistargumentos.org.pe/discrecionalidad_metritocracia.html (Revisado el 24.10.2022)

10 Cintya Delgado Chávez (2016) La coordinación interinstitucional en la implementación de la reforma del Servicio Civil: El proceso de tránsito en el gobierno nacional. Periodo 2014-2015. Tesis para obtener el título de Magister en Políticas Públicas y Gestión Pública. PUCP, pp. 106 y 107.

11 OCDE (2020) Mérito. En: Manual de la OCDE sobre Integridad Pública. Disponible en: https://www.oecd-ilibrary.org/sites/72aea16e-es/index.html?itemId=/content/component/72aea16e-es#section-d1e9462 (Revisado el 24.10.2022)

Bajo estos alcances, 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.

En esa línea, el Tribunal Constitucional ha señalado que la participación en la función pública implica el respecto del principio de mérito "que vincula plenamente a todas las entidades del Estado". Asimismo, resalta que dicho principio vincula al legislador a regular que toda forma de acceso a la función pública observe irrestrictamente dicho principio.[12]

En atención a dicho mandato, el Congreso de la República ha impulsado modificaciones normativas que garanticen el criterio de mérito en la gestión pública. Ello con la finalidad de garantizar, a su vez, el principio de buena administración. Así, el 15 de setiembre de 2020, se publicó la Ley N° 31042, Ley de reforma constitucional que incorpora el artículo 34-A y el artículo 39-A sobre impedimentos para postular a cargos de elección popular o ejercer función pública. A través de dicha norma, se estableció que las personas sentenciadas en primera instancia en calidad de autoras o cómplices de delitos dolosos se encuentran impedidos de postular a cargos de elección popular y de ser designados en cargos de confianza.

Asimismo, el 15 de febrero de 2022, se publicó la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción. A través de dicha norma, se establecieron requisitos mínimos para acceder a los cargos de viceministro; secretarios generales de ministerios; titulares, adjuntos, presidentes y miembros de los órganos colegiados de los organismos del Poder Ejecutivo; gerentes generales regionales, gerentes regionales y directores regionales; gerentes municipales; secretarios generales y gerentes generales de los organismos públicos del Poder Ejecutivo; secretarios generales y gerentes generales de los organismos constitucionalmente autónomos.

En dicha norma, también se establece que, de conformidad con la reforma constitucional que incorporó el artículo 39-A a la Constitución Política, están impedidos de acceder a dichos cargos las personas sentenciadas en primera instancia como autoras o cómplices de delitos dolosos; así como a las que estén inhabilitadas para ejercer la función pública por mandato judicial y las destituidas de la administración pública por falta muy grave.

Como se puede apreciar, se han establecido medidas a fin de garantizar que las personas que accedan a la función pública cuenten con requisitos mínimos que aseguren tanto su idoneidad para el ejercicio del cargo, como su probidad o calidad ética. En ese sentido, es importante tener presente que, de acuerdo con la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, establece en los

12 Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 0011-2020-PI/TC, fundamentos jurídicos 78 y 80.

incisos 2 y 4 de su artículo 6, que tanto la probidad como la idoneidad constituyen principios de la función pública.

Por estas consideraciones, corresponde garantizar el cumplimiento de dichos principios respecto del personal contratado a través del FAG, con la finalidad de garantizar el principio de buena administración al establecer mecanismos objetivos para evaluar el cumplimiento de requisitos mínimos que aseguren la idoneidad y probidad de dichos trabajadores. Asimismo, con la implementación de estas medidas, se garantizará que el FAG cumpla su finalidad de servir como un mecanismo para retribuir labores que, efectivamente, correspondan a actividades especializadas.

En ese sentido, el presente proyecto de ley propone incorporar a un representante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir a la comisión que se encuentra a cargo de la gestión del FAG, toda vez que dicha entidad ejerce la rectoría del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y los artículos 1 y 6 del Decreto Legislativo 1023, Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil.

Por tanto, considerando que el FAG se encuentra destinado para la contraprestación de funcionarios que brindan servicios en la alta dirección de las entidades públicas, resulta importante que Servir participe en la elaboración de sus lineamientos, detallar requisitos de contratación y otros aspectos que aseguren la idoneidad de los funcionarios contratados a través del FAG y que garanticen que este fondo cumpla con la finalidad para la cual fue creado.

