Firmado digitalmente por DIAZ MONTALVO Cinthya Yanira FAU 20477906461 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2021/10/21 19:59:06-0500

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 21 de octubre de 2021

INFORME TECNICO N° 002159-2021-SERVIR-GPGSC

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

De : **CINTHYA YANIRA DÍAZ MONTALVO**
Especialista Políticas Públicas

Asunto : Opinión técnica sobre el Proyecto de Ley Nº 149/2021-CG, Ley que establece requisitos mínimos para el acceso a la función y servicio público de funcionarios públicos de libre designación y remoción y personal de confianza

Referencia : a) Oficio N° D007429-2021-PCM-SC
b) Oficio N° 082-2021-2022/CDRGLMGE-NMYL/CG

Firmado digitalmente por MELLADO OCHOA Abel Luis FAU 20477906461 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/10/21 19:55:44-0500

Mediante el documento b) de la referencia, la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado solicita opinión sobre el Proyecto de Ley Nº 149/2021-CG, Ley que establece requisitos mínimos para el acceso a la función y servicio público de funcionarios públicos de libre designación y remoción y personal de confianza.

I. Competencias de SERVIR

1.1 El Decreto Legislativo N° 1023 creó a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR como un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, SAGRH) atribuyéndole entre otras funciones, la de emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito de aplicación de dicho sistema y la de formulación de la planificación de las políticas nacionales del Sistema en materia de recursos humanos, la organización del trabajo y su distribución, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación no económica, la gestión del desarrollo y capacitación y la gestión de las relaciones humanas y sociales en el servicio civil.

1.2 De esta manera, la presente opinión necesariamente se enmarca en las competencias legalmente atribuidas a SERVIR y se emite sin perjuicio de la opinión que a otros sectores pudiera corresponderles.

II. Contenido del proyecto normativo

2.1. De acuerdo al artículo 1 del proyecto de Ley, tiene por objeto el establecer los requisitos mínimos que deben cumplir los funcionarios públicos de libre designación y remoción, y personal de confianza para acceder al puesto.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **P2C937A**

2.2. Asimismo, el proyecto normativo establece en el artículo 2 que los funcionarios públicos de libre designación y remoción, y personal de confianza de las siguientes entidades, se encuentran comprendidos en el ámbito de aplicación de la Ley.

a) Poder ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos
b) Poder Legislativo
c) Poder Judicial
d) Gobiernos Regionales
e) Gobiernos Locales
f) Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía.
g) Entidades de tratamiento empresarial y empresas públicas
h) Demás entidades y organismos del Estado, cuyas actividades se realicen en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público.

Firmado digitalmente por MELLADO OCHOA Abel Luis FAU 20477906461 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/10/21 19:55:44-0500

Además, se menciona que no están comprendidos los siguientes regímenes:

a) Fuerzas Armadas
b) PNP
c) Carrera judicial
d) Ministerio Público
e) Carreras especiales

2.3. No obstante, en el artículo 3, el proyecto establece un listado de los funcionarios públicos de libre designación y remoción y personal de confianza que deben cumplir requisitos mínimos para acceder al puesto:

1. Funcionarios públicos de libre designación y remoción
    a) Ministros de Estado
    b) Viceministros
    c) Secretarios Generales de Ministerios, Secretario General del Despacho Presidencial y aquellos que por ley expresa tengan igual jerarquía.
    d) Titulares, adjuntos, presidentes y miembros de los órganos colegiados de libre designación y remoción.
    e) Gerente General de Gobierno Regional.
    f) Gerente Municipal.

2. Servidores públicos de confianza
    a) Directores, Directores Generales, Directores Regionales, Directores Municipales
    b) Gerentes, Gerentes Generales, Gerentes Regionales, Gerentes Municipales
    c) Jefes de órganos y Unidades orgánicas
    d) Demás servidores públicos que ejerzan cargos de confianza, conforme a los respectivos documentos de gestión de cada entidad.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **P2C937A**

2.4. En particular, el artículo 4 establece que todos los funcionarios públicos de libre designación y remoción y personal de confianza, deben de cumplir los requisitos de dicha propuesta normativa, en adición a las normas vigentes para dichos servidores, como lo es la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP), en la cual se dispone los siguientes requisitos para postular al empleo público:

> *Art. 7.- Requisitos para postular*
> *Son requisitos para postular al empleo público:*
> *a) Declaración de voluntad del postulante.*
> *b) Tener hábiles sus derechos civiles y laborales.*
> *c) No poseer antecedentes penales ni policiales, incompatibles con la clase de cargo.*
> *d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante.*
> *e) No contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos previstos en 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.*
> *f) Los demás que se señale para cada con curso.*

Firmado digitalmente por MELLADO OCHOA Abel Luis FAU 20477906461 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/10/21 19:55:44-0500

Asimismo, el proyecto de ley refiere a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), la que contempla los siguientes requisitos para los funcionarios públicos:

> *Art. 53.- Requisitos de los funcionarios públicos*
> *Para ser funcionario público se requiere cumplir con los requisitos contemplados para cada puesto según la ley especifica. Sin perjuicio de ello, se requiere:*
> *a) Tener la nacionalidad peruana, en los casos en que la naturaleza del puesto lo exija, conforme a la Constitución Política del Perú y a las leyes específicas.*
> *b) Tener hábiles sus derechos civiles.*
> *c) No estar inhabilitado para ejercer función pública o para contratar con el Estado, de acuerdo a resolución administrativa o resolución judicial definitiva.*
> *d) No tener condena por delito doloso.*
> *e) No tener otro impedimento legal establecido por norma expresa de alcance general.*
>
> *Art. 54.- Requisitos mínimos para funcionarios de libre designación o remoción*
> *Los funcionarios públicos de libre designación o remoción deben contar con estudios superiores o experiencia, así como cumplir con los requisitos mínimos establecidos para el puesto, de acuerdo a lo señalado en los documentos de gestión de la entidad o en la norma correspondiente.*

