

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2022-SERVIR-GPGSC

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

De : **NATALIA ANDREA ROYLE SANSONI**
Especialista de Políticas Públicas y Gestión

Asunto : Proyecto de Ley N° 2263/2021-CR, Ley que promueve la transparencia y la meritocracia de los procesos de selección por concurso público para acceder al servicio civil en las entidades públicas

Referencia : a) Oficio N° 994-2021-2022/CFC-CR
b) Oficio N° D005387-2022-PCM-SC
c) Oficio N° D007186-2022-PCM-SC
d) Oficio N° D006653-2022-PCM-SC

Mediante los documentos de la referencia a), b), c) y d), la Comisión de Fiscalización y Contraloría del Congreso de la República del Perú y la Secretaría de Coordinación de la Presidencia del Consejo de Ministros, respectivamente, solicitan opinión sobre el Proyecto de Ley N° 2263/2021-CR, Ley que promueve la transparencia y la meritocracia de los procesos de selección por concurso público para acceder al servicio civil en las entidades públicas (en adelante, Proyecto de Ley).

Sobre el particular, informo lo siguiente:

I. Competencia 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.
- 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 de la propuesta normativa

- 2.1. El Proyecto de Ley tiene por objeto promover la transparencia y la meritocracia de los procesos de selección necesarios para acceder al servicio civil en el sector público con el fin de garantizar el acceso con igualdad de oportunidades.



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

- 2.2. El ámbito de aplicación del Proyecto de Ley, conforme su artículo 2, comprende a los procesos de selección para ingresar a las siguientes entidades: Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos; Poder Legislativo; Poder Judicial; Gobiernos Regionales; Gobiernos Locales; Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía; demás entidades organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público.
- 2.3. Asimismo, en el artículo 3 del Proyecto de Ley se establece que el proceso de selección por concurso público es el mecanismo de incorporación al servicio civil a través de un concurso de méritos. Permite seleccionar a las personas más capaces e idóneas para el puesto requerido por la entidad sobre la base del mérito, aptitud y competencia. Dicho proceso debe ser totalmente transparente a fin de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública.
- 2.4. Por su parte, en el artículo 4 del Proyecto de Ley, se establece que las Oficinas de Recursos Humanos o las que hagan sus veces, almacenan toda la información creada y producida durante los procesos de selección por concurso público, bajo responsabilidad.
- 2.5. Además, se advierte que el artículo 5 del Proyecto de Ley establece como fase del procedimiento de selección por concurso público, los siguientes: Examen de aptitud, Examen de conocimiento, Evaluación psicotécnica, Entrevista Personal, etc.; asimismo, dicho artículo establece que el supuesto especial de emplearse una entrevista, la misma deberá ser grabada y almacenada en formato digital. Toda la información del procedimiento de selección quedará registrada y almacenada en el legajo al que hacer referencia el artículo 4.
- 2.6. Finalmente, el Proyecto de Ley, conforme a su artículo 6, busca promover la transparencia de los procesos de selección por concurso público, siendo que los interesados pueden acceder a dicha información mediante los mecanismos de transparencia pasiva previstos en nuestro ordenamiento jurídico.
- 2.7. Conforme se señala en la Exposición de Motivos, actualmente existe una diversidad de regímenes laborales generales y especiales que permiten el acceso al servicio civil y al empleo público en las distintas entidades, siendo que su acceso se da (i) por concurso público de méritos; (ii) designación de confianza de manera temporal por decisión de la autoridad competente.
- 2.8. Asimismo, se ha señalado en la Exposición de Motivos como problemática principal, que, en la actualidad, si bien existen diversos mecanismos que procuran el acceso al servicio civil y carrera pública a través de la meritocracia y la igualdad de oportunidades, existiendo diversas normas que han previsto los mecanismos para ejercer control sobre los procesos de selección, existe un prejuicio que, a palabras del legislador, desmotiva y desincentiva a un grupo de ciudadanos, quienes tendrían una baja creencia y prefieren emplearse en el sector privado.

