

Opinión jurídica:
Cese del ex director
ejecutivo de Serfor
y sus implicancias
para otros
organismos técnicos
especializados como
el Imarpe



Opinión jurídica:
Cese del ex director
ejecutivo de Serfor
y sus implicancias
para otros
organismos técnicos
especializados como
el Imarpe



Edición:

Sociedad Peruana de Derecho Ambiental

Autores:

Patricia Torres, Percy Grandez, Jean Pierre Araujo, Jose Luis Capella, José Bringas y Bruno Monteferrí

Diagramación:

Juan Ignacio Sarmiento

Cita sugerida:

Sociedad Peruana de Derecho Ambiental - SPDA (2020). *Opinión jurídica: Cese del ex director ejecutivo de Serfor y sus implicancias para otros organismos técnicos especializados como el Imarpe.* Lima: SPDA.

Se prohíbe la venta total o parcial de esta publicación, sin embargo, puede hacer uso de ella siempre y cuando cite correctamente a los autores.

Sociedad Peruana de Derecho Ambiental

Presidente: Jorge Caillaux

Directora ejecutiva: Isabel Calle

Av. Prolongación Arenales 437, San Isidro, Lima

Teléfono: (+51) 612-4700

www.spda.org.pe

La Sociedad Peruana de Derecho Ambiental (SPDA) es una asociación civil sin fines de lucro que, desde su fundación en 1986, se ha consolidado como una de las organizaciones más reconocidas y especializadas del Perú en la promoción de políticas y legislación ambiental.

El pasado viernes 5 de junio, mediante la Resolución Suprema 002-2020-MINAGRI publicada en el Diario Oficial El Peruano, el Gobierno resolvió dar por concluida la designación del director ejecutivo del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (Serfor)¹, Luis Alberto Gonzales-Zúñiga, por pérdida de confianza. Dicha remoción generó diversos pronunciamientos desde la sociedad civil, la intervención de la Defensoría del Pueblo e incluso la citación al Congreso de la República del actual titular del Ministerio de Agricultura y Riego (Minagri), entidad de la que depende el Serfor.

El Minagri ha explicado, de manera posterior y a través de medios de comunicación, que el cese se sustenta en que el ex director ejecutivo no cumplió con las metas asignadas y que, además, puede ser removido por tratarse de un funcionario de confianza. Por su parte, el ex funcionario público ha cuestionado dicha decisión, indicando que no se trataría de un cargo de confianza al haber sido designado a propuesta del Consejo Directivo del Serfor, como resultado de un concurso de méritos, y que la normativa aplicable no lo califica como tal.

Dadas las implicancias para el sector y por el precedente que establece para otros titulares de Organismos Técnicos Especializados (OTE), elegidos por concurso público, hemos realizado un análisis estrictamente jurídico a fin de determinar si el cese del ex director ejecutivo del Serfor se produjo cumpliendo todos los parámetros legales o si, por el contrario, se dio al margen de las disposiciones legales vigentes. Para ello, nos centraremos en tres cuestiones fundamentales:

- Si el referido cargo califica como un funcionario público de libre designación y remoción o como uno de designación y remoción regulada.
- Si, en consecuencia, resultaba aplicable la causal de remoción por pérdida de confianza.
- Si se siguió el debido proceso y, en su defecto, cuál hubiese sido el proceso adecuado para determinar el cese en caso de incumplimiento de metas.

¹ Serfor es una entidad clave en el país, por constituir la Autoridad Nacional Forestal y de Fauna Silvestre y ejercer la rectoría del Sistema Nacional de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (Sinafor) como un espacio de articulación interinstitucional, entre otras funciones.

1. SOBRE LA DESIGNACIÓN DEL EX DIRECTOR EJECUTIVO DE SERFOR Y LA NATURALEZA DEL CARGO

La clasificación de funcionarios públicos se encuentra prevista en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil (LSC), la cual en su artículo 52 diferencia a los funcionarios públicos de designación y remoción regulada de aquellos de libre designación y remoción, tal como sigue:

Tipo de funcionario público	Características
De designación o remoción regulada	<ul style="list-style-type: none"> • Es aquel cuyos requisitos, proceso de acceso, período de vigencia o causales de remoción están regulados en norma especial con rango de ley. • Son funcionarios públicos de designación y remoción regulada los <u>titulares</u>, adjuntos, presidente y miembros del consejo directivo <u>de los organismos técnicos especializados</u> y reguladores y tribunales administrativos.
De libre designación y remoción	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Para los casos de funcionarios públicos de libre designación y remoción, aplica la pérdida de la confianza o decisión unilateral de la autoridad que lo designó.

