



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"

Lima,

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : Respecto de la implementación del régimen del servicio civil

Referencia : Carta N° 0502-2020-MTPE/4.3

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo nos remite la comunicación cursada por el Coordinador Nacional de la Confederación General de Trabajadores Empleados y Obreros Municipales del Perú (CGTM Perú), quien solicita que se informe respecto de la implementación de una carrera pública meritocrática y la homologación de sueldos.

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas 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. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre la reforma del servicio civil, compensaciones y beneficios del nuevo régimen

- 2.4 Durante muchos años ante la inexistencia de un órgano rector que permita dar coherencia y sostenibilidad a las políticas de gestión de recursos humanos dio lugar a un sistema en el que confluyen diferentes regímenes laborales y contractuales de los servidores públicos (régimen laboral público, régimen laboral privado, régimen laboral especial CAS, regímenes especiales), con distintas reglas de juego, crecimiento inercial del número de servidores públicos y un sistema de compensaciones inequitativo a nivel interno y externo (al interior de una misma entidad pública y entre entidades públicas y niveles de gobierno).
- 2.5 Ante ello, se generó la necesidad de una nueva reforma integral del servicio civil en aras de mejorar la administración de los recursos humanos en el Sector Público. Por ello, mediante Decreto Supremo N° 027-

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: YEGHNYG



2007-PCM¹, se dictó una serie de políticas de obligatorio cumplimiento, dentro de las cuales se viene implementando la política en materia de servicio civil, la cual tiene alcance para todas las entidades de la Administración Pública².

- 2.6 Mediante Decreto Legislativo N° 1023, se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) como organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del Servicio Civil. Este sistema establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil y comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por todas las entidades de la Administración Pública en la gestión de los recursos humanos^{(3) (4)}.
- 2.7 La reforma del Servicio Civil como política de Estado tiene como marco normativo a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), cuyo objeto es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas. En esta línea, la reforma del servicio civil está orientada a que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

Para tal efecto, el servicio civil se rige por determinados principios como el interés general, según el cual el régimen del servicio civil se fundamenta en la necesidad de recursos humanos para una adecuada prestación de servicios públicos. En efecto, si bien la LSC tiene como uno de sus principales objetivos establecer un régimen uniforme para las personas que prestan servicios al Estado, el objetivo más importante es lograr un cambio institucional y cultural tanto en las organizaciones como en las personas que trabajan para él, por lo que representa una reforma con visión de largo plazo.

Sobre las compensaciones en el nuevo régimen del servicio civil

- 2.8 Conforme se señaló en el numeral 3.1 del presente informe, actualmente existe un desorden en el sistema remunerativo que hace inequitativo el sistema de pagos. Por un lado, coexisten diversos conceptos remunerativos de distinta naturaleza y base de cálculo que aún distorsionan el pago de los servidores públicos; y, por otro lado, niveles remunerativos que varían según la entidad, produciendo distorsiones al interior de las entidades públicas.
- 2.9 Por ello, el principal reto económico a enfrentar en esta reforma es el diseño e implementación de un sistema remunerativo único, racionalizado y ordenado, que tome en cuenta a: i) Los directivos públicos (que engloba los funcionarios públicos y directivos superiores de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público), que normalmente se rigen por contratos flexibles; ii) Los servidores públicos que gozan de estabilidad laboral; y iii) El personal que brinda servicios al Estado de manera temporal.

¹ Decreto Supremo que define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.

² Numeral 13) del artículo 2° del Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, incorporado por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 086-2010-PCM.

³ Artículos 1° y 2° del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

⁴ Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos

"Artículo 3°.- Alcance del Sistema

Están sujetas al Sistema todas las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, de conformidad con la Constitución Política del Perú y la ley".