Por tal motivo, el legislador considera que los controles actuales pueden mejorarse a través de la promulgación de la presente Ley, obligando a las entidades a documentar todo el proceso de selección. Precizando además que, esta información podrá ser de libre acceso a través de los mecanismos de fiscalización o transparencia que se encuentren regulados en nuestro ordenamiento jurídico.



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

- 2.9. En relación al Análisis Costo-Beneficio el Proyecto de Ley señala que no generará gasto o egreso pecuniario para el Estado.

III. Análisis del Proyecto de Ley

Sobre el acceso a la Administración Pública

- 3.1. En primer término, cabe indicar que el ingreso a la Administración Pública, indistintamente del régimen al que se encuentre adscrita la entidad, se realiza necesariamente por concurso público de méritos en un régimen de igualdad de oportunidades, de acuerdo con los principios de mérito y capacidad de las personas, con excepción de los puestos de confianza, para los cuales no se exige dicho proceso de selección.
- 3.2. Dicha exigencia constituye un mandato imperativo de observancia obligatoria, plasmada en diversas normas, tales como el artículo 5¹ de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y el artículo IV² del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023; normas que son aplicables a todos los regímenes laborales vigentes en la Administración Pública.
- 3.3. Cabe anotar que el artículo 9³ de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público sanciona con nulidad los actos administrativos que contravengan las normas de acceso, puesto que vulneran el interés general e impiden la existencia de una relación válida; sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quienes los promuevan, ordenen o permitan, norma que tiene un carácter transversal y es aplicable a todas las entidades públicas, indistintamente del nivel de gobierno y régimen laboral.
- 3.4. De lo expuesto, resulta válido concluir que el acceso al servicio en la Administración Pública se efectúa necesariamente en un régimen de igualdad de oportunidades y de conformidad con los principios de mérito y capacidad de personas.

Sobre los procesos de selección

- 3.5. En la actualidad existe normatividad para que el acceso a la Administración Pública respete los principios de mérito y capacidad de las personas. En ese sentido, las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del SAGRH.⁴

¹ **"Artículo 5.- Acceso al empleo público**

El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades."

² **"Artículo IV.- El ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio del mérito."**

³ **"Artículo 9.- Incumplimiento de las normas de acceso**

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

⁴ De conformidad al literal b) del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1023.



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

- 3.6. El artículo 3 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, señala que el SAGRH está conformado por siete (7) subsistemas, de los cuales, el Subsistema de Gestión del Empleo incluye el proceso de Gestión de la Incorporación y Administración de Personas, encontrándose conformado el primero de ellos por la selección, vinculación, inducción y período de prueba de los servidores.
- 3.7. Bajo tales criterios, es que SERVIR mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 61-2010-SERVIR/PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-SERVIR/PE, se establecieron disposiciones para la realización de los procesos de selección de las entidades de la administración pública, estableciendo en su artículo 4, las etapas que como mínimo deben contar los procesos de selección de personal.
- 3.8. Asimismo, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 330-2017-SERVIR-PE, se formaliza la modificación del artículo 4 de las citadas reglas y lineamientos, con el fin de regular las etapas mínimas que debe tener todo proceso de selección a las entidades públicas, estableciendo como única etapa de los procesos de selección lo siguiente:

"Artículo 4.- Procesos de selección

Todo proceso de selección que realicen las entidades públicas debe considerar como mínimo las siguientes evaluaciones:

- *Evaluación curricular.*
- *Evaluación de conocimientos o habilidades técnicas.*
- *Entrevista.*

Las entidades públicas pueden aplicar las referidas evaluaciones en el orden que se considere más adecuado a las necesidades de cada puesto a convocar.

Únicamente para los procesos de selección en el marco de la contratación administrativa de servicios sólo son obligatorias la evaluación curricular y la entrevista, siendo opcional, aplicar otros mecanismos de evaluación.