En orden de lo expuesto, podemos afirmar lo siguiente:

a. Para calificar como un funcionario público de designación o remoción regulada, se requiere que por norma especial (con rango de ley) se regule uno o más de los aspectos mencionados (requisitos, proceso de acceso, período de vigencia o causales de remoción). Es decir, no se indica que deban regularse de manera concurrente, sino, por el contrario, al utilizar la conjunción disyuntiva “o” se expresa conjuntamente adición y alternativa².

b. Sumado a lo anterior, la norma dispone que el titular de un OTE califica como un funcionario público de designación o remoción regulada, en atención a que la LSC, según lo opinado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), “establece un listado taxativo de las autoridades que tienen la condición de funcionarios públicos en cada una de las categorías mencionadas”³.

De otro lado, tenemos que el Serfor es un OTE adscrito al Minagri⁴ y, según la normativa forestal y de fauna silvestre, su director ejecutivo debe ser seleccionado por concurso de méritos y nombrado por un período de 5 años renovables, mediante resolución suprema refrendada por el ministro de Agricultura y Riego, a propuesta del Consejo Directivo de la entidad⁵.

² De acuerdo a la Real Academia Española, “(...) A menudo la disyuntiva que plantea esta conjunción no es excluyente, sino que expresa conjuntamente adición y alternativa: En este cajón puedes guardar carpetas o cuadernos (es decir, una u otra cosa, o ambas a la vez)”. Disponible en: <https://www.rae.es/dpd/o>.

³ Numeral 2.6 del Informe Técnico 1047-2019-SERVIR/GPGSC. Disponible en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2019/IT_1047-2019-SERVIR-GPGSC.pdf

⁴ Artículo 13 de la Ley 29763, La Ley Forestal y de Fauna Silvestre (LFFS).

⁵ Artículo 15 de la LFFS.

Es así que, mediante Resolución Suprema 001-2019-MINAGRI, de fecha 28 de enero de 2019, se designó al señor Luis Alberto Gonzáles-Zúñiga Guzmán como director ejecutivo del Serfor a propuesta del Consejo Directivo, luego de haber obtenido el primer lugar en el concurso público de méritos desarrollado, entre octubre y noviembre de 2018.

Por lo expuesto, **desde la SPDA consideramos que la naturaleza del cargo de director ejecutivo del Serfor califica como un funcionario público de designación o remoción regulada**, ya que: i) por norma especial se encuentran regulados dos (proceso de acceso y período de vigencia) de los aspectos señalados en la LSC y en cuyo marco se efectuó la designación del ex director ejecutivo, y, ii) la LSC dispone de manera expresa que son funcionarios públicos de designación y remoción regulada los titulares de OTE.

No obstante lo anterior, Servir ha emitido dos opiniones⁶ que se apartan de esta lectura, al interpretar que no basta que se regule el proceso de acceso y el plazo de vigencia, pues “el aspecto determinante para tener dicha condición [funcionario de designación o remoción regulada] reside en la existencia de causales de remoción objetivas. En otras palabras, en la ausencia de discrecionalidad de la autoridad para remover libremente al funcionario”⁷, omitiendo considerar que, en el caso del Serfor, se trataría además de un OTE, desconociendo con ello el listado taxativo previsto en la LSC y que fuera resaltado por el propio Servir.

Al respecto, se aprecia que descalifica *a priori* los otros elementos (requisitos, proceso de acceso y duración del cargo) que, según la LSC, otorgan la calidad de funcionario público de designación o remoción regulada, indicando que el elemento esencial es que la ley establezca claramente las causales de remoción. Cabe resaltar que si bien Servir se detiene a analizar si las causales de remoción son un elemento esencial, no dedica el mismo nivel de análisis a los otros supuestos previamente mencionados.

Dado que las opiniones citadas de Servir vienen siendo tomadas en cuenta por la Administración Pública, como es el caso del Minagri, a pesar de no haber cumplido con la formalidad prescrita para ser vinculantes⁸, resulta necesario que Servir dilucide, a través de una opinión emitida por su Consejo Directivo, el tema en discusión. Ello adquiere singular relevancia dado que la propia entidad establece posiciones contradictorias al considerar a los titulares de las OTE *per se* como funcionarios de libre designación y remoción cuando expresamente forman parte del listado taxativo de la LSC como funcionarios públicos de designación o remoción regulada.

