

## PROYECTO DE LEY N° 5092/2002-CR, “LEY MARCO DEL EMPLEO PUBLICO”

El 15 de julio de 2001, mediante Decreto Supremo N° 004-2001-TR, se constituyó la denominada Comisión Zavala encargada de estudiar la situación del personal de la administración pública central, la misma que elaboró un informe final, el cual contenía un diagnóstico y propuestas de solución sobre la materia. Luego, con fecha 16 de diciembre de 2001, se constituyó la comisión multisectorial del alto nivel encargada de estudiar y proponer un nuevo régimen de la carrera administrativa al Consejo de Ministros. Esta comisión multisectorial conformada por representantes de la Presidencia del Consejo de Ministros, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Economía y Finanzas, se encontró con limitaciones materiales vinculadas con la ausencia de información que evidenciaban la inexistencia de un sistema orgánico de gestión del empleo público.

La comisión llegó a la conclusión de que se debería elaborar una norma marco del empleo público “que inicie un proceso de reforma sostenido y coherente, estableciendo principios, normas ancla y un sistema orgánico de gestión que permita iniciar el encuadramiento de los principales problemas del empleo público, así como contar con información para continuar el proceso de modernización”<sup>1</sup>

El 6 de junio la comisión de Trabajo del Congreso de la República aprobó por mayoría el proyecto de Ley Marco del Empleo Público. El Proyecto propone una norma marco del empleo público que tiene una parte sustantiva, compuesta por las finalidades del sistema, principios rectores, la clasificación de los empleados públicos, los grupos ocupacionales, los mecanismos de acceso, los principales derechos, y las reglas básicas para la gestión del empleo público y el contenido mínimo de la carrera administrativa. Luego, en su parte orgánica se regula el Consejo Superior del Empleo Público y el Tribunal del Empleo Público. En el cuadro siguiente ofrecemos los puntos más importantes del contenido de dicho proyecto de ley:

<p><b>FINALIDADES Y OBJETIVOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Consolidar una administración pública profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada, basada en el respeto a los derechos y libertades fundamentales, valores éticos y principios democráticos.</li> <li>2. Desarrollar las normas Constitucionales sobre la Función pública.</li> <li>3. Crear las condiciones para que las entidades públicas sean organizaciones eficientes y competitivas en el cumplimiento de sus responsabilidades de gobierno y en los servicios que prestan a las personas e instituciones de la sociedad.</li> </ol>
<p><b>PRINCIPIOS</b></p> <p><b>Artículo III. Principios.</b> Son principios que rigen el empleo público:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Principio de legalidad</li> <li>• Principio de imparcialidad</li> <li>• Principio de eficiencia</li> <li>• Principio de probidad.</li> <li>• Principio de mérito y capacidad</li> <li>• Principio de Derecho Laboral</li> </ul>
<p><b>DE LA ESTRUCTURA</b></p> <p><b>Artículo 2° Clasificación:</b> El personal del empleo público se clasifica de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionarios Públicos.</li> <li>• Empleados de confianza</li> <li>• Servidores Públicos             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Directivos superiores</li> <li>b. Ejecutivos</li> <li>c. Profesionales</li> <li>d. Complementarios</li> </ol> </li> </ul> <p><b>Artículo 17°.- Características de la Gestión del Empleo Público.</b> La gestión del empleo público tendrá en cuenta especialmente: (...)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Una estructura de cargos y remuneraciones moderna, razonable y acorde con el presupuesto público.</li> </ol>

<sup>1</sup> Tercer considerando de la exposición de motivos del Proyecto de Ley Marco del Empleo Público, presentado por el Poder Ejecutivo

## DEL ACCESO O INGRESO

**Artículo 3º** El Acceso al empleo público se realiza en base a los méritos y/o capacidades de las personas, mediante procesos de selección públicos y abiertos, que se realizan por clases de cargos, cuyas etapas y requisitos se determinan en base a la naturaleza permanente o temporal del puesto y a las competencias requeridas para el mismo.

El proceso de selección tiene por **objetivo** lograr el ingreso de servidores públicos idóneos para el servicio en la administración pública, en un régimen de igualdad de oportunidades a una determinada clase de cargo.

Las **entidades del sector público de nivel nacional, regional o local**, determinan sus necesidades de personal, previa disponibilidad presupuestaria debidamente autorizada, bajo responsabilidad.