La evaluación psicológica es opcional para todos los casos. No obstante, si es considerada dentro del proceso de selección, el postulante está obligado a someterse a ella. Los resultados de la evaluación psicológica son referenciales y no otorgan puntaje para efectos del proceso de selección, salvo que la entidad pública considere dicha evaluación como determinante para el perfil del puesto, previa opinión favorable de SERVIR a los términos de referencia o bases del concurso.

Las bonificaciones que se otorgan a aquellos postulantes por razón de discapacidad, por su condición de personal licenciado de las fuerzas armadas o que se determinen por norma expresa, son asignadas al puntaje final obtenido luego de las evaluaciones y entrevista realizadas en el proceso de selección".

- 3.9. Ahora bien, de acuerdo con el artículo 172, en concordancia con la Tercera Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, SERVIR se encuentra habilitado a desarrollar las reglas relativas a la gestión de los procesos de selección en el régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en tal sentido a través de la Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 000081-2021-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva N° 004-2021-SERVIR/GDSRH "Normas para la gestión de los procesos de selección en el régimen de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil" que tiene por objeto establecer normas técnicas, métodos y procedimientos de cumplimiento obligatorio en materia de gestión de procesos de selección.



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

- 3.10. Estando a lo antes precisado, si bien en la actualidad existe normativa que garantizaría el acceso a la administración pública de manera meritocrática, consideramos viable la propuesta del legislador, en el sentido que el artículo 5 del Proyecto de Ley establece un procedimiento de selección por concurso público en las mismas condiciones y etapas para todos las entidades de la Administración Pública independientemente del régimen laboral en el que se encuentren, fortaleciendo así el acceso a la Administración Pública, pues como lo ha señalado el legislador en la Exposición de Motivos, si bien existe normativa que desarrolla la meritocracia para el acceso a la Administración Pública, estas normas deben mejorar sus canales de control lo que permitirá un libre acceso transparente.

Sobre el acceso a la información pública

- 3.11. La Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (en adelante, GDSRH), a través del Informe Técnico N° 000115-2022-SERVIR-GDSRH, en el marco de las facultades conferidas en el artículo 21 del Reglamento de Organización y Funciones de SERVIR, aprobado por Decreto Supremo N° 062-2008-PCM y modificatorias, ha señalado respecto al Proyecto de Ley materia de análisis, lo siguiente:

"[SIC]

Ahora, sobre los alcances del derecho fundamental de acceso a la información pública, el TC ha señalado que en un Estado Social y democrático de Derecho como el peruano, la publicidad en la actuación de los poderes públicos constituye la regla general, y el secreto, cuando cuente con cobertura constitucional, la excepción. Ello se debe a que el principio de publicidad exige la máxima divulgación de la información, lo que implica que toda información que se encuentre en posesión del Estado se presume pública, salvo las excepciones legalmente previstas, las que deben ser interpretadas de manera restrictiva y encontrarse debidamente fundamentadas.

Siendo así, el Tribunal de Transparencia y Acceso a la Información Pública (TTAIP), en un caso sometido a su juicio estableció que las grabaciones de las entrevistas personales realizadas en el marco de un concurso público deben ser de acceso público, en observancia de los principios de mérito y máxima publicidad de la información, y en tanto permiten conocer las características personales, conocimientos y experiencia de los postulantes a un puesto público, los cuales constituyen requisitos para el acceso al mismo; además, porque no revelan ningún dato que afecte la intimidad de los postulantes.

Por ello, el Alto Tribunal dispuso que la entidad remita a la recurrente las grabaciones de las entrevistas personales de los postulantes que participaron en el proceso de selección.

Así también, el TTAIP considerando que el principio de transparencia orienta y rige a toda entidad de la administración pública y que, en el caso puesto bajo su conocimiento, la entidad como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones contaba con las grabaciones de las entrevistas realizadas, siendo que además los titulares de la información solicitada participaron de un concurso de carácter público; resolvió ordenar a la entidad que haga entrega de dichas grabaciones a la recurrente.