⁶ Informe Técnico 087-2014-SERVIR e Informe Técnico 106-2019-SERVIR.

⁷ Numeral 2.15 del Informe Técnico 087-2014-SERVIR.

⁸ Según el literal f) del artículo 16 del Decreto Legislativo 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, solo son vinculantes aquellas opiniones que sean emitidas por el Consejo Directivo del Servir.

2. ¿CABE QUE UN FUNCIONARIO DE DESIGNACIÓN O REMOCIÓN REGULADA SEA CESADO POR PÉRDIDA DE CONFIANZA?

En un escenario ideal, los funcionarios de designación o remoción regulada deberían contar con causales de remoción expresamente definidas por una norma con rango de ley; sin embargo, en el caso del director ejecutivo del Serfor ello no es así, representando una dificultad en términos de aplicar el principio de legalidad. En el caso en cuestión, **no queda del todo claro si ante la falta de causales de remoción reguladas en una norma con rango de ley, resultarían de aplicación supletoria aquellas previstas en el artículo 49 de la LSC. Consideramos clave que Servir aclare dicha interrogante.**

De acuerdo con una lectura estricta de la LSC, la remoción del cargo por pérdida de confianza es una causal de aplicación exclusiva a los *funcionarios públicos de libre designación y remoción*⁹, por lo que no debería invocarse de manera supletoria para aquellos funcionarios públicos de designación o remoción regulada, como es el caso del director ejecutivo del Serfor. Esta regla tiene como excepción que por la propia ley especial se haya dispuesto de manera expresa que la pérdida de confianza constituya una causal de remoción, tal como sucede con el Instituto del Mar del Perú (Imarpe), lo que abordaremos más adelante.

En orden de lo expuesto, consideramos que la remoción del ex director ejecutivo del Serfor no se ajustó a ley, toda vez que por la naturaleza del cargo no era aplicable la causal de pérdida de confianza invocada en la Resolución Suprema 002-2020-MINAGRI.

3. SOBRE EL INCUMPLIMIENTO DE METAS COMO CAUSAL DE REMOCIÓN DEL CARGO

Ser un funcionario de designación o remoción regulada, cuyo acceso al cargo revista de un proceso meritocrático y se disponga un plazo predeterminado para su estabilidad, no significa la imposibilidad de que sea evaluado de acuerdo a las metas e indicadores esperados, conforme pasamos a exponer.

⁹ "Artículo 49. Causales de término del Servicio Civil.
Son causales de término del Servicio Civil las siguientes:

(...)

m) Por decisión discrecional, en el caso de los servidores civiles de confianza y funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción.

(...)"

"Artículo 55. Causales de terminación de la condición o calidad de funcionario público de libre designación o remoción.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 49, la condición o calidad de funcionario público de libre designación o remoción concluye, adicionalmente, por:

(...)

b) Pérdida de la confianza o decisión unilateral de la autoridad que lo designó, para los casos de funcionarios públicos de libre designación y remoción.

(...)"

El director ejecutivo, el Consejo Directivo y la Gerencia General de los OTE son órganos de la Alta Dirección, lo que implica que son responsables de dirigir a la entidad, supervisar y regular sus actividades, y, en general, ejercer las funciones de dirección política y administrativa de la entidad¹⁰.

Bajo este marco, según el Reglamento de Organización y Funciones (ROF)¹¹ del Serfor, se tiene que el director ejecutivo es el titular del pliego y la máxima autoridad ejecutiva institucional, debiendo desempeñar sus funciones en el marco de las políticas sectoriales del Minagri, siendo que la mayoría de sus funciones consisten en dar cuenta (ej. sobre la conducción del funcionamiento de la institución) al Consejo Directivo o presentarle propuestas de diversa índole (ej. Plan Estratégico Institucional y Memoria Anual) para su aprobación.

Por su parte, el Consejo Directivo¹² es el órgano máximo de la entidad y como tal es responsable de establecer los objetivos y la política institucional, así como de la dirección de la institución, rigiéndose su actuación por lo dispuesto en las políticas nacionales y políticas sectoriales del Minagri y por las normas vinculadas a su competencia. Entre sus funciones, se encuentra establecer la política del Serfor, aprobar el Plan Estratégico Institucional y la Memoria Anual, así como revisar los informes con los resultados sobre la dirección de la gestión técnica, financiera y administrativa cautelando el cumplimiento de sus políticas, planes y estrategias.

