

# Ley del empleo público

Por Mercedes Cabanillas B. (\*)

21-07-05

Hizo bien la Comisión Permanente de pasar al Pleno del Congreso de la República la discusión del dictamen de la Ley General del Empleo Público, procedente de la Comisión de Descentralización. Una ley de esta importancia requiere de un exhaustivo debate que, a nuestro juicio, debería comprometer no sólo a los congresistas, sino que debería ser producto de un amplio dialogo social con participación de todos los sectores involucrados (trabajadores, Poder Ejecutivo y el Congreso de la República), lo cual no ocurrió en el presente caso.

Aunque no podemos negar que la versión inicial de los proyectos de ley presentados por el Ejecutivo fueron mejorándose gracias al aporte de los trabajadores, aún quedan temas importantes que no han sido superados. No olvidemos que la propia OIT recomienda que este tipo de instrumentos legales "sean el resultado de extensas consultas y diálogo social entre todos los interesados". Debemos recordar que un procedimiento distinto se dio con la Ley General del Trabajo para los trabajadores del régimen laboral privado, el cual fue elaborado por el Consejo Nacional del Trabajo buscando consensos y que la Comisión de Trabajo del Congreso fue aprobando su texto final.

## Observaciones

Luego de analizar las propuestas formuladas en el Dictamen que comentamos, debemos admitir que tenemos observaciones que plantear y que pasamos a resumir, algunas de ellas, de la manera como sigue:

Los artículos 12 y 55 referidos a los Grupos Ocupacionales y la Clasificación de los Funcionarios Públicos, insisten en mantener los criterios establecidos en la Ley No. 28175, Ley Marco del Empleo Público, los mismos que son muy complejos y poco operativos. Coincidimos, entonces, con la OIT cuando indica que se está propiciando una segmentación del empleo público en diversas categorías, lo cual comporta "problemas de política legislativa, conceptuales, metodológicos y de gestión".

El artículo 16 inciso m) establece que los servidores gozan de estabilidad. Ningún servidor puede ser cesado ni destituido, salvo por causa legal o previo proceso disciplinario. Sin embargo, el reconocimiento del derecho a la estabilidad laboral se relativiza, si tenemos en cuenta que se está permitiendo las evaluaciones de personal y la supresión de plazas por causal de reestructuración institucional.

El artículo 20 inciso p) señala que es obligación del empleado público el mantener una residencia que le permita concurrir con normalidad y regularmente a prestar sus servicios, lo cual puede prestarse a arbitrariedades, que perjudiquen al trabajador, si éste radica, por ejemplo, en lugares algo distantes a su centro de trabajo.

El artículo 29.1 indica que el servidor público tiene que pasar satisfactoriamente el período de prueba de seis meses para que reciba la protección del régimen de la carrera administrativa. Consideramos que este requisito es innecesario, porque el ingreso a la carrera será vía concurso público abierto. Además, porque el artículo 27.1 señala que los procesos de selección deberán contener "simulaciones demostrativas de la posesión de habilidad para el puesto", las cuales medirían, en la práctica, el desempeño del futuro servidor.

El artículo 36 inciso d) establece como uno de los requisitos para participar en los concursos internos "el tiempo mínimo de permanencia en un nivel de la carrera". Al respecto, sería conveniente premiar la capacitación y el desempeño laboral antes que la antigüedad en el cargo para ascender.

## **Evaluación**

Los artículos 39, 40 y 41 regulan los evaluaciones de personal:

-Se insiste en evaluaciones anuales cuando se indica que se califica el desempeño de los últimos doce meses.

-No se condiciona la evaluación **a programas de capacitación previos**. Trae como consecuencia el término de la carrera administrativa, si en el lapso de cinco años tiene tres evaluaciones negativas consecutivas o alternas ("sujeto a observación"). Si bien es una mejora respecto a la propuesta inicial, no elimina la consecuencia punitiva de la evaluación .

-Las evaluaciones deberían ser de "diagnostico" de las debilidades y fortalezas de los trabajadores. Por ejemplo, en países como España, Colombia y Chile, las evaluaciones del desempeño docente, no suponen el cese automático de los profesores; los obligan a aplicar un Plan de Mejoras se son evaluados por varios años.

Los artículo 48, 49 y 50 regulan el régimen de la Alta Gerencia, el cual comprende a los Directores Nacionales, Directores Generales y otros análogos de los Ministerios y otras OPDs. Estos cargos son cubiertos por concurso público conducidos por el Consejo de Alta Gerencia Pública, integrado por dos representantes del Consejo Superior del Empleo Público (CONSEP) y un representante del Presidente de la República. Esta última representación le da, a nuestro entender, una connotación política que no debería existir.

No se indica con claridad sobre la incorporación a planilla del personal contratado bajo la modalidad de servicios no personales, como estaba en el proyecto de ley de remuneraciones del Poder Ejecutivo. Sólo se indica en la Primera Disposición Transitoria (Fase Final) que los trabajadores contratados bajo servicios no personales que hayan desempeñado labores de servidores de carrera, podrán postular a las plazas que se convoquen con una bonificación proporcional en relación a los servicios prestados.

## **Nepotismo**

Por otro lado, el artículo 99.3 regula el tema del nepotismo, pero sólo hace referencia al acto de nepotismo en su misma entidad; mas no se menciona a otras entidades sobre las cuales pueda tener injerencia. Por Ejemplo: el Ministro de Trabajo respecto a EsSalud, o cualquier ministro respecto a las OPDs que pertenecen a su Sector. Otro caso es la del Presidente de la República que no sólo tiene injerencia en el Despacho Presidencial que hoy es un Pliego Presupuestal, sino en todo el Sector Público.

(\*) Congresista de la República