2.5. En esa línea, en el artículo 5 se establece como requisitos mínimos para el funcionario público que tenga la condición de Titular de Pliego y Titular de Unidad Ejecutora:

1. Titular del Pliego de Ministerio:
   - Formación académica de nivel superior completa
   - 10 años de experiencia laboral

2. Titular de Pliego, distinto a Ministerio
   - Formación académica de nivel superior completa
   - 8 años de experiencia laboral

3. Titular de Unidad Ejecutora

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **P2C937A**

- Formación académica de nivel superior completa
- 5 años de experiencia laboral, 3 deben ser del sector público.

4. Directores de las empresas del Estado del gobierno nacional, regional y local
   - Formación académica de nivel superior completa
   - 8 años de experiencia laboral

2.6. Sin embargo, respecto a los requisitos mínimos de los funcionarios públicos de libre designación y remoción y personal de confianza que no tenga la condición de Titular de Pliego o Titular de Unidad Ejecutora, el artículo 4, 6 y Segunda Disposición Complementaria Final del proyecto de ley, establece lo siguiente:

Firmado digitalmente por MELLADO OCHOA Abel Luis FAU 20477906461 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/10/21 19:55:44-0500

1. A través de disposiciones complementarias se determinarán los requisitos mínimos de formación académica y experiencia laboral.
2. Se encarga a SERVIR la "emisión de las disposiciones complementarias para su implementación que serán aprobadas mediante Decreto Supremo."

2.7. Finalmente, en los artículos 7, 8, 9 y Tercera Disposición Complementaria Final del proyecto de ley, se definen las responsabilidades de las entidades de adecuar sus documentos de gestión para incluir tales requisitos como mínimos aplicables, la publicación de las hojas de vida de los funcionarios y servidores públicos obre los que se dispone la aplicación del proyecto de ley, y las acciones de control gubernamental selectivo que realizaría la Contraloría General de la República y los Órganos de Control Institucional para la verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos en los funcionarios y servidores públicos definidos en el proyecto de ley y las disposiciones complementarias que serían normadas en función a esta.

III. Análisis del proyecto normativo

3.1. El proyecto de ley, en su artículo tres, si bien propone amplitud en sus definiciones respecto a los funcionarios públicos y servidores de confianza, esta no contempla que ya existen definiciones propias para las clasificaciones o grupos de Funcionarios públicos, directivos y servidores de confianza, tanto en la LMEP, como en la LSC, las cuales representan diferencias entre dichos grupos en relación a la naturaleza de las funciones que desarrollan.

3.2. Así, de acuerdo al numeral 1 del artículo 4 de la LMEP, se entiende por Funcionario Público al que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representan al Estado o a un sector de la población, desarrollan políticas del Estado y/o dirigen organismos o entidades públicas; y puede ser a) De elección popular directa y universal o confianza política originaria, b) De nombramiento y remoción regulados, o c) De libre nombramiento y remoción.

3.3. Asimismo, de acuerdo al artículo 51 de la LSC. el funcionario público es aquel que ejerce atribuciones políticas, normativas y administrativas. Las dos primeras son entendidas como la facultad de diseñar y aprobar políticas y normas o reglas de carácter general, en el ámbito y las

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **P2C937A**

materias de su competencia. La tercera es entendida como actos de dirección y de gestión interna.

3.4. Por otro lado, respecto a los directivos, el literal a) del numeral 3 del artículo 4 de la LMEP, establece que directivo superior es aquel que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno.

3.5. De acuerdo al artículo 58 de la LSC, el directivo público tiene funciones de organización, dirección o toma de decisiones sobre los recursos a su cargo; vela por el logro de los objetivos asignados y supervisa el logro de metas de los servidores civiles bajo su responsabilidad.

Firmado digitalmente por MELLADO OCHOA Abel Luis FAU 20477906461 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/10/21 19:55:44-0500

3.6. Con relación, a los empleados de confianza, el numeral 2 del artículo 4 de la LMEP establece que es el que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público y se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente.

3.7. De acuerdo al literal e) del artículo 3 de la LSC, servidor de confianza es aquel servidor civil que forma parte del entorno directo e inmediato de los funcionarios públicos o directivos públicos y cuya permanencia en el Servicio Civil está determinada y supeditada a la confianza por parte de la persona que lo designó. Puede formar parte del grupo de directivos públicos, servidor civil de carrera, o servidor de actividades complementarias. Ingresa sin concurso público de méritos, sobre la base del poder discrecional con que cuenta el funcionario que lo designa. No conforma un grupo y se sujeta a las reglas que correspondan al puesto que ocupa.

3.8. Es, a partir de dichas distinciones que se plantean regulaciones propias de la clasificación o grupo al que se hace referencia. Así, la LSC, en el caso de los Funcionarios Públicos de Libre Designación o remoción, precisa, mediante el literal c) del artículo 52, que este es aquel cuyo acceso al Servicio Civil se realiza por libre decisión del funcionario público que lo designa, basada en la confianza para realizar funciones de naturaleza política, normativa o administrativa.