Dicho órgano¹³ es presidido por el Minagri, por lo que su representante asume el cargo de presidente, contando entre sus funciones¹⁴ la de supervisar la gestión y cumplimiento de las funciones del Consejo Directivo y elaborar la propuesta de agenda. Cabe señalar que, como parte de las sesiones ordinarias, el Consejo Directivo debe aprobar el presupuesto, el Plan Operativo Anual, la Memoria Anual, el balance general y los estados financieros del Serfor¹⁵.

¹⁰ Artículo 10 de los Lineamientos de Organización del Estado, aprobados por Decreto Supremo 054-2018-PCM: "Artículo 10.- Órganos de la Alta Dirección

10.1 Los órganos de la Alta Dirección son responsables de dirigir la entidad, supervisar y regular sus actividades, y, en general ejercer las funciones de dirección política y administrativa de la entidad.

10.2 Configuran el primer nivel organizacional y están integrados por:

(..)

c. En los organismos públicos técnicos - especializados del Poder Ejecutivo, por la Presidencia Ejecutiva, el Consejo Directivo y la Gerencia General.

(...)

10.3 Los órganos que ejercen rectoría sobre un sistema no forman, en virtud de dicha condición, parte de la Alta Dirección de una entidad. La Ley de creación del sistema determina el órgano o la entidad que ejerce la rectoría."

¹¹ Artículos 9 y 10 del ROF del Serfor, aprobado por Decreto Supremo 007-2013-MINAGRI y modificado por Decreto Supremo 016-2014-MINAGRI

¹² Artículos 7 y 8 del ROF del Serfor.

¹³ Artículo 15 de la LFFS.

¹⁴ Artículos 12 y 13 del Reglamento Interno del Consejo Directivo del Serfor, formalizado por Resolución de Consejo Directivo 001-2019-SERFOR-CD. Disponible en: <https://www.serfor.gob.pe/wp-content/uploads/2019/05/RCD-N%C2%B0-001-2019-MINAGRI-SERFOR-CD.pdf>.

¹⁵ Numeral 16.1 del artículo 16 del Reglamento Interno del Consejo Directivo del Serfor.

A su vez, el Minagri supervisa al Serfor a través del Viceministerio de Políticas Agrarias, sumándose, a partir del 2020, el Viceministerio de Desarrollo e Infraestructura Agraria y Riego¹⁶, cuyo viceministro se encuentra actualmente encargado del puesto de director ejecutivo en tanto se designe a su titular¹⁷.

Dicha supervisión resulta concordante con lo previsto en el artículo 34 de la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, según el cual los organismos públicos deben contar con un plan estratégico institucional y se sujetan a la supervisión y fiscalización de su Sector para verificar el cumplimiento de los objetivos de la entidad, mediante los instrumentos previstos en las normas de la materia.

En este orden de ideas, si bien es cierto que no se encuentra regulado un procedimiento para la evaluación de desempeño del titular del Serfor, podemos inferir que se cuenta con un espacio de coordinación y de rendición de cuentas entre este y el Minagri, formalizado a través del Consejo Directivo de la entidad e instrumentalizado con la aprobación y seguimiento del Plan Estratégico Institucional.

Este hecho se verifica con la aprobación, en diciembre de 2018, del Plan Estratégico Institucional (PEI) del Serfor para el período 2019-2022¹⁸, primero, por acuerdo unánime del Consejo Directivo¹⁹ (incluido el voto del viceministro de Políticas Agrarias del Minagri, quien presidió la sesión), y, posteriormente, por Resolución de Dirección Ejecutiva 302-2018-MINAGRI-SERFOR-DE²⁰, con la previa opinión favorable de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto General del Minagri y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN).

En este sentido, para efectos del seguimiento de la conducción de la entidad a cargo del director ejecutivo, resulta necesario acudir a los parámetros establecidos previamente para ello, habiendo sido óptimo que el propio Consejo Directivo evalúe su desempeño, tomando como referencia, por ejemplo, el Informe de Evaluación de Resultados del PEI 2019-2022, correspondiente al año 2019²¹, que fuera elaborado en abril del presente año.