De otro lado, la propuesta también propone modificar el Decreto Ley N° 25650, para incorporar los artículos 3-A y 3-B en su texto normativo, relativos a los requisitos mínimos y transversales que deben cumplir los funcionarios contratados a través del FAG, con la finalidad de asegurar la idoneidad de los cuadros profesionales, así como su probidad y, con ello, garantizar que dicha forma de contratación resulte coherente con el principio constitucional de buena administración.

En ese orden, y <u>siguiendo lo previsto por la Ley N° 31419, se contempla que quienes presente servicios a través del FAG, en tanto realizan labores especializadas, principalmente de asesoría a la alta dirección de las entidades públicas, cuenten con la misma experiencia exigida para los funcionarios que se encuentran en la alta dirección o en cargos de dirección afines</u>, ya que es respecto de dichos funcionarios que el personal FAG brindará asesoría técnica o brindara una labor especializada; por ello, se propone establecer un parámetro objetivo para evaluar el *expertise* o especialización que justifica su contratación.

Con relación al personal FAG que brinde dichos servicios a los poderes del Estado y a los organismos constitucionalmente autónomos, se contempla la exigencia de los mismos requisitos previstos por los párrafos 4.1, 4.2 y 4.3 del artículo 4 y el párrafo 5.2 del artículo 5 de la Ley N° 31419; y similares a los requisitos

contemplados por el párrafo 5.1 del artículo 5 de la mencionada ley. Toda vez que estos establecen requisitos para funcionarios de la alta dirección de las entidades públicas con competencia nacional.

De esta manera, se asegura el cumplimiento de un requisito mínimo para que quienes brindan asesoría o servicios técnicos especializados a la alta dirección de estas instituciones cuenten, como mínimo, con una acreditación similar a la de aquellos que cubren cargos en dicho nivel funcionarial a quienes van a asesorar y brindar estos servicios.

Por otro lado, respecto del personal FAG contratado por los Gobiernos Regionales, se ha considerado que estos reúnan similares competencias que los funcionarios que integran la alta dirección de dichas entidades tales como los gerentes o directores regionales, conforme a lo previsto por el párrafo 4.4 del artículo 4 de la Ley N° 31419.

A su vez, se ha contemplado también una regulación en el caso en que se contrate personal FAG por parte de las municipalidades; con relación a este aspecto debe tenerse presente que actualmente, el marco normativo de los contratos FAG no contempla esta posibilidad. No obstante, la determinación de las entidades receptoras de personal contratado a través del FAG, se ha establecido mediante Resolución Ministerial, habilitando a entidades distintas del Poder Ejecutivo a la contratación de trabajadores bajo esta modalidad, pese a lo dispuesto por el artículo 1 de la Ley N° 29806, Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el Sector Público.

En ese contexto, resulta pertinente establecer requisitos mínimos legalmente para dicho supuesto, con la finalidad de evitar que, en un futuro, pueda habilitarse la contratación de personal FAG en las municipalidades sin cumplir requisitos mínimos como los que sí se exige para los otros niveles de gobierno. En ese sentido, se contemplan como requisitos para dicho personal, los previstos por la mencionada ley N° 31419, para los gerentes municipales

Del mismo modo, se plantea una Disposición Complementaria que modifica los artículos 1, 3 y 5 de La Ley N° 29805, con la finalidad de eliminar la mención al Poder Ejecutivo, toda vez que esta contratación es también realizada por otras entidades del sector público.

De otro lado, de conformidad con la reforma constitucional realizada por la Ley N° 31042 y recogida también por la Ley N° 31419, se han previsto como impedimentos para acceder a la contratación a través del FAG, haber sido condenado en primera instancia como autor o cómplice de un delito doloso, haber sido inhabilitado por resolución judicial o haber sido destituido de la administración pública por falta muy grave.

Otro aspecto que se contempla esta iniciativa legislativa es incluir un límite para la contratación de personal a través del FAG, el cual no podrá ser mayor al 5% del total de puestos previstos en cada entidad. Esta disposición se encuentra acorde

con lo dispuesto en el artículo 77 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, referido al tope para la contratación de personal de confianza en las entidades del sector público.

En ese sentido, debe tenerse presente que en ambos casos estamos frente a contrataciones en las que no media un concurso público de méritos, sino que se trata de contrataciones directas. Se trata de supuesto de excepción, siendo la regla general que el acceso a las entidades públicas se realice a través de concurso público abierto. Por dicha razón, y para evitar posibles casos de fraude a la ley, en los que, a través de la contratación FAG, se busque el ingreso de personal no idóneo que no logre superar un concurso público en igualdad de condiciones de los demás postulantes; se ha considerado un porcentaje máximo para las contrataciones a través del FAG.