Por lo expuesto hasta este punto, consideramos que resultaría viable llevar a cabo lo propuesto en los artículos 4 y 5 del Proyecto de Ley; y, que, en ese sentido, se contribuiría mejorar la transparencia de los concursos públicos. De esta manera, las entidades públicas consignarían la información correspondiente en el legajo al que se hace referencia en dichos artículos, lo cual posibilitaría el acceso a la misma, de acuerdo a ley.



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

No obstante, lo anterior, considerando que el almacenamiento y operatividad podría significar un gasto para entidades públicas con poco presupuesto, se recomienda incorporar una disposición complementaria transitoria a fin de que las entidades públicas cuenten con un tiempo razonable para la implementación de la norma.

Finalmente, en el artículo 6 del Proyecto de Ley, se sugiere disponer que los interesados podrán acceder a la información contenida en el legajo señalado en su artículo 4, mediante los mecanismos de transparencia pasiva previstos en nuestro ordenamiento jurídico.

Con relación a ello, conviene atender a lo resaltado por la Dirección General de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales (DGTAIPD) que, consultada sobre las condiciones en que sería posible acceder a la información contenida en las carpetas de postulación en el marco de concursos para la selección y nombramiento de jueces y fiscales, manifestó que no todos los datos personales contenidos en la información administrada por las entidades públicas, deben ser considerados como información pública accesible; pues la evaluación del acceso a datos personales en posesión de dichas entidades se hará atendiendo a las circunstancias de cada caso concreto.

Así, precisó la DGTAIPD, serán de acceso restringido los datos personales que, de conocerse, configuren una afectación a la intimidad personal o familiar.

Teniendo ello en consideración, sugerimos se precise, sobre el acceso a la información contenida en el legajo indicado en el artículo 4 del Proyecto de Ley, que no podrá accederse a aquella información que esté comprendida en alguna o algunas de las excepciones al ejercicio del derecho a la información pública previstas en los artículos 15 al 17 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2019-JUS.

En adición, recomendamos se especifique que dichas excepciones deberán interpretarse de manera restrictiva, conforme al artículo 18 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806 (...)"

- 3.12. Al respecto, coincidimos con lo manifestado por la GDSRH en relación al acceso a la información pública, no obstante, debemos acotar que, con relación a la propuesta relacionada con el "acceso transparente" mencionado en el Proyecto de Ley, actualmente la legislación prevé que las entidades de la Administración Pública tienen la obligación de proveer la información requerida si se refiere a la contenida en documentos escritos, fotografías, grabaciones, soporte magnético o digital, o en cualquier otro formato, siempre que haya sido creada u obtenida por ella o que se encuentre en su posesión o bajo su control⁵, por lo tanto, cualquier ciudadano que solicite dicha información podrá tener acceso a la misma, siempre que no se encuentre comprendido en los supuestos de denegatoria de acceso a la información pública prevista en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública aprobado por Decreto Supremo N° 021-2019-PCM.
- 3.13. En ese sentido, consideramos importante que sobre este punto se solicite opinión a la Dirección General de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, para que en el marco de sus competencias y funciones analice si el hecho que se graben las entrevistas personales podría constituir una contravención al derecho de la intimidad de la persona.

⁵ De conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 043-2003-PCM.



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

- 3.14. Con relación a lo señalado también por la GDSRH respecto a que el almacenamiento y operatividad podría significar un gasto para entidades públicas con poco presupuesto, hacemos propio dicha recomendación, sugiriendo que se establezca una disposición complementaria final que pueda habilitar a las entidades públicas a poder efectuar las grabaciones, es decir, que en la norma se disponga que las grabaciones se efectúan gradualmente de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de cada entidad pública. Ello considerando lo dispuesto por la Constitución Política del Perú en su artículo 79, mediante el cual establece que los Congresistas de la República no tienen iniciativa de gasto, salvo en lo que refiere a su propio presupuesto.

Otras consideraciones

- 3.15. Sin perjuicio de ello, es importante que se tenga en cuenta el análisis efectuado por la GDSRH, pues previo a la aprobación del Proyecto de Ley, este deberá tener en cuenta que en el artículo 2 propuesto se han señalado las entidades comprendidas dentro de su ámbito de aplicación, las cuales observarían las reglas allí establecidas en todos los procesos de selección para el acceso al servicio civil. No obstante, en dicho listado no se encuentran comprendidas de manera expresa las empresas del Estado (subrayado agregado).