¹⁶ De acuerdo a las Resoluciones Ministeriales 0522-2015-MINAGRI, 0302-2016-MINAGRI y 0102-2017-MINAGRI, hasta el 2019 la supervisión del Serfor estuvo solo a cargo del Viceministerio de Políticas Agrarias. A partir de enero de 2020, según la Resolución Ministerial 0483-2019-MINAGRI, el Viceministerio de Políticas Agrarias supervisa sobre la formulación de políticas nacionales y sectoriales, planes sectoriales y normas; en tanto, el Viceministerio de Desarrollo e Infraestructura Agraria y Riego supervisa respecto a la implementación y ejecución de dichas políticas y planes.

¹⁷ Artículo 2 de la Resolución Suprema 002-2020-MINAGRI.

¹⁸ Disponible en: <https://www.serfor.gob.pe/wp-content/uploads/2019/01/PEI-SERFOR-2019-2022.pdf>

¹⁹ Acta 005-2018-MINAGRI-CD SERFOR de fecha 18 de diciembre de 2018. Disponible en: https://www.serfor.gob.pe/wp-content/uploads/2019/01/SKMBT_3631901111200.pdf

²⁰ Disponible en <https://www.serfor.gob.pe/wp-content/uploads/2019/01/RDE-302-2018-MINAGRI-SERFOR-DE.pdf>

²¹ Disponible en: http://www.serfor.gob.pe/archivos/transparencia/Informe%20Evaluaci%C3%B3n%20de%20Resultados%202019__PEI%202019-2022.pdf

4. SOBRE LAS IMPLICANCIAS EN LA REFORMA INSTITUCIONAL DEL IMARPE

A inicios de este año, mediante Decreto de Urgencia 015-2020, el Gobierno dispuso la restructuración del Imarpe a fin de fortalecer su gestión institucional a través de la promoción de la meritocracia. Esta norma con rango de ley establece que su presidente ejecutivo y dos de los miembros del Consejo Directivo²² deben ser seleccionados por concurso público de méritos y por un periodo de 4 años.

A diferencia de la LFFS, si bien se establecen además las causales de remoción de los miembros del Consejo Directivo, una de ellas la constituye la pérdida de confianza por parte de la autoridad que lo designó²³, representando una seria incongruencia para el nivel de independencia que se busca asegurar a los funcionarios públicos de designación o remoción regulada.

Esta interpretación se confirma mediante una opinión emitida por Servir²⁴, según la cual los miembros del Consejo Directivo del Imarpe, incluido el presidente ejecutivo, podrían ser cesados del cargo por pérdida de confianza. Al respecto, señala lo siguiente: “en virtud al Principio de Legalidad, si bien el/la Presidente/a Ejecutivo/a y los dos (2) científicos/as o profesionales con especialidad afín a la actividad del Imarpe, son elegidos/as mediante concurso público de méritos y por un periodo determinado, dichas condiciones no constituyen impedimento para aplicar la causal de vacancia por pérdida de confianza de quien lo designó, pues ello constituye una disposición legal imperativa”²⁵.

En este sentido, a fin de garantizar y promover la meritocracia al interior del Imarpe, **desde la SPDA sugerimos que el Congreso de la República disponga la modificación de la Ley del Instituto del Mar del Perú y retire la “pérdida de la confianza” como una causal de remoción del cargo**, pues este tipo de medidas no solo contradicen el espíritu de contar con un funcionario público de designación o remoción regulada, sino que también desalientan la participación de profesionales idóneos(as) con interés en ingresar al servicio público, dada la incertidumbre y las presiones a las que se verían expuestos(as), bastando para su remoción la sola pérdida de confianza.

Finalmente, de prevalecer esta tendencia interpretativa de remover por pérdida de confianza a un funcionario público con designación o remoción regulada, se estaría generando un grave perjuicio a la Administración Pública al restarse valor al proceso meritocrático de acceso ante un escenario de discrecionalidad política, apartado de criterios objetivos y predeterminadas de evaluación.

²² 2 científicos o profesionales con especialidad afín a la actividad del Imarpe.

²³ Subnumeral 6 del numeral 11-A.2 del artículo 11-A de la Ley del Instituto del Mar del Perú, aprobada por Decreto Legislativo 95 y modificada por Decreto de Urgencia 015-2020.

²⁴ Mediante Oficio 712-2020-GPGSC, de fecha 14 de abril de 2020, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, remitió el Informe Técnico 700-2020-SERVIR-GPGSC a través del cual emite su opinión legal frente a la consulta planteada por la SPDA.

²⁵ El subrayado es nuestro.

