

**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 de la Universalización de la Salud"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Bono de reconocimiento del SECIGRA DERECHO como experiencia laboral

Referencia : Oficio N° 01250-2020-MINEDU/SG-OGRH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Educación nos consulta sobre la aplicación del bono de reconocimiento a favor de aquellas personas que completaron el SECIGRA DERECHO.

II. Análisis**Competencias de SERVIR**

- 2.1 De acuerdo con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1023, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, por lo que en aplicación de la Ley N° 28158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, se constituye como la autoridad técnico normativa del mencionado Sistema, cuyo alcance comprende a todas las entidades de la Administración Pública, indistintamente de su nivel de gobierno.
- 2.2 En su condición de ente rector tiene –entre otras– la función de emitir opinión técnica vinculante en las materias de su competencia. Esta se ejecuta a través de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, órgano encargado de diseñar y desarrollar el marco político y normativo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Al contener la posición del ente rector, los informes técnicos emitidos por esta gerencia fijan la pauta que obligatoriamente deben seguir todos procedimientos que involucren la gestión de recursos humanos de la Administración Pública.
- 2.3 En mérito a ello, si bien el Consejo Directivo de SERVIR tiene la potestad de aprobar opiniones vinculantes, no es válido sostener que los informes técnicos que no hubieran sido aprobados por el Consejo Directivo de SERVIR puedan ser inobservados por las entidades públicas.
- 2.4 Como ente rector, SERVIR define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. Sin embargo, no forma parte de sus competencias constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales de cada entidad. Por ello, las consultas que absolvemos se encuentran referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: WUW92MF



Sobre el cómputo de la experiencia profesional para acceso a puestos en la administración pública

- 2.5 La [Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH](#)¹, "*Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación de Perfiles de Puestos - MPP*", tiene como objetivo establecer las normas técnicas y procedimientos de observancia obligatoria sobre el proceso de diseño de puestos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que comprende los lineamientos que las entidades públicas deben seguir para la elaboración, aprobación y modificación del Manual de Perfiles de Puestos, cuando se encuentran en proceso de tránsito al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), así como la elaboración y la aprobación de los perfiles de puestos para regímenes laborales diferentes al régimen de la LSC.
- 2.6 El artículo 10 de la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH prescribe que: *«En los casos en que por norma con rango de ley, reglamentaria u otra emitida por algún ente rector, se establezcan determinadas funciones, requisitos o aspectos generales para puestos específicos, éstos aspectos deberán ser acogidos para la elaboración del perfil de puesto y aplicar la metodología correspondiente establecida en el Anexo N° 1 o en el Anexo N° 2 de la presente Directiva, debiendo hacer referencia a la norma utilizada».*
- 2.7 El referido [Anexo N° 1](#) contiene la "*Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*"²; la cual, en relación a los requisitos de experiencia, prevé lo siguiente:

Requisitos de experiencia

Analice la misión y funciones principales del puesto para establecer los requisitos de experiencia general y específica para ocupar dicho puesto:

- **Experiencia general:** *Indique el tiempo total de experiencia laboral que se necesita, ya sea en el sector público y/o privado, considerando:*
 - *Para aquellos puestos donde se requiere formación técnica o universitaria completa, el tiempo de experiencia se contará desde el momento de egreso de la formación correspondiente, lo que incluye también las prácticas profesionales.*
[...]
- **Experiencia específica:** *Indique la experiencia que se exige para el puesto, asociada a tres (03) elementos: la función y/o materia del puesto, si debe o no estar asociada al sector público y si se requiere algún nivel específico del puesto. La experiencia específica forma parte de la experiencia general, por lo que no debe ser mayor a esta. (Subrayado agregado)*

- 2.8 De lo señalado, se advierte que el Anexo N° 01 de la mencionada Directiva precisa que la experiencia general es aquella que se contabiliza del total de años de experiencia laboral (sea en el sector público o privado), debiendo de considerarse la formación académica o profesional si es que el puesto lo requiere, la misma que se toma en cuenta desde el momento en el cual egresó del instituto o universidad.

¹ Aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 312-2017-SERVIR/PE.

² Aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 313-2017-SERVIR-PE; publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 26 de enero de 2018.



- 2.9 Es de resaltar que la *“Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”* citada en el numeral 2.6 del presente informe establece expresamente que el cómputo de experiencia general desde el egreso del instituto o universidad solo se empleará si el perfil del puesto exige formación universitaria o técnica completa.

En caso el perfil solicite estudios técnicos o universitarios inconclusos, o educación básica, será factible computar como experiencia general todo el historial laboral que el postulante ha acumulado, inclusive antes de ingresar al centro de estudios correspondiente.