Estas medidas van de la mano con la importancia de garantizar la capacidad de los cuadros profesionales del Estado que brindan, además, una labor especializada que es, además, remunerada de forma diferenciada. En ese sentido, como ha manifestado el Tribunal Constitucional la capacidad profesional es un elemento fundamental para el acceso a la función pública, debido a la finalidad a la que esta se encuentra comprometida como es la consecución del principio de buena administración. Al respecto, el supremo intérprete señala:

> *"En efecto, este Tribunal ha resaltado la importancia de la meritocracia (mérito personal y capacidad profesional) para el ingreso a la administración pública, estableciendo que ésta constituye un criterio objetivo fundamental en el ingreso y permanencia en la actividad estatal para la prestación de un servicio público".*[13]

Por estas consideraciones, nuestra propuesta normativa se orienta a garantizar una gestión eficiente en el Estado, a través de la exigencia de requisitos para el personal contratado en el marco del Decreto Ley N° 25650, que crea el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público, de modo tal que se cumpla con las condiciones de idoneidad y probidad de quienes prestan servicios al Estado; más aún si contamos con un marco normativo que promueve dichos principios en el Sector Público, como es el caso de la Ley N° 31419, publicada el 15 de febrero de 2022, que precisamente regula estos aspectos para el ejercicio de la función pública por parte de personal de libre designación.

1.3 Marco Normativo

Esta iniciativa se fundamenta en las siguientes normas:

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.

---

13 Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 00020-2012- PI/TC, fundamento jurídico 56.

- Ley N° 29806, Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el Sector Público y dicta otras disposiciones.
- Ley N° 28175, Ley marco del empleo público.
- Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- 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° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Ley N° 25650 que crea el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público
- Decreto de Urgencia N° 048-99, Modifican artículo del D.L. N° 25650 en lo referido a la Comisión Administradora y Fiscalizadora del Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público
- Decreto de Urgencia N° 053-2009, Dictan medidas urgentes sobre la administración del Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público y otras disposiciones.
- Resolución Ministerial N° 238-2009-EF/10, que aprueba los "Lineamientos para la Administración del Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público 2009".
- Decreto Supremo N° 016-2012-EF, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29806, Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el Sector Público y dicta otras disposiciones.
- Decreto Legislativo N° 1337, Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 29806, Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el sector público y dicta otras disposiciones, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y el Decreto Legislativo 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

II. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

De acuerdo a lo dispuesto en artículo 9 del Reglamento de la Ley N° 26889, Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2022-JUS, el análisis de impactos cuantitativos y/o cualitativos de la norma consiste en un método de análisis para el impacto y los efectos que tiene una propuesta legislativa sobre diversas variables que afectan a los actores, la sociedad y el bienestar general, de tal forma que permite cuantificar los costos y beneficios o en su defecto posibilita apreciar analíticamente beneficios y costos no cuantificables.

En esa línea, el marco jurídico vigente establece que el análisis costo beneficio es obligatorio en todos los proyectos normativos, y en particular en aquellas de desarrollo constitucional, en las leyes orgánicas o de reformas del Estados, leyes

que incidan en aspectos económicos, financieros, productivos o tributarios; y leyes relacionadas con política social y ambiental[14].

En ese sentido, el presente proyecto de ley no supone el uso de recurso alguno que pudiera generar gastos al erario público, por cuanto la modificación propuesta está referida a establecer requisitos objetivos para garantizar que las personas contratadas a través del Fondo de Apoyo Gerencial (FAG), cuenten con las competencias necesarias para realizar una labor especializada en favor de las entidades del sector público y que justifique el respectivo pago de las contraprestaciones.

Debe tenerse presente que, según información del Ministerio de Economía y Finanzas, tan solo en el periodo comprendido entre el 29 de julio de 2021 se han contratado, en promedio, a 66 funcionarios cada mes, a través del régimen FAG[15], a los cuales no se les exigen requisitos objetivos mínimos para acreditar su especialización ni sus méritos que garanticen el desempeño eficiente en la alta dirección de las entidades públicas, y a cambio de una remuneración mayor a la del promedio del personal contratado a través de concursos públicos de méritos.