3.9. Asimismo, en el artículo 54 de la LSC, se indica que los Funcionarios Públicos de Libre Designación o remoción deben contar con estudios superiores o experiencia, así como cumplir con los requisitos mínimos establecidos para el puesto, de acuerdo a lo señalado en los documentos de gestión de la entidad o en la norma correspondiente.

3.10. Además, en el artículo 57 de la LSC, se indica que, en el caso de los funcionarios públicos, dicha ley y sus normas reglamentarias se aplican según la naturaleza de sus actividades.

3.11. En el caso de los Directivos públicos, la LSC, en su artículo 59, refiere que el ingreso a un puesto directivo público se realiza por concurso público de méritos realizado por cada entidad, cumpliendo con el perfil del puesto respectivo. En el caso de los servidores de confianza, aun cuando no se requiere concurso, deben cumplir con el perfil establecido para el puesto.

3.12. De lo expuesto previamente, se desprende que las funciones, potestades y atribuciones que tiene un funcionario público son distintas a las de los directivos públicos, sean estos o no servidores de confianza. Por lo que, la regulación de los requisitos para el acceso debe estar

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **P2C937A**

establecida considerando dicha naturaleza. Sin embargo, en el proyecto de Ley no se sustenta que los requisitos planteados respondan a esta misma naturaleza.

3.13. No obstante, se debe observar que ya el artículo 54 de la LSC indica, descrito en el numeral 3.9 del presente informe, que los funcionarios deben contar con estudios superiores o experiencia, así como con los requisitos mínimos establecidos para el puesto, de acuerdo a lo señalado en los documentos de gestión de la entidad o en la norma correspondiente. Dicho artículo permite evaluar que las exigencias del perfil responden de forma diferenciada al tipo de entidad en la que el funcionario público desarrollará sus funciones, lo cual, a su vez, determina el tipo de funcionario que esta misma institución requiere.

Firmado digitalmente por MELLADO OCHOA Abel Luis FAU 20477906461 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/10/21 19:55:44-0500

3.14. Por otro lado, la diferenciación entre un directivo público y un servidor de confianza resulta relevante, tanto para la LMEP como la para la LSC, pues permite separar las necesidades a las que responden. En el caso de los servidores de dirección, cuyas funciones son relativas a la organización, dirección o toma de decisiones, pueden ser catalogados como de confianza, dentro de los topes que establecidos. Sin embargo, en los casos en que no sean catalogados como de confianza, el acceso a dichos cargos de dirección debe ser por concurso público de méritos, respondiendo al perfil que se haya establecido para tal efecto. Por tanto, la falta de dicha distinción expone a que las entidades pudieran hacer incorporaciones basadas en la confianza, indistintamente de dicha naturaleza y obviando los topes establecidos en las normativas vigentes.

3.15. En la misma línea, hay que considerar que el proyecto de ley, en su artículo 3, si bien propone inicialmente una clasificación de funcionarios públicos y de personal de confianza, luego, en el artículo 5, determina requisitos considerando una clasificación distinta. Dicha variación en la definición genera una mayor distorsión a la ya mencionada previamente.

3.16. Sobre la clasificación empleada en el artículo 5 del proyecto de ley, es importante considerar que, si bien el Sistema Administrativo de Presupuesto Público mantiene una organización pertinente para las normas internas a este sistema, estas no debieran extrapolarse a la definición de una estructura organizacional, así como a la definición de entidad pública y los tipos que mantiene el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo al literal a) del artículo IV del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

3.17. Por ello, aunque los pliegos presupuestales y unidades ejecutoras representan formas de organizar la responsabilidad en la ejecución presupuestal, estas no necesariamente representan unidades para la organización en la gestión de los recursos humanos, ni entidades públicas en sí mismas. Es decir, aunque un pliego presupuestal pueda tener a su cargo distintas unidades ejecutoras, ello no representa que tenga exactamente la misma cantidad de entidades públicas adscritas, ya sean ministerios o gobiernos regionales. Dicha dispersión permite considerar que, los requisitos imponibles a los funcionarios públicos, debiera considerar, en su lugar, las características de la entidad pública que tienen como encargo dirigir y la naturaleza de sus funciones. De igual manera, en el caso de los directivos públicos, de considerar requisitos transversales, estos debieran encontrar una sub-clasificación considerando el ámbito de la función que estos realizan, la misma que, incluso, no debiera distinguirse por la condición de ser considerados servidores o empleados de confianza.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **P2C937A**

3.18. Finalmente, es importante señalar que, como fue descrito en el numeral 3.9 del presente informe, la formación académica ya constituye un requisito para los Funcionarios públicos de libre designación o remoción; mientras que, en las normas vigentes, no se identifica la asignación de años mínimos de experiencia laboral para este grupo. Aunque pudiera sugerirse que este criterio aporta a la idoneidad para un desempeño eficiente en el puesto, ni el proyecto de ley, ni en su Exposición de motivos se identifican criterios claros que sustenten dicha asignación, en especial para sustentar los años de experiencia considerados.

IV. Propuesta de texto sustitutorio

Firmado digitalmente por MELLADO OCHOA Abel Luis FAU 20477906461 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/10/21 19:55:44-0500

4.1. Indistintamente del contexto político en el que nos encontremos, la necesidad de preservar el principio de idoneidad a los puestos debe ser reconocida para el ejercicio de la función pública. Así, la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, identifica, en su numeral 4 del artículo 6, a la idoneidad como un principio y deber ético del servidor público, indistintamente del cargo que ocupa. Así, esta se define como la aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones. De ello se desprende que, indistintamente de si se establecen requisitos o impedimentos para el ingreso, el objetivo principal se centra en el resguardo de la idoneidad para el puesto.