## REQUISITOS PARA POSTULAR

### Artículo 6º.- Requisitos mínimos para la postulación

1. Ser mayor de edad y estar en ejercicio pleno de los derechos civiles. (\*)
2. No estar inhabilitado para ejercer empleo, cargo o función pública. (\*)
3. Presentar toda la documentación solicitada en relación con las competencias requeridas para la clase de puesto al que postula.
  - El COSEP – Otros requisitos.

(\*) Aplicables para el acceso de funcionarios y empleados de confianza, salvo que existan leyes especiales que dispongan requisitos distintos

**Artículo 4º Requisitos para la contratación:** Se requiere la verificación de los siguientes supuestos:

1. Existencia del puesto o cargo público debidamente presupuestado. (\*)
2. Voluntad expresada, de acuerdo a las normas, por la autoridad competente. (\*)
3. Llamamiento de la persona que corresponda de acuerdo al orden de prelación
4. Declaración de voluntad del servidor público (\*)

(\*) Aplicables a los funcionarios de confianza derivada y empleados de confianza

## CONVOCATORIA

### Artículo 5º.-

**Existencia de un puesto de trabajo presupuestado consignado en el Cuadro para la Asignación de Personal –CAP y en el presupuesto analítico de personal – PAP.**

1. Identificación de la clase de cargo que se convoca y el grupo ocupacional al que pertenece.
2. Descripción de las competencias y méritos que se requieran para la clase de cargo .
3. Descripción de los criterios de puntuación y puntaje mínimo aprobatorio requerido.
4. Determinación de la remuneración que corresponda a la clase de cargo convocada.

## REGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 14.-** El personal del empleo público tiene responsabilidad administrativa, civil y penal por el incumplimiento de las normas administrativas y legales en el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de las sanciones de carácter disciplinario por las faltas que cometan.

## ASCENSO, MÉRITO Y/O PROGRESIÓN

**Artículo 15º.- Mérito.-** Los ascensos, y toda medida que mejore o disminuya la situación del empleado público, deben basarse principalmente en la evaluación de competencias y resultados, garantizándose la igualdad ante la ley, la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades.

## DEBERES

**Art. 12º Deberes Generales:** Prestar los servicios de forma exclusiva durante la jornada de trabajo, sin realizar actividades para terceros.

1. No desempeñar dos o más cargos públicos que sean remunerados, retribuidos o que originen cualquier tipo de ingreso, con excepción de las labores de docencia.
2. Percibir en contraprestación de sus servicios sólo lo determinado en el contrato de trabajo y en las fuentes normativas del empleo público; está prohibido recibir dádivas, promesas, donativos o retribuciones de terceros para realizar u omitir actos del servicio.
3. Cautelar los bienes del Estado y utilizarlos sólo para la prestación del servicio público.
4. No emitir opinión y brindar declaración en nombre del Estado, salvo autorización expresa del superior jerárquico competente sobre la materia respecto de la cual se le dio autorización, bajo responsabilidad.
5. Actuar con transparencia, informando a las personas sobre la información administrada por su entidad, debiendo guardar secreto y/o