- 3.16. Al respecto, la GDSRH precisa lo siguiente:

"[SIC]

Sobre el particular, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos el cual se encuentra bajo la rectoría de SERVIR (SAGRH o Sistema, en lo sucesivo), se tiene que el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, concordante con el artículo 3 y la Primera Disposición Complementaria, Transitoria y Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1031 y el artículo 46 de la Ley N° 29158, prescribe que están sujetas al Sistema todas las entidades de la administración pública señaladas en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (LMEP). Pues bien, en dicho artículo III se encuentran las empresas del Estado de los tres niveles de gobierno (salvo las que se encuentran bajo el ámbito del Fondo Nacional de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE que cuentan con regulación especial); ya que, si bien esta disposición de la LMEP omite mencionarlas expresamente, el término entidades las comprende.

En esa línea, el literal b) del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1023, establece que el Sistema está integrado por las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, que constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema.

A mayor abundamiento, el literal f) del numeral 4 de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH – "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", precisa que se encuentran comprendidas dentro de los alcances del Sistema, las empresas del Estado pertenecientes a los tres niveles de gobierno.

Por consiguiente, las empresas del Estado (salvo las que están bajo el ámbito del FONAFE) también se hallan concernidas por el mandato imperativo de observancia obligatoria, contenido en el artículo 5 de la LMEP, según el cual el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas y en un régimen de igualdad de oportunidades, sancionándose en su artículo 9 con nulidad toda contravención a las normas de acceso al empleo público.

Asimismo, a tales empresas del Estado les resulta aplicable la regla prevista en el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023, que estipula el deber de transparencia en el desarrollo de los



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

procesos de selección para el acceso al servicio civil; prescribiendo concretamente que el ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio del mérito.

Como consecuencia de lo antes descrito, a entender de esta Gerencia sería conveniente incorporar de manera expresa a las empresas del Estado mencionadas en los párrafos anteriores en el articulado del Proyecto de Ley, con el fin de conseguir también en ellas el objetivo plasmado en el artículo 1 de dicha propuesta; es decir, "promover la transparencia y la meritocracia de los procesos de selección necesarios para acceder al servicio civil en el sector público con el fin de garantizar el acceso con igualdad de oportunidades"; o, en su defecto, evitar dudas sobre los alcances de la norma bajo análisis (...)"

- 3.17. Por otro lado, cabe destacar que la iniciativa legislativa en su artículo 4 establece que las ORH o las que hagan sus veces, deben almacenar, bajo responsabilidad, toda la información creada y producida durante los procesos de selección por concurso público, lo cual resulta ser positivo, pues conforme se advierte de la Exposición de Motivos, si bien las entidades públicas almacenan y archivan las solicitudes de los postulantes a un determinado puesto público, también debería almacenarse los exámenes escritos o la entrevista personal, dado que, a palabras del legislador, es un factor determinante para ganar el proceso, por eso consideran fundamental que estas etapas sean debidamente registradas y archivadas.
- 3.18. Adicionalmente, consideramos que este legajo personal no solo debe orientarse a que sea creado por cada entidad pública de manera aislada, sino que más bien, se debe propiciar la creación de una plataforma digital integrada de recursos humanos, que se constituya como único sistema que coadyuve a sistematizar y transparentar la función pública, elevando así la calidad de los servicios que brindan las entidades públicas.
- 3.19. En ese sentido, desde SERVIR, como ente rector del SAGRH, se viene trabajando en la elaboración de una iniciativa orientada a la creación de una plataforma digital que permita a las entidades de la administración pública gestionar y almacenar la información referente a los servidores de las entidades públicas, incluyendo la relacionada a los procesos de selección y el legajo personal de cada servidor, entre otros aspectos. Por lo tanto, consideramos propicio que desde el poder legislativo también se pueda impulsar la iniciativa que se viene trabajando.