4.2. De acuerdo a la LSC, en su literal f del artículo 3, un puesto se entiende como un conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de una entidad, así como los requisitos para su adecuado ejercicio. Por tanto, son las funciones y las responsabilidades las que deben, en principio, guiar la pertinencia de los requisitos que se determinen para los pestos, indistintamente del grupo o clasificación al que corresponda.

4.3. Considerando los puestos que son considerados como Funcionarios Públicos de Libre Designación y Remoción en el literal c) del artículo 52 de la LSC y al considerar las funciones atribuidas a estos en normas con rango de ley, resalta una distinción entre los Ministros de Estado y los demás funcionarios dispuestos en dicha norma. Así, en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (en adelante, LOPE), además de considerar como una de las funciones del Jefe de Estado el poder nombrar ministros, con la aprobación del Consejo de Ministros y con cargo de dar cuenta al Congreso de la República, define, en su artículo 25, que este corresponde a un responsable político de la conducción de un sector o sectores del Poder Ejecutivo. Por tanto, el rol político y de dirección en el alineamiento a las políticas de gobierno y Estado constituye una característica propia del puesto, consistente con la decisión de la designación del Presidente de la República como Jefe de Estado.

En cambio, los Viceministros, como indica el artículo 26 de la LOPE, tienen a su cargo la formulación, coordinación, ejecución y supervisión de la política de desarrollo sectorial bajo su competencia, así como supervisar las actividades de los órganos que de su despacho dependen. Por tanto, se evidencia el carácter técnico del puesto. De igual manera, en el caso de los Secretarios Generales de los ministerios, de acuerdo al artículo 27 de la LOPE, estos asisten y asesoran al Ministro en los sistemas de administración de la entidad, para lo cual debe regirse

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **P2C937A**

en las disposiciones normativas y técnicas que determinan los entes rectores de tales sistemas. De esta manera, se evidencia también el carácter técnico del puesto.

Este mismo criterio se hace extensivo a los titulares de los organismos públicos que mantienen la condición de funcionarios públicos, en tanto la naturaleza de estas entidades públicas, descritas en los artículos 30, 31, 32 y 33 de la LOPE, hace referencia a la formulación, implementación y supervisión de las políticas sectoriales que tienen bajo su competencia. Por tanto, sus titulares asumen una función técnica. En el caso de los Gerentes Generales de Gobiernos Regionales y los Gerentes Municipales, considerando la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, y la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, respectivamente, atribuyen las funciones ejecutivas y administrativas a los estos puestos, por lo que se les puede considerar también que sus funciones corresponden a una naturaleza técnica.

Firmado digitalmente por MELLADO OCHOA Abel Luis FAU 20477906461 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/10/21 19:55:44-0500

4.4. Esta distinción conlleva a priorizar la definición de requisitos para los Funcionarios Públicos de Libre Designación y Remoción que mantienen una función de naturaleza técnica en las entidades públicas en las que prestan sus servicios para el Estado. De igual manera, considerando la definición descrita sobre los puestos de Directivo Público, presentadas en los numerales 3.4 y 3.5 del presente informe, el carácter técnico que corresponde al desempeño de sus funciones, lleva a considerar prioritaria la definición de sus requisitos.

4.5. Es importante precisar que no priorizar los requisitos para los puestos de Ministros de Estado no representa que no fuera considerada necesaria la idoneidad para este tipo de puestos. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que los impedimentos y las prohibiciones para el acceso a estos puestos, normados en distintos dispositivos legales, permiten acotar la deliberación del Jefe de Estado para las designaciones para este puesto. Así, a fin de tener claridad de los impedimentos y prohibiciones vigentes, pudiera ser necesario establecer un Compendio Normativo, lo cual podría reducir los errores posibles al momento de vincular a un servidor civil.

4.6. Asimismo, es importante mencionar que SERVIR, desde la promoción del tránsito al Régimen del Servicio Civil dispuesta en el LSC, ha diseñado perfiles de puestos para los grupos de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias, en quienes puede recaer la condición de ser considerados servidores de confianza. Por tanto, es relevante considerar que, con el tránsito al régimen del servicio civil, se busca la aprobación de nuevos documentos de gestión, aplicando las metodologías y perfiles diseñados por SERVIR. Se espera que, con el avance en el proceso de tránsito, todas las entidades públicas migren a una definición de puestos y funciones siguiendo criterios estándar para ello. En tanto el tránsito al Régimen del Servicio Civil se implementa en las entidades, resulta relevante definir límites a esta confianza conferida. Así, además de buscar priorizar los requisitos para funcionarios públicos y directivos públicos, resulta importante atender la necesidad de asegurar que los límites de confianza, disponibles en la LMEP y en la LSC, puedan ser aplicados eficientemente. Esto constituye un aspecto que requiere ser considerado en una propuesta normativa.

4.7. Para delimitar los requisitos pertinentes para los puestos de funcionarios públicos y directivos públicos, resulta de utilidad revisar los requisitos que actualmente son considerados en el ámbito internacional y nacional para estos puestos.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **P2C937A**

Respecto a la experiencia internacional, se han considerado las experiencias de los servicios civiles de Chile, Colombia y Costa Rica, en tanto los tres países latinoamericanos al ser miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), mantienen normas o políticas internas claras en relación a la gestión del servicio civil. El hallazgo de estos países se muestra en el siguiente cuadro.