La falta de requisitos generales y objetivos que justifiquen este tipo de contrataciones no asegura que se pueda contratar a personas que cuentan con las cualidades para brindar servicios de asesoría o especializados a las entidades públicas, con lo cual se establece un amplio margen para la utilización arbitraria de los recursos del FAG y se corre el grave riesgo de que personas que no cuentan con las calificaciones necesarias ingresen al sector público, percibiendo altas remuneraciones.

Por otra parte, es importante resaltar que el análisis costo beneficio considera también los beneficios de carácter social que la medida conlleva. En ese sentido, en este análisis se incluye la evaluación acerca de si la medida contribuye a alcanzar metas sociales[16].

El derecho a la igualdad y no discriminación está consagrado en el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú. Asimismo, el Tribunal Constitucional ha señalado que este es un principio que orienta y fundamenta el accionar del Estado. Al respecto ha señalado que "[l]a igualdad, en tanto principio, es uno de los pilares del orden constitucional que permite la convivencia armónica en sociedad"[17].

---

14 De acuerdo con lo dispuesto en el numeral 9.2 del artículo 9 del Decreto Supremo N° 007-2022-JUS, que aprueba el Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa.

15 Oficio N° 1667-2022-EF/10.01, en respuesta al pedido de información formulado por mi Despacho congresal a través del Oficio N° 140-2021-2022-SHAP/CR.

16 Armando Cáceres Valderrama (2017) Manual de aplicación ACB y ACE para la presentación o evaluación de proyectos de ley. Lima: Congreso de la República, p. 25.

17 Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 00606-2004-AA/TC, fundamento jurídico 9.

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha reconocido que "la lucha contra la corrupción es un mandato constitucional que se desprende de los artículos 39 y 41 de la Constitución".[18]

En ese orden de ideas, el Tribunal Constitucional ha destacado que "la corrupción socava la legitimidad de las instituciones públicas, atenta contra la sociedad, el orden moral y la justicia, así como el desarrollo integral de los pueblos".[19]

En ese sentido, los ámbitos de arbitrariedad para la contratación de personal por parte de las entidades públicas, constituye un amplio margen para la comisión de actos de corrupción que socava el fin público que deben observar tanto el personal, como los funcionarios públicos, y al que están comprometidos los fondos públicos.

En dicho contexto, la propuesta se encuentra enmarcada en la consecución de estos objetivos previstos constitucionalmente, para combatir la corrupción, garantizar el adecuado uso de los fondos públicos y asegurar que el sector público cuente con los servicios de personas calificadas.

En atención a lo expuesto, en el siguiente cuadro se explican los efectos directos e indirectos con relación a los involucrados:

Cuadro N.° 1: Análisis del Costo-Beneficio desde la perspectiva de los actores involucrados.

Involucrados	Efectos directos	Efectos indirectos
Estado peruano	▪ Promueve un adecuado manejo de los recursos públicos comprometidos a través de la contratación de personal competente a través del Fondo de Apoyo Gerencial para el Sector Público (FAG). ▪ Promueve la vigencia del derecho a la igualdad y no discriminación, toda vez que establece criterios objetivos para el acceso a la contratación a través del FAG	▪ Promueve una mejor prestación de los servicios brindados por las instituciones públicas al asegurar cuadros técnicos que brinden servicios especializados o asesoría adecuada a la alta dirección de estas. ▪ Fortalece la calidad de los profesionales que acceden al sector público mediante contratos celebrados en el marco del FAG.

18 Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 00006-2006-C/TC (Aclaración), fundamento jurídico 11.

19 Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 01271-2008-HC/TC, fundamento jurídico 8.

	de forma igualitaria para todas las personas. ▪ Favorece que se cuente con cuadros técnicos que, efectivamente, cuenten con la experiencia, especialización o idoneidad para el ejercicio de la función pública. ▪ Establece un marco de requisitos objetivos transversales a las diversas instituciones del Estado para eliminar la arbitrariedad en la contratación de personal a través del FAG.	▪ Limita el ámbito de libre determinación de requisitos para la celebración de los contratos FAG en cada entidad pública, reduciendo la posibilidad de actos de corrupción en la contratación del personal sujeto a dicha modalidad.
Ciudadanos	▪ Contarán con un marco objetivo para acceder a la contratación a través del FAG, garantizando el derecho a la igualdad entre las personas que puedan acceder a dicha modalidad de contratación. ▪ Promoverá su especialización constante con la finalidad de adaptarse a la presente propuesta, con la finalidad de contar con la posibilidad de acceder al FAG. ▪ Contarán con mejores servicios por parte de las instituciones públicas, ya que estás contarán con profesionales calificados brindando asesoramiento y servicios especializados en su gestión, diseño de políticas públicas y prestación de servicios.	▪ Se promoverán sus derechos a través de instituciones públicas más eficientes que cuenten con personal calificado brindando servicios especializados o de asesoramiento a sus órganos de alta dirección. ▪ Se reduce el espacio para la comisión de posibles actos de corrupción a través de la contratación de personal no calificado mediante el FAG.