CINCO PROPUESTAS PARA FORTALECER LA INSTITUCIONALIDAD DEL SERFOR Y DEL IMARPE

A partir de lo analizado, planteamos cinco propuestas concretas dirigidas al fortalecimiento de Serfor e Imarpe, autoridades nacionales con competencia en materia de recursos naturales renovables.

1. ES CLAVE BRINDAR MAYOR ESTABILIDAD A LOS TITULARES DE SERFOR E IMARPE

Desde la SPDA consideramos que sus titulares deben ser elegidos mediante concurso de méritos para promover la meritocracia. Las causales de remoción deben estar debidamente reguladas y su aplicación debe efectuarse en el marco de un debido proceso, a fin de dotar a los titulares de una mayor autonomía frente a presiones políticas. Consideramos que no debería incluirse como causal de remoción para dichos funcionarios a la pérdida de confianza. En caso contrario, se desalentará que funcionarios altamente calificados postulen a puestos bajo el riesgo de ser removidos de manera discrecional. Al respecto, algunas opciones que podrían considerarse para dotarle de mayor eficacia a la gestión y transparencia a los procesos de selección y remoción son las siguientes:

- a. El proceso de selección debe incluir la participación de Servir y garantizarse que se desarrolle con transparencia y en base a un concurso de méritos.
- b. Definir de manera clara los plazos y quién es el responsable del nombramiento.
- c. En el caso de las causales de remoción basadas en el desempeño del titular, los indicadores y el procedimiento de evaluación deben encontrarse predeterminados.
- d. La evaluación del titular debe realizarse con participación de los órganos a cargo de su seguimiento, tal como el Consejo Directivo de la entidad. En ese sentido, previo a la remoción, la rendición de cuentas, la evaluación, la posibilidad de descargos y la decisión final, deben articularse con dicho órgano.
- e. Establecer indicadores de gestión que puedan ser monitoreados por el Consejo Directivo, autoridades del sector y desde la sociedad civil en general.

2. EL CASO DEL IMARPE

Resulta clave modificar la Ley del Instituto del Mar del Perú, retirando la causal de “pérdida de la confianza”, al restar la autonomía requerida para el cargo de presidente ejecutivo y contravenir la

intención de promover la meritocracia en dicha institución. Asimismo, resulta clave que se incorpore una causal que permita la remoción del cargo al funcionario público cuando no cumpla con las metas establecidas en sus instrumentos de gestión, previo un debido procedimiento. Del mismo modo, es necesario que se regule el proceso de evaluación, los indicadores aplicables, así como la instancia o entidad a cargo de ello. De lo contrario, en el caso del Imarpe, quedarían zonas grises para determinar cómo se entienden las causales de remoción planteadas como falta grave, incapacidad permanente y/o término del vínculo contractual.

3. EL CASO DE SERFOR

Resulta necesario modificar la LFFS, a fin de regular los requisitos que se deberían de cumplir para acceder al cargo de director ejecutivo y las correspondientes causales de remoción. Asimismo, es necesario que se predetermine un procedimiento claro para la evaluación de su desempeño, incluidos los indicadores que ayuden a monitorear si se está logrando una gestión eficaz y eficiente.

4. REPRESENTACIÓN EN EL CONSEJO DIRECTIVO DEL SERFOR

A efectos de mejorar la representatividad en el Consejo Directivo de Serfor, se deben revisar los criterios para su conformación y el modo en que estos miembros son propuestos. Consideramos que es crítico contar con la participación de al menos un representante del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre (Osinfor), de los comités de gestión forestal y de fauna silvestre o de los titulares de títulos habilitantes, una mayor representatividad de las autoridades regionales forestales y de fauna silvestre, el Ministerio del Ambiente (Minam) y el Ministerio de Producción (Produce). Asimismo, resulta clave que exista representación de usuarios vinculados a productos no maderables, turismo y fauna silvestre.

5. FORTALECER LOS ESPACIOS DE GOBERNANZA INSTITUCIONALIZADOS A NIVEL DE LA LFFS

Es indispensable que el Sinafor y el Consejo Directivo del Serfor sean reconocidos, implementados y fortalecidos como espacios de discusión de propuestas y toma de decisión pública, a fin de garantizar la representación de los actores públicos y privados, y el seguimiento integral de las políticas públicas.



SPDA

www.spda.org.pe

(511) 612 4700

info@spda.org.pe

Prolongación Arenales 437,
San Isidro, Lima - Perú