Revisión internacional de requisitos en funcionarios públicos y directivos

	Puesto	Chile	Colombia	Costa Rica
Funcionario Público	Viceministro/a	No identificado	Título universitario Título de posgrado Experiencia >24 a 60 meses	No identificado
	Secretario/a General	No identificado	Título universitario Título de posgrado Experiencia >64 a 68 meses	No identificado
	Titular de Organismo Público	Título de una carrera Experiencia > 5 años	Título universitario Título de posgrado Experiencia >60 a 84 meses	Título universitario Experiencia > 5 años
	Gerente/a Regional	No identificado	No identificado	No identificado
	Gerente/a Municipal	No identificado	No identificado	No identificado
Directivo Público	Gerente/a General en organismos públicos	Título universitario Experiencia >4 años	Título universitario Título de posgrado Experiencia >60 a 84 meses	Título universitario Experiencia >5 años
	Director/a Ejecutivo de programas y proyectos	Título universitario Experiencia >5 años	Título universitario Título de posgrado	Administrativos: Título universitario Experiencia variable, en Clasificador de Cargos de la entidad
	Director/a del segundo y tercer nivel organizacional			Académicos: Título de posgrado Experiencia variable, en Clasificador de Cargos de la entidad

Como se observa, la experiencia, aunque variable entre los países, no establecen altos requisitos. Esto pudiera explicarse por los modelos de alta dirección pública que en estos países se establece. En ellos se observa una migración de sistemas preburocráticos a un sistema basado en el mérito, aplicando rasgos de la Nueva Gestión Pública. Así, la evaluación de resultados de gestión y las competencias gestionar equipos son parte complementaria a la definición de requisitos. Asimismo, es importante considerar que, al igual que otros servicios civiles, estos podrían estar priorizando la generación de directivos generalistas quienes, independientemente de la profesión específica con la que cuentan, puedan abocarse a la dirección pública como actividad profesional[1]. Esto es recogido por el Modelo de Gestión del Grupo de Directivos

[1] Jiménez Asensio, R., Villoria, M. y Palomar, A. (2009). "La Dirección Pública Profesional en España". IVAP, Marcial Pons. Buenos Aires.

Firmado digitalmente por MELLADO OCHOA Abel Luis FAU 20477906461 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/10/21 19:55:44-0500

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **P2C937A**

Públicos del Servicio Civil Peruano[2], para el cual se definen, además, competencias pertinentes a la función que desempeñan.

Por otro lado, respecto a los requisitos que las entidades públicas peruanas recogen para los funcionarios públicos y directivos públicos, es pertinente mencionar que estos son, en principio, altamente dispersos. Así, para la elaboración del presente informe, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de SERVIR efectuó una revisión a 1,997 entidades públicas de los tres niveles de gobierno a las normas vigentes y a sus documentos de gestión como el Manual Clasificador de Cargos, señalando que ha identificado diferencias en la disponibilidad de información sobre los requisitos y, en los casos que esto pudo encontrarse disponible, estos pueden variar entre 1 y 10 años. Frente a esta gran dispersión, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos recomendó la definición de una metodología ad-hoc para definir requisitos mínimos comunes.

Firmado digitalmente por MELLADO OCHOA Abel Luis FAU 20477906461 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/10/21 19:55:44-0500

4.8. Además de lo descrito, la definición de requisitos requiere considerar la particularidad de la naturaleza de las entidades públicas, el mercado laboral, así como la evidencia que se obtiene respecto al impacto de los requisitos fijados. Para este fin, se ha buscado abocarse a dos tipos de requisitos, los de formación académica y los años de experiencia.

Sobre la formación académica y como fue mencionado previamente, la definición de requisitos necesita considerar también el contexto y mercado laboral, es decir, tomar en cuenta las características de profesionales en el medio. Sobre ello, es importante referir que, de acuerdo a la SUNEDU[3], al 2018 se alcanzó el porcentaje más alto de población entre los 21 y 35 años con educación superior completa entre el 2012 y el 2018, el cual asciende a 12.9%. Asimismo, los porcentajes de egresados al 2018 varían de acuerdo a la región. Así, regiones como Lima, Tacna, Arequipa, Moquegua y Puno se encuentran en el percentil superior, al tener un porcentaje de egresados entre 14% y 17.1%. Ahora bien, las causas vinculadas a estos porcentajes son diversas, dentro de las que se pueden encontrar limitaciones económicas, brechas de género, entre otras. Por tanto, el requisito de grado académico requiere un balance entre la pertinencia para garantizar la idoneidad y la factibilidad de encontrar profesionales con tales características.

En cuanto a los años de experiencia, tomando como referencia los modelos de dirección pública referidos previamente, es posible identificar que, si bien es relevante considerar una experiencia general, desde la cual se puede considerar la experiencia en profesional en los sectores públicos y privados, es tanto o más importante fijar también un mínimo de experiencia específica, en la cual pueda considerarse la experiencia asociada al puesto o cargo, la que permite asegurarse que el ocupante del puesto conoce el impacto y consecuencia de las funciones; en la función y/o materia, en la que es posible asegurar que el ocupante conoce el sector o ámbito de aplicación de las funciones; o en el sector público, desde la cual se puede asegurar que el ocupante conoce la normativa y características que rigen la función pública. Así, más allá de la aplicación rígida de la experiencia profesional general, es necesario incorporar una experiencia específica que recoja, al menos uno de los componentes descritos previamente.