<p>reserva sobre la información pública calificada como tal por las normas sobre la materia y sobre aquella que afecte derechos fundamentales.</p> <p>6. Actuar con imparcialidad, omitiendo participar o intervenir por sí o por terceras personas, directa o indirectamente, en los contratos con su Entidad en los que tenga interés el propio empleado, su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.</p> <p>7. Los demás que señale el ordenamiento jurídico</p>
<p><b>FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</b></p> <p><b>Artículo 13°.- Formación, capacitación y evaluación del desempeño.</b> Es un derecho y un deber de todo empleado público. La administración pública organiza un sistema de formación basado en la competitividad laboral, evaluación de desempeño y en la adaptación continua del empleado público para la eficiencia institucional y la satisfacción de las necesidades de la población, enmarcada tal actuación en el Estado de Derecho</p> <p><b>Artículo 17°.- Características de la Gestión del Empleo Público.</b> La gestión del empleo público tendrá en cuenta especialmente: (...) 2. La capacitación y formación. 3. La evaluación del desempeño por competencias y resultados (...) 5. La utilización de sistemas de información y medios tecnológicos</p>
<p><b>DEL ORGANISMO SUPERIOR DE PERSONAL Y EMPLEO PÚBLICO</b></p> <p><b>Artículo 18°.-</b> Créase el Consejo Superior del Empleo Público, Organismo Público Descentralizado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, como ente rector especializado del régimen del Empleo Público. Encargado de vigilar el cumplimiento por parte de las entidades de lo dispuesto por la presente ley y en su reglamento, centralizar y ampliar todo tipo de información sobre el empleo público, proponer a la presidencia del Consejo de Ministros las Políticas, acciones y normatividad sobre la gestión de recursos humanos, la capacitación y el mejoramiento del sistema de Empleo Público a nivel nacional, así como atender todo tipo de consultas técnicas.</p>
<p><b>SOBRE LA DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN</b></p> <p><b>Artículo 20°.- Dirección y administración</b> La dirección y administración del Consejo Superior de Empleo Público estará a cargo de un Consejo Directivo integrado por 5 miembros quienes ejercerán el cargo por 4 años y solamente serán removidos por causa justificada. Los miembros del Consejo Directivo son nombrados mediante Resolución Suprema de la siguiente manera: 1. Dos propuestas de la Presidencia del Consejo de Ministros, 2. Uno de los cuales lo presidirá. 3. Uno a propuesta del ministerio de Economía y Finanzas. 4. Uno a propuesta del ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. 5. Uno a propuesta del Ministerio de Justicia.</p> <p>Para ser miembro del Consejo Directivo se requiere contar con título académico universitario, no menos de 5 años de ejercicio profesional en temas de Administración Pública y estudios de especialización vinculados con el empleo público.</p>
<p><b>DE LAS INSTANCIAS ADMINISTRATIVAS DE RECLAMOS Y CONTROVERSIAS</b></p> <p><b>Artículo 23°.- Creación:</b> Crease el TEP como organismo del Consejo Superior del Empleo, que actuará como última instancia administrativa respecto de reclamaciones y controversias que versen sobre derechos y obligaciones del empleo público.</p> <p>TEP es independiente en el ejercicio de sus funciones y constituirá un programa presupuestal de la Presidencia del Consejo de Ministros.</p>
<p><b>COMPETENCIA Y AUTONOMIA</b></p> <p><b>Artículo 24°.- Competencia:</b> El TEP es competente para conocer en última instancia administrativa los recursos interpuestos contra actos referidos al acceso, salida y remuneraciones.</p>
<p><b>PROCEDIMIENTO</b></p> <p><b>Artículo 25°.- Procedimiento :</b> Es de aplicación supletoria a lo dispuesto en esta norma, la Ley de Procedimiento Administrativo General. Por Decretos Supremo se aprobarán las normas de procedimiento, quórum y acuerdos del Tribunal del Empleo Público.</p>
<p><b>REMUNERACIONES E INCENTIVOS</b></p> <p><b>Artículo III (TP)</b> 5.- Principio de mérito y capacidad.- El ingreso la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el empleo público se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la Administración pública.</p>

**En este caso recomendamos referirse a los siguientes documentos:**

Informe de la Comisión Multisectorial sobre la situación del personal de la administración pública creada por el D.S. N° 004-2001-TR, del 23 de febrero, publicado el 28 de febrero y vigente desde el 1 de Marzo de 2001.

Proyectos de ley presentados por congresistas de la República y recepcionados por la Comisión de Modernización de la Gestión del Estado Legislatura 2002 – 2003

Proyecto de Ley Marco del Empleo Público, presentado por el Poder Ejecutivo.

Proyectos de ley recepcionados por la Comisión de Modernización de la Gestión del Estado Legislatura 2002 – 2003.

Comunicación del Dr. Gustavo Bacacorzo, de fecha 21 de abril de 2003 a la presidenta de la Comisión de Modernización de la Gestión del Estado del Congreso de la República, Señora Emma Vargas de Benavidez.

La gestión de personal y la nueva Gestión Pública. Algunas reflexiones sobre el Servicio profesional de Carrera, Ponencia presentada por el profesor José Vicente Gómez Rivas en el Seminario Internacional sobre Carrera Pública, organizado por el congresista Carlos Infantas, en los Salones del Palacio Legislativo el día 20 de Mayo de 2003.

Entrevista realizada por el CIP a: Tadeo García Zalazar, profesor de Políticas Públicas y Gestión Estratégica de la Universidad Nacional de Cuyo – Argentina y Director de Vivienda del Departamento de Godoy Cruz en Mendoza.

Documento de trabajo de Roberto Frenkel, José María Fanelli y otros, Crítica al Consenso de Washington, Lima: FONDAD – CEPES – DESCO, 1991.

**Asimismo remitirse a las siguientes normas:**

Constitución Política del Perú, Edición Oficial del Congreso de la República. 1993

Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Reglamento del Decreto Legislativo 276, Ley de Carrera Administrativa, fue aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM del 17 de Enero de 1990

España. Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba el Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.

[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/d315-1964.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/d315-1964.html)

Venezuela. Ley de Carrera Administrativa de Congreso de la República de Venezuela .  
13 de mayo de 1975