Sobre el bono de reconocimiento del SECIGRA DERECHO como experiencia laboral

- 2.10 El Servicio Civil de Graduandos (SECIGRA DERECHO) nació en virtud del Decreto Ley N° 26113, como una acción complementaria para coadyuvar a una pronta y eficiente administración de justicia y administración pública, ampliando el ejercicio práctico de la profesión e incentivando la responsabilidad social del graduando.
- 2.11 Al tratarse de un servicio voluntario, el artículo 5 del Decreto Ley N° 26113³, en concordancia con el artículo 26 de su Reglamento⁴, previó otorgar incentivos para que los estudiantes de las facultades de Derecho opten por realizarlo. Así, la normativa estableció que el completar el año que dura el programa SECIGRA DERECHO da lugar al reconocimiento de ese periodo como tiempo de servicios al Estado. Es decir, la culminación del programa conllevaría que el estudiante cuente con un (1) año de experiencia laboral en el sector público.
- 2.12 Es menester tener en cuenta que el bono de reconocimiento tiene origen en una norma con rango de ley y se encuentra reglamentado mediante decreto supremo. Por este motivo, en aplicación del principio de jerarquía normativa, se debe preferir lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto Ley N° 26113 y artículo 26 de su Reglamento sobre otras disposiciones de menor nivel.
- 2.13 Ello implica que las entidades están en la obligación de reconocer el año completo de SECIGRA DERECHO como un (1) año de experiencia general, el cual será considerado en los procesos de selección bajo cualquier régimen laboral, procesos de progresión y demás actividades del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que impliquen evaluar el tiempo de experiencia general⁵.

³ Decreto Ley N° 26113 – Normas relativas al Servicio Civil de Graduandos, SECIGRA DERECHO

«Artículo 5.- El graduando tendrá derecho a que el año de duración del SECIGRA DERECHO le sea reconocido de abono como tiempo de servicios prestados al Estado cuando se ejerza en las condiciones que establezca el Reglamento».

⁴ Decreto Supremo N° 009-2014-JUS – Aprueban el Reglamento del Decreto Ley N° 26113, modificado por Ley N° 27687- Ley del Servicio Civil de Graduandos SECIGRA DERECHO

«Artículo 26.- Bono de Reconocimiento

Sólo el año completo de SECIGRA DERECHO se reconoce como tiempo de servicio prestado al Estado. Se acredita con el certificado o la constancia expresa expedida por la Dirección.

Su acumulación como tiempo de servicios requiere que no se haya prestado simultáneamente con otro servicio al Estado».

⁵ No debe confundirse este reconocimiento de tiempo de experiencia general como tiempo de servicios. El bono de reconocimiento que se otorga a quienes completaron el SECIGRA DERECHO no puede ser acumulado a la duración del vínculo laboral o invocado para obtener beneficios económicos.



- 2.14 Asimismo, atendiendo a que el artículo 5 del Decreto Ley N° 26113 y artículo 26 de su Reglamento no delimitan su ámbito de aplicación, precisamos que también será posible validar el bono de reconocimiento cuando el perfil del puesto requiera un nivel de formación distinto a educación universitaria completa, ello en concordancia con el numeral 2.9 del presente informe.
- 2.15 Lo que quiere decir que el bono de reconocimiento igualmente será otorgado en caso el perfil del puesto solicite estudiantes, egresados, bachilleres o abogados; siempre que el interesado acredite contar con el certificado emitido por la Dirección de Promoción de Justicia de la Dirección General de Justicia y Cultos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, al que hace referencia el artículo 23 del Reglamento del Decreto Ley N° 26113⁶.

III. Conclusiones

- 3.1 La elaboración de perfiles de puestos en regímenes laborales distintos al de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio civil se rige por lo establecido en el Anexo N° 1 de la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH, que contiene la *“Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”*.
- 3.2 Dicha Guía precisa que la experiencia general es aquella que se contabiliza del total de años de experiencia laboral. Sin embargo, cuando el puesto requiere estudios técnicos o universitarios completos, la experiencia debe ser computada desde el momento en el cual egresó del instituto o universidad.
- 3.3 Cuando el perfil solicite estudios técnicos o universitarios inconclusos, o educación básica, será factible computar como experiencia general todo el historial laboral que el postulante ha acumulado, inclusive antes de ingresar al centro de estudios correspondiente.
- 3.4 En aplicación del principio de jerarquía normativa, las entidades públicas están en la obligación de reconocer el año completo de SECIGRA DERECHO como un (1) año de experiencia general para efectos de procesos de selección bajo cualquier régimen laboral, procesos de progresión y demás actividades del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que impliquen evaluar el tiempo de experiencia general.
- 3.5 Atendiendo a lo previsto en las normas que regulan su otorgamiento, también será posible validar el bono de reconocimiento del SECIGRA DERECHO cuando el perfil del puesto requiera un nivel de formación distinto a educación universitaria completa.

⁶ Decreto Supremo N° 009-2014-JUS – Aprueban el Reglamento del Decreto Ley N° 26113, modificado por Ley N° 27687- Ley del Servicio Civil de Graduandos SECIGRA DERECHO

«Artículo 23.- Certificado del SECIGRA DERECHO

La Dirección otorga el Certificado del SECIGRA DERECHO que acredita su cumplimiento total y se expide en un único ejemplar.

El certificado contiene: el nombre del secigrista, el año del Programa, la unidad receptora donde culminó el Servicio y la universidad de procedencia del secigrista.

La unidad receptora o Facultad de Derecho están impedidas de otorgar constancia, certificado o similares que acredite la prestación parcial o total del SECIGRA DERECHO».



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 de la Universalización de la Salud"

- 3.6 El bono de reconocimiento será otorgado al interesado que acredite contar con el certificado emitido por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, ya sea que el perfil del puesto solicite estudiantes, egresados, bachilleres o abogados.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/iabe

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **WUW92MF**