[2] SERVIR (2016) Modelo de Gestión del Grupo de Directivos Públicos del Servicio Civil Peruano. SERVIR: Lima.
[3] SUNEDU (2020) II informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú. SUNEDU: Lima

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **P2C937A**

4.9. Con dichos criterios y con la aplicación de una metodología ad-hoc, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos pudo identificar promedios generales hallados por cada tipo de puesto. Luego, con dicha información, la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública de SERVIR realizó un análisis para verificar su pertinencia en función al Modelo de dirección pública que ha sido definida.

4.10. Producto del análisis descrito previamente, se considera pertinente proponer el siguiente texto sustitutorio al proyecto de ley discutido previamente:

Firmado digitalmente por MELLADO OCHOA Abel Luis FAU 20477906461 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/10/21 19:55:44-0500

PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE DISPOSICIONES PARA GARANTIZAR LA IDONEIDAD EN EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

CAPÍTULO I
DEL OBJETO Y ÁMBITO

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso e incompatibilidades para garantizar la idoneidad en el ejercicio de la función pública de la Alta Dirección Pública.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Se encuentran comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la presente norma a las entidades de la Administración Pública de los tres niveles de gobierno.

Artículo 3. Definiciones

a) Directivos(a) públicos: Comprende a los servidores civiles que desarrollan funciones relativas a la planeación, dirección, organización y evaluación de una entidad, órgano, forma de organización o, en casos específicos dispuestos en el Reglamento de la presente Ley, unidad orgánica; en colaboración directa o indirecta a las funciones ejercidas por un funcionario público. La presente definición incluye a los servidores que ejerzan dichas funciones indistintamente del nivel de gobierno, tipo de entidad y naturaleza del órgano.
b) Experiencia general: Es el tiempo que la persona ha laborado, independientemente del régimen laboral o modalidad de contratación, y se cuenta desde el momento de egreso de la formación universitaria o técnica completa.
c) Experiencia específica: La experiencia específica forma parte de la experiencia general y se asocia a uno (1) o más de los siguientes tres (3) componentes: en el puesto o cargo y/o en la función y/o materia y/o en el Sector Público. Para efectos de la presente ley, la experiencia específica comprende al componente del puesto o cargo.
d) Formación académica: Asociada al nivel académico y/o los grados académicos, situación académica y/o carreras/especialidades requeridas. Para efectos de la presente ley, la formación académica comprende el nivel académico.
e) Funcionarios públicos: Comprende a los representantes políticos u ocupantes de cargos públicos representativos, que desarrollan funciones de preeminencia política y/o de gobierno en la organización del Estado. La presente definición incluye a los funcionarios públicos de

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **P2C937A**

elección popular, directa y universal; los funcionarios públicos de designación o remoción regulada; y los funcionarios públicos de libre designación y remoción.

f) Servidor civil: Servidores/as de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan por la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, por el Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público, por el Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de carreras especiales y a los contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo Nº 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

Firmado digitalmente por MELLADO OCHOA Abel Luis FAU 20477906461 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/10/21 19:55:44-0500

CAPÍTULO II
DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS PARA LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y DIRECTIVOS PÚBLICOS

Artículo 4. De los requisitos mínimos para acceder al cargo

Los siguientes funcionarios públicos deben cumplir, además de los requisitos dispuestos en el artículo 53 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, con:

4.1. **Viceministro(a):** Formación superior completa, con nueve (9) años de experiencia general y seis (6) años de experiencia específica en puestos y/o cargos de directivo o de nivel jerárquico similar, pudiendo ser estos parte de los nueve (9) años de experiencia general.

4.2. **Secretario(a) General de Ministerios:** Formación superior completa, con nueve (9) años de experiencia general y seis (6) años de experiencia específica en puestos y/o cargos de directivo o de nivel jerárquico similar, pudiendo ser estos parte de los nueve (9) años de experiencia general.

4.3. **Titulares, adjuntos, presidentes y miembros de los órganos colegiados de libre designación y remoción de los organismos públicos del Poder Ejecutivo:** Formación superior completa, con nueve (9) años de experiencia general y seis (6) años de experiencia específica en puestos y/o cargos de directivo o de nivel jerárquico similar, pudiendo ser estos parte de los nueve (9) años de experiencia general.

4.4. **Gerente General Regional de los gobiernos regionales**: Formación superior completa, con siete (7) años de experiencia general y cinco (5) años de experiencia específica en puestos y/o cargos de directivo o de nivel jerárquico similar, pudiendo ser estos parte de los siete (7) años de experiencia general.

4.5. **Gerente General Municipal de los gobiernos locales provinciales**: Formación superior completa, con seis (6) años de experiencia general y cuatro (4) años de experiencia específica en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, pudiendo ser estos parte de los seis (6) años de experiencia general.

4.6. **Gerente General Municipal de los gobiernos locales distritales**: Formación superior completa, con cuatro (4) años de experiencia general y dos (2) años de experiencia específica en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, pudiendo ser estos parte de los cuatro (4) años de experiencia general.

Artículo 5. De los requisitos mínimos para cargos de directivo(a) público

Los siguientes directivos públicos deben cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **P2C937A**

5.1. Secretario(a) General, Gerente(a) General o el que haga las veces de los organismos públicos del Poder Ejecutivo: Formación superior completa, con ocho (8) años de experiencia general y cuatro (4) años de experiencia específica en puestos y/o cargos de directivo o de nivel jerárquico similar, pudiendo ser estos parte de los ocho (8) años de experiencia general.

