

Preguntas frecuentes sobre la modernización facultativa de Gobiernos Regionales y Locales

El D. Leg. 1026 establece un régimen especial facultativo para los Gobiernos Regionales y Locales que deseen implementar procesos de modernización institucional, promueve la transferencia efectiva de recursos humanos del gobierno nacional a gobiernos regionales y locales, en el marco del proceso de descentralización, y flexibiliza el marco legal para permitir a las entidades adecuar sus planillas a las necesidades de su nueva organización.

1. ¿Por qué este régimen no se ha hecho aplicable también a las entidades del Gobierno Nacional?

Las necesidades de organización de los gobiernos regionales y locales son diferentes a las del gobierno central. Estos dos niveles de gobierno poseen características especiales que hacen necesaria una regulación especial y diferente.

En ese sentido, en el marco del proceso de descentralización y la transferencia de nuevas funciones, es importante priorizar su modernización a fin de asegurar la buena calidad en la provisión de servicios. Por estas razones los decretos legislativos se orientaron por priorizar la modernización del nivel regional y local.

2. En el pasado se autorizó a entidades públicas a racionalizar personal, lo que trajo demandas judiciales y leyes de reincorporación por despido irregular ¿Puede ocurrir ahora lo mismo?

Hay diferencias drásticas entre esta norma y los procesos ejecutados durante la década pasada. En primer lugar, el objetivo no es la racionalización de personal, sino la modernización de las entidades con el fin de que brinden mejores servicios a la ciudadanía. Además, lo que se busca es que los presidentes regionales y alcaldes construyan legitimidad social para sus propuestas.

Esta norma obliga a las entidades a debatir su expediente de modernización antes de su aprobación con los Consejos de Coordinación locales y regionales, que cuentan con representantes de la sociedad civil. Lo que se busca es la unión de esfuerzos de las autoridades políticas y sociales para reformar sus instituciones, lo cual secundariamente puede involucrar acciones de cese de personal. Todos estos elementos dotan de mayor formalidad y sustento técnico al proceso de modernización.

3. ¿Cuáles son las garantías frente a despidos arbitrarios? ¿Se compensará a los despedidos?

La Secretaría de Gestión Pública y SERVIR, en el ámbito de sus respectivas competencias, emitirán directivas para el desarrollo del proceso. De otro lado, si los trabajadores consideran que no se aplicó el debido proceso, podrán apelar las decisiones ante el Tribunal del Servicio Civil para agotar la vía administrativa.

4. ¿Se está abriendo la puerta al incremento de personal?

Los cambios de personal deben realizarse dentro del límite presupuestal que actualmente tienen los gobiernos regionales y locales. Sólo se contempla una excepción para aquellos gobiernos regionales y locales cuyo presupuesto total de personal activo sea menor al 10% de su presupuesto, que se presume será el caso de entidades con recursos significativos de canon y similares.

En estos casos, la Secretaría de Gestión Pública y el MEF deberán dar su conformidad respecto del proceso de modernización. Cabe mencionar que las nuevas contrataciones solamente pueden referirse a aquellos puestos profesionales que están más vinculados con la prestación de servicios y la ejecución de proyectos que los gobiernos regionales y locales requieren.

5. ¿Por qué se están transfiriendo trabajadores a los gobiernos regionales y locales?

Toda responsabilidad que se transfiera del gobierno nacional a los gobiernos regionales y locales debe ir acompañada de los recursos humanos y presupuestales requeridos. En la mayoría de casos, el cambio será solo de empleador, en la medida que se trata de trabajadores que venían laborando en oficinas desconcentradas de los Ministerios en el gobierno nacional (Ley de Bases de la descentralización).

6. ¿Se respetará la remuneración de los funcionarios trasladados a gobiernos regionales y locales?

Sí, el personal transferido conserva su régimen laboral, derechos laborales y obligaciones según el régimen al que estaba sujeto en el Gobierno Nacional. La transferencia no implica ni origina reducción de remuneraciones u otros ingresos del personal, tampoco la interrupción del tiempo de servicios. En casos excepcionales, los gobiernos regionales y locales podrán contratar o nombrar al personal transferido cambiando su régimen laboral al que corresponde a la entidad receptora, siempre que se cuente con la aceptación del trabajador.

7. ¿El mantenimiento de la remuneración original de un trabajador transferido a un gobierno local o regional no deteriorará el clima laboral?

La diversidad no implica necesariamente desorden. Como en el resto de la administración pública, en estos gobiernos continuarán coexistiendo diferentes regímenes de contratación de personal, hasta que se apruebe e implemente la nueva Ley General del Servicio Civil.