Fuente: Elaboración propia

III. EFECTOS DE LA VIGENCIA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La propuesta legislativa no afecta las disposiciones contenidas en la Constitución Política del Perú, sino que tiene como efecto en el ordenamiento jurídico nacional modificar el Decreto Ley N° 25650, a fin de modificar su artículo 1 para incorporar a Servir como ente rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos del Estado en la Comisión del FAG. En ese sentido, la modificación propuesta puede apreciarse a detalle en el siguiente cuadro comparativo:

Cuadro N.° 2: Comparación entre el Texto vigente del Decreto Ley N° 25650 y el texto modificado según la presente propuesta.

Texto vigente del Decreto Ley N° 25650	Texto Modificado
Artículo 1.- Créase el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público destinado a compensar adecuadamente el asesoramiento calificado que se brinde a las diferentes reparticiones del Estado. Dicho Fondo tendrá una Comisión integrada por: a) El Viceministro de Economía, quien lo presidirá; b) El Viceministro de Hacienda; c) El Secretario General de la Presidencia del Consejo de Ministros; y, d) Un representante de la Oficina General de Administración del Ministerio de Economía y Finanzas, quien actuará como Secretario Técnico; La referida Comisión se encarga de elaborar los lineamientos y otros aspectos necesarios para la administración del mencionado Fondo. Dichos lineamientos son aprobados a través de resolución ministerial del Ministerio de Economía y Finanzas y se publicarán en su portal institucional.	"Artículo 1.- Créase el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público destinado a compensar adecuadamente el asesoramiento calificado que se brinde a las diferentes reparticiones del Estado. Dicho Fondo tendrá una Comisión integrada por: a) El Viceministro de Economía, quien lo presidirá; b) El Viceministro de Hacienda; c) El Secretario General de la Presidencia del Consejo de Ministros; y, d) Un representante de la Oficina General de Administración del Ministerio de Economía y Finanzas, quien actuará como Secretario Técnico; **e) Un representante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir.** La referida Comisión se encarga de elaborar los lineamientos y otros aspectos necesarios para la administración del mencionado Fondo. Dichos lineamientos son aprobados a través de resolución ministerial del Ministerio de Economía y Finanzas y se publicarán en su portal institucional.

Elaboración: propia

La propuesta también incorpora al Decreto Ley N° 25650 los artículos 3-A y 3-B. que establecen requisitos objetivos para la contratación de personal a través del

Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público (FAG); así como impedimentos para llevar a cabo dicha contratación.

Cabe señalar que estos artículos buscan adecuar el Decreto Ley N° 25650, vigente desde 1992, al marco normativo actual, el cual ha experimentado diversas modificaciones a fin de garantizar los principios de idoneidad y buena administración en las instituciones públicas, entre las que destacan la Ley N° 31042, Ley de reforma constitucional que incorpora el artículo 34-A y el artículo 39-A sobre impedimentos para postular a cargos de elección popular o ejercer función pública; y la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción.

Por otro lado, el artículo 5 de la propuesta, establece un límite para la contratación a través del FAG, equivalente al 5% del total de puestos previstos en la respectiva entidad; esta disposición guarda coherencia con lo dispuesto por el artículo 77 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la cual contempla un tope similar para la contratación de servidores de confianza.

La propuesta también contempla cuatro (04) Disposiciones Complementarias. La Única Disposición Complementaria Final, dispone la adecuación del Reglamento de la Ley N° 29806, Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el Sector Público y dicta otras disposiciones, a lo dispuesto por la presente Ley. Para ello, se otorga al Poder Ejecutivo un plazo máximo de treinta (30) días calendario, con la finalidad de que el reglamento considere también los requisitos y prohibiciones propuestos. Por su parte, la Única Disposición Complementaria Modificatoria establece la modificación de los artículos 1, 3 y 5 de la Ley N° 29806. Ello, con la finalidad de mantener la coherencia del ordenamiento jurídico, ya que dichos artículos hacen mención a que el Poder Ejecutivo sería el único que puede contratar personal con cargo al FAG.