5.2. Secretario(a) General, Gerente(a) General o el que haga las veces de los organismos constitucionalmente autónomos. Formación superior completa, con nueve (9) años de experiencia general y cinco (5) años de experiencia específica en puestos y/o cargos de directivo o de nivel jerárquico similar, pudiendo ser estos parte de los nueve (9) años de experiencia general.

Los requisitos mínimos de los(as) directivos(as) públicos no comprendidos en el presente artículo, se establecen en el Reglamento de la presente Ley.

Firmado digitalmente por MELLADO OCHOA Abel Luis FAU 20477906461 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/10/21 19:55:44-0500

Artículo 6. Del porcentaje de confianza

El número de servidores de confianza en ningún caso es mayor al cinco por ciento (5%) del total de cargos o puestos previstos por la entidad pública en su Cuadro para Asignación de Personal o Cuadro de Puestos de la Entidad, según corresponda, con un mínimo de dos (2) y un máximo de cincuenta (50) servidores de confianza, correspondiendo al titular de la entidad pública la determinación de la ubicación de los servidores de confianza. Este porcentaje incluye a los directivos públicos a que se refiere el numeral a del artículo 3 de la presente Ley.

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Emisión de criterios, reglas, metodologías y disposiciones complementarias

A propuesta de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, el Poder Ejecutivo, en un plazo no mayor de noventa (90) días calendario, contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente Ley en el diario oficial El Peruano, aprueba su Reglamento.

SEGUNDA. Vigencia de los artículos 4 y 5

Los artículos 4 y 5 de la presente Ley entran en vigencia a partir del día siguiente de la publicación del Reglamento a que alude la Primera Disposición Complementaria Final de la presente Ley, en el Diario Oficial El Peruano, en atención al cronograma de implementación que allí se disponga.

TERCERA. Compendio normativo sobre los impedimentos para el acceso a la función pública

En un plazo de sesenta (60) días hábiles, contados desde la vigencia la presente Ley, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, a propuesta de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, aprobará el Compendio normativo sobre los impedimentos para el acceso a la función pública.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **P2C937A**

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

ÚNICA. Instrumentos de gestión de naturaleza temporal

Las entidades públicas, a la fecha de publicación de la presente Ley, deben prever la formulación o adecuación de sus instrumentos de gestión en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de corresponder, a lo dispuesto en la presente Ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

Firmado digitalmente por MELLADO OCHOA Abel Luis FAU 20477906461 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/10/21 19:55:44-0500

PRIMERA. Modificación del artículo 242 de la Ley Nº 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

Modifícase el artículo 242 de la Ley 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, modificado por el Decreto Legislativo 1295, en los siguientes términos:

"Artículo 242.- Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles

El Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles consolida toda la información relativa al ejercicio de la potestad administrativa sancionadora disciplinaria y funcional ejercida por las entidades de la Administración Pública, así como aquellas sanciones penales impuestas de conformidad con los artículos 108-B,296-B, 297, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106."

SEGUNDA. Modificación de los artículos 2 y 3 del Decreto Legislativo Nº 1295

Modifícanse los artículos 2 y 3 del Decreto Legislativo Nº 1295, Decreto Legislativo que modifica el artículo 242 de la Ley 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General y establece disposiciones para garantizar la integridad en la administración pública, en los siguientes términos:

"Artículo 2. Impedimentos

2.1 Las sanciones de destitución o despido que queden firmes o que hayan agotado la vía administrativa, y hayan sido debidamente notificadas, acarrean la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública y para prestar servicios por cinco (5) años, no pudiendo reingresar a prestar servicios al Estado o a empresa del Estado, bajo cualquier forma o modalidad, por dicho plazo. Su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles es obligatoria. También es obligatoria la inscripción en el Registro la inhabilitación cuando se imponga como sanción principal, una vez que se haya agotado la vía administrativa o que el acto haya quedado firme; y que el acto haya sido debidamente notificado.

2.2 Las personas con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada, por alguno de los delitos previstos en los artículos 108-B, 296-B, 297, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, no pueden prestar servicios a favor del Estado, bajo cualquier forma o modalidad. La inscripción

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **P2C937A**

de la condena en el Registro de Sanciones para servidores civiles es obligatoria. En caso se encuentren bajo alguna modalidad de vinculación con el Estado, éste debe ser resuelta."

"Artículo 3. Inscripción y actualización del Registro
3.1 Es obligación de las Oficinas de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, de las entidades comprendidas en el artículo I del Título Preliminar de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General con excepción de las mencionadas en el inciso 8, inscribir las sanciones así como sus modificaciones y rectificaciones, tramitadas de acuerdo al procedimiento correspondiente dentro de los plazos y formas que indique el reglamento.
3.2 Las sentencias consentidas y/o ejecutoriadas, por alguno de los delitos previstos en los artículos 108-B, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, deberán ser notificadas por el Poder Judicial a la Autoridad Nacional del Servicio Civil para que ésta proceda a realizar la inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, en el plazo que establezca el Reglamento.
3.3 La inobservancia de lo dispuesto en los párrafos que anteceden será considerada falta administrativa disciplinaria."

Firmado digitalmente por MELLADO OCHOA Abel Luis FAU 20477906461 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/10/21 19:55:44-0500

TERCERA. Modificación de los artículos 7 y 22 de la Ley Nº 28175, Ley Marco del Empleo Público

Modifícase el literal e) e incorpórase el literal f) al artículo 7, así como modifícase el literal d) del artículo 22 de la Ley Nº 28175, Ley Marco del Empleo Público, de acuerdo con el texto siguiente:

"Artículo 7.- Requisitos para postular
Son requisitos para postular al empleo público:
(...)
e) No contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos previstos en los artículos 108-B, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.
f) Los demás que se señale para cada concurso".