- 2.10 La regulación o modificación de las diversas instituciones que componen el servicio civil, entre ellas el aspecto retributivo, debe efectuarse de manera sistemática, evitando medidas aisladas que generen inconsistencias técnicas o interpretaciones contrarias al sentido del modelo.
- 2.11 El nuevo régimen del servicio civil busca la mejora de las compensaciones económicas de los servidores civiles, basándose en el desempeño, la capacidad y la evaluación permanente de los mismos; siempre sujetándose al marco previsto en el artículo 77° de la Constitución, a los principios constitucionales presupuestarios, al principio de equilibrio presupuestario⁵ y al principio de provisión presupuestal.
- 2.12 La LSC señala que la compensación es el conjunto de ingresos (compensación económica) y beneficios (compensación no económica) que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios de acuerdo al puesto que ocupa. El objetivo es captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivo que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales⁶.
- 2.13 La gestión de la compensación se basa en los siguientes principios⁷:
- Competitividad: Se busca atraer y retener personal idóneo en el servicio civil.
 - Equidad: Al trabajo desempeñado en puestos similares pero en condiciones diferentes de exigencia, responsabilidad o complejidad le corresponde diferente compensación económica y al trabajo desempeñado en puestos y condiciones similares le corresponde similar compensación económica.
 - Consistencia interna: Las compensaciones dentro de la misma entidad guardan relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto.
 - Consistencia intergubernamental: Las compensaciones de puestos similares, entre las entidades de la administración pública, son comparables entre sí.
- 2.14 La compensación económica del puesto es la contraprestación en dinero, correspondiente a las actividades realizadas en un determinado puesto⁸. Es anual y está compuesta por una:
- Valorización principal (componente económico directo de la familia de puestos),
 - Valorización Ajustada (otorgada al puesto en razón de la entidad y en función a criterios de jerarquía, responsabilidad, personal directamente a su cargo, entre otros),
 - Valorización por vacaciones (entrega económica por el derecho vacacional), y;

⁵ Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público
Título Preliminar

"Artículo I.- Equilibrio presupuestario

Consiste en que el Presupuesto del Sector Público está constituido por los créditos presupuestarios que representan el equilibrio entre la previsible evolución de los ingresos y los recursos a asignar de conformidad con las políticas públicas de gasto, estando prohibido incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente".

Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019

"Artículo 4°.- Acciones administrativas en la ejecución del gasto público

(...)

4.2. Todo acto administrativo, acto de administración o las resoluciones administrativas que autoricen gastos no son eficaces si no cuentan con el crédito presupuestario correspondiente en el presupuesto institucional o condicionan la misma a la asignación de mayores créditos presupuestarios, (...)".

⁶ Artículo 28° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

⁷ Artículo 30° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

⁸ Literal a) del artículo 29° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



- Aguinaldos (entregas económicas por Fiestas Patrias y Navidad)⁹.
- 2.15 Asimismo, la compensación económica cuenta con una estructura que permite reconocer situaciones atípicas para el desempeño de un puesto; por ejemplo, condiciones de accesibilidad geográfica, por altitud, riesgo de vida, riesgo legal o servicios en el extranjero. En estos casos, la compensación económica además de incluir la valorización principal y ajustada, incorpora una valorización priorizada¹⁰.
- 2.16 Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057 pueden trasladarse voluntariamente y previo concurso de méritos al régimen del servicio civil, sin que se requiera su renuncia previa. Una vez ganado el concurso, estos servidores dejarán de pertenecer a su régimen laboral, sin que estén sujetos al periodo de prueba previsto en la LSC¹¹, debiendo renunciar al régimen anterior para ser efectivamente incorporados al nuevo régimen del servicio civil¹².
- 2.17 El pase al nuevo régimen del servicio civil implica que se mejoren las compensaciones económicas de los servidores civiles, quienes accederán a doce (12) compensaciones económicas mensuales que incluye vacaciones, más dos (2) compensaciones por concepto de aguinaldo, que es el íntegro de la mensualidad que perciben, y adicionalmente una (1) compensación mensual por cada año por tiempo de servicios (CTS).
- 2.18 Por lo tanto, los servidores civiles en un año percibirán quince (15) compensaciones económicas mensuales; es decir, hay un incremento en los ingresos presentes dado que los aguinaldos son equivalentes a un sueldo cada uno, así como un incremento en los ingresos futuros, en la medida que la CTS se calcula sobre el íntegro de lo que se recibe mensualmente como compensación económica.

De la implementación progresiva del régimen de la Ley del Servicio Civil

- 2.19 La implementación de la LSC se encuentra en ciernes y viene dándose de manera progresiva conforme a reglas de gradualidad y en el marco de la programación de las leyes anuales de presupuesto¹³.
- 2.20 Con ello se busca servir mejor al ciudadano, mejorar la calidad del servicio público, profesionalizar el servicio civil a través de la evaluación constante, capacitación y cumplimiento de metas, revalorar la función pública y terminar con el caos y desorden existente en materia de contratación, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores públicos, siendo que al mejorar y fortalecer las capacidades de los servidores públicos, más eficiente