IV. Conclusiones

Con relación al Proyecto de Ley N° Proyecto de Ley N° 2263/2021-CR, Ley que promueve la transparencia y la meritocracia de los procesos de selección por concurso público para acceder al servicio civil en las entidades públicas, concluimos lo siguiente:

- 4.1. Estando a lo antes precisado, si bien en la actualidad existe normativa que garantizaría el acceso a la administración pública de manera meritocrática, consideramos válida la propuesta del legislador, en el sentido que el artículo 5 del Proyecto de Ley establece un procedimiento de selección por concurso público en las mismas condiciones y etapas para todos las entidades de la Administración Pública independientemente del régimen laboral en el que se encuentren, fortaleciendo así el acceso a la Administración Pública, pues como lo ha señalado el legislador en la Exposición de Motivos, si bien existe normativa que desarrolla la meritocracia para el acceso a la Administración Pública, estas normas deben mejorar sus canales de control lo que permitirá un libre acceso transparente.



- 4.2. Concordamos con la precisión efectuada por la GDSRH, por lo que, de resultar aprobado el Proyecto de Ley propuesto, se deberá previo a su promulgación, incluir en el ámbito de aplicación (artículo 2 del Proyecto de Ley) de manera expresa a las empresas del Estado, conforme el sustento que se advierte en los numerales 3.15 y 3.16 del presente Informe Técnico.
- 4.3. Sugerimos que en el Proyecto de Ley se establezca una disposición complementaria final que pueda habilitar a las entidades públicas a poder efectuar las grabaciones en los concursos públicos, es decir, que en la norma se disponga que las grabaciones se efectúan de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de cada entidad pública.
- 4.4. Con relación a la propuesta relacionada con el acceso transparente, actualmente las entidades de la Administración Pública tienen la obligación de proveer la información requerida si se refiere a la contenida en documentos escritos, fotografías, grabaciones, soporte magnético o digital, o en cualquier otro formato, siempre que haya sido creada u obtenida por ella o que se encuentre en su posesión o bajo su control, por lo tanto, cualquier ciudadano que solicite dicha información podrá tener acceso a la misma, siempre que no se encuentre comprendido en los supuestos de denegatoria de acceso a la información pública prevista en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública aprobado por Decreto Supremo N° 021-2019-PCM. Sin perjuicio de ello, consideramos importante que sobre este punto se solicite información a la Dirección General de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, para que en el marco de sus competencias y funciones analice si el hecho que se graben las entrevistas personales podría constituir una contravención al derecho de la intimidad de la persona.
- 4.5. Conforme a lo señalado por la GDSRH respecto a que el almacenamiento y operatividad podría significar un gasto para entidades públicas con poco presupuesto, hacemos propio dicha recomendación, sugiriendo que se establezca una disposición complementaria final que pueda habilitar a las entidades públicas a poder efectuar las grabaciones, es decir, que en la norma se disponga que las grabaciones se efectúan gradualmente de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de cada entidad pública. Ello considerando lo dispuesto por la Constitución Política del Perú en su artículo 79, mediante el cual establece que los Congresistas de la República no tienen iniciativa de gasto, salvo en lo que refiere a su propio presupuesto.
- 4.6. Finalmente, si bien la propuesta efectuada en el artículo 4 del Proyecto de Ley, resulta positivo, consideramos que desde el legislativo se puede propiciar la creación de una plataforma digital centralizada de recursos humanos, que se constituya como único sistema que coadyuve a sistematizar y transparentar la función pública, elevando así la calidad de los servicios que brindan las entidades públicas. Dicha iniciativa a la fecha viene siendo trabajada por SERVIR, como ente rector del SAGRH, lo cual permitirá a las entidades de la administración pública gestionar y almacenar la información referente a los servidores de las entidades públicas, incluyendo la relacionada a los procesos de selección y el legajo personal de cada servidor, entre otros aspectos.



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio de respuesta respectivo.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

NATALIA ANDREA ROYLE SANSONI
Especialista en Políticas y Gestión
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AM/nars