"Artículo 22.- Término del empleo público
El término del empleo se produce por:
(...)
d) Contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos previstos en los artículos 108-B, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.
(...)".

CUARTA. Modificación de los artículos 4 y 10 Decreto Legislativo Nº 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **P2C937A**

Incorpórase el numeral 4.3 al artículo 4, así como el literal i) al artículo 10 del Decreto Legislativo Nº 10576, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, de acuerdo con el texto siguiente:

"Artículo 4.- Requisitos para su celebración

Son requisitos para la celebración del contrato administrativo de servicios:

(...)

4.3. No contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos previstos en los artículos 108-B, 296, 296-A primer, segundo y cuarto párrafo, , 296-B, 297, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, o sanción *administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.*

"Artículo 10.- Extinción del contrato

El Contrato Administrativo de Servicios se extingue por:

(...)

i) Contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos previstos en los artículos 108-B, 296, 296-A primer, segundo y cuarto párrafo , 296-B, 297, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

(...).

QUINTA. Modificación del artículo 49 de la Ley Nº 29944, Ley de Reforma Magisterial

Incorpórase el literal j) al artículo 49 de la Ley Nº 29944, Ley de Reforma Magisterial con el texto siguiente:

"Artículo 49. Destitución

Son causales de destitución, la transgresión por acción u omisión de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, considerado como muy grave. También se consideran faltas o fracciones muy graves, pasibles de destitución, las siguiente:

(...)

j) Haber sido condenado por los delitos previstos en los artículos 108-B, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399 y 400 y 401 del Código Penal, inscritos en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

SEXTA. Modificación del artículo 37 de la Ley Nº 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria

Incorpórase el literal e) al artículo 37 de la Ley Nº 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, de acuerdo con el texto siguiente:

"Artículo 37. Retiro por término de la carrera

El servidor penitenciario se encuentra en situación de retiro por término de la carrera cuando ha culminado definitivamente su vínculo laboral con el Inpe. El retiro por término de la carrera del servidor penitenciario se produce por lo siguiente:

Firmado digitalmente por MELLADO OCHOA Abel Luis FAU 20477906461 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/10/21 19:55:44-0500

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **P2C937A**

(...)

e) Contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos previstos en los artículos 108-B, 296, 296, 296-A primer, segundo y cuarto párrafo, 296-B, 297, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscrita en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles".

SÉPTIMA. Modificación del artículo 5 del Decreto Legislativo Nº 1024, Decreto Legislativo que crea y regula el cuerpo de gerentes públicos

Modifícanse los artículos 5 y 9 del Decreto Legislativo Nº 1024, Decreto Legislativo que crea y regula el cuerpo de gerentes públicos, de acuerdo con el texto siguiente:

"Artículo 5.- Condiciones para postular

Para participar en los concursos nacionales se requiere lo siguiente:

a) Contar con título universitario o grado académico de maestría o doctorado;

b) No estar inhabilitado para ejercer función pública por decisión administrativa firme o sentencia judicial con calidad de cosa juzgada;

c) Contar al menos con el mínimo de experiencia profesional, de acuerdo con lo que señale el Reglamento; y,

d) No contar sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos previstos en los artículos 108-B, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscrita en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

e) Otros requisitos generales o específicos que establezca la Autoridad para cada proceso.

Podrán postular las personas que se encuentren al servicio de la Administración Pública bajo cualquier forma de contratación".

Firmado digitalmente por MELLADO OCHOA Abel Luis FAU 20477906461 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/10/21 19:55:44-0500

V. Conclusiones

Con relación al Proyecto de Ley Nº 149/2021-CG, Ley que establece requisitos mínimos para el acceso a la función y servicio público de funcionarios públicos de libre designación y remoción y personal de confianza, observamos lo siguiente, respecto a determinadas regulaciones vinculadas con el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos:

5.1. El proyecto de ley define su ámbito de aplicación en Funcionarios Públicos y personal de confianza; sin embargo, se identifican limitaciones respecto a la clasificación empleada, la cual puede tener impacto en las definiciones de los límites de empleados de confianza en las entidades públicas, así como en la heterogeneidad funcional de las entidades públicas.

5.2. Por otro lado, el artículo 5 de la propuesta normativa, establece que los requisitos para los puestos para titulares de ciertos pliegos presupuestales y unidades ejecutoras; sin embargo, la aplicación la clasificación empleada, así como una aplicación rígida de las entidades, podría desvirtuar el objetivo de la norma. Así, el proyecto normativo carece de sustento respecto a

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **P2C937A**

los requisitos expuestos.

5.3. No obstante, se reconoce la necesidad de definir requisitos mínimos para ciertos Funcionarios Públicos y Directivos Públicos, para quienes se propone un texto sustitutorio que permita recoger las características de las funciones desempeñadas, así como abordar la necesidad de definir requisitos específicos para los puestos.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes.

Atentamente,

Firmado digitalmente por MELLADO OCHOA Abel Luis FAU 20477906461 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/10/21 19:55:44-0500

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CINTHYA YANIRA DIAZ MONTALVO
Especialista de Políticas Públicas
del Sistema Administrativo de Recursos Humanos

BBBI/cydm

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR** e ingresando la siguiente clave: **P2C937A**