No obstante, conforme a la última versión de los Lineamientos para la Contratación de personal a través del FAG, aprobados por Resolución Ministerial N° 118-2021-EF/43, se contempla la posibilidad de que este tipo de contratación sea llevado a cabo también por otras instituciones distintas al Poder Ejecutivo. En ese sentido, las modificaciones propuestas pueden apreciarse con claridad en el siguiente cuadro comparativo:

Cuadro N.° 3: Comparación entre el Texto vigente de la Ley N° 29806 y el texto modificado según la presente propuesta.

Texto vigente de la Ley N° 29806	Texto Modificado
Artículo 1. Finalidad La presente norma regula la contratación de profesionales altamente calificados para ocupar puestos en las entidades públicas del	"**Artículo 1. Finalidad** La presente norma regula la contratación de profesionales altamente calificados para ocupar

Poder Ejecutivo, bajo los principios de mérito y transparencia. Para ello, los sectores del Poder Ejecutivo deben sustentar su pedido conforme a lo establecido en la presente Ley y ser autorizados por el Ministerio de Economía y Finanzas.	puestos en las entidades públicas, bajo los principios de mérito y transparencia. Para ello, las instituciones públicas, calificadas como entidades receptoras por el Ministerio de Economía y Finanzas, deben sustentar su pedido conforme a lo establecido en la presente Ley y ser autorizados por dicho Ministerio."
Artículo 3. Identificación de puestos Las entidades públicas del Poder Ejecutivo deberán identificar los puestos y a los profesionales que cumplan con los perfiles y requerimientos establecidos en la presente norma, determinando las actividades que deberá realizar. Para tal efecto, se tomará en cuenta lo establecido por la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, en lo que corresponda. Una vez efectuada dicha identificación, los sectores deberán presentar la solicitud correspondiente, con sujeción a lo establecido en el artículo siguiente.	**"Artículo 3. Identificación de puestos** Las entidades públicas deberán identificar los puestos y a los profesionales que cumplan con los perfiles y requerimientos establecidos en la presente norma, determinando las actividades que deberá realizar. Para tal efecto, se tomará en cuenta lo establecido por la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, en lo que corresponda. Una vez efectuada dicha identificación, los sectores deberán presentar la solicitud correspondiente, con sujeción a lo establecido en el artículo siguiente."
Artículo 5. Deber de informar Las entidades públicas del Poder Ejecutivo que cuenten con personal altamente calificado contratado bajo los alcances de la presente Ley deberán informar semestralmente al Ministerio de Economía y Finanzas y al Congreso de la República sobre las actividades realizadas por dicho personal, los cuales serán debidamente difundidos.	**"Artículo 5. Deber de informar** Las entidades públicas que cuenten con personal altamente calificado contratado bajo los alcances de la presente Ley deberán informar semestralmente al Ministerio de Economía y Finanzas y al Congreso de la República sobre las actividades realizadas por dicho personal, los cuales serán debidamente difundidas".

Elaboración: propia

Finalmente, se contemplan dos Disposiciones Complementarias Transitorias, la primera establece un plazo de treinta (30) días calendario para la adecuación de los funcionarios contratados a través del FAG, a los nuevos requisitos dispuestos por la presente iniciativa.

En esa línea, la segunda de dichas disposiciones establece el deber de los funcionarios responsables de cada entidad para verificar el cumplimiento de dichos requisitos, bajo responsabilidad.

IV. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y CON LAS POLÍTICAS DEL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa guarda concordancia con los siguientes temas contemplados en la Agenda Legislativa para el período anual de sesiones 2022-2023[20]:

- **Tema N° 30:** Búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales.
- **Tema N° 93:** Modernización de la gestión del Estado y la administración pública.
- **Tema N° 96:** Lucha contra la corrupción.

Asimismo, el presente proyecto de ley se encuentra enmarcado en las siguientes políticas de Estado del Acuerdo Nacional:

- **Décimo Primera:** Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.
- **Vigésimo Cuarta:** Afirmación de un Estado eficiente y transparente.
- **Vigésimo Sexta:** Promoción de la ética y la transparencia y erradicación de la corrupción, el lavado de dinero, la evasión tributaria y el contrabando en todas sus formas.

Lima, noviembre de 2022

20 Aprobada por Resolución Legislativa del Congreso N° 002-2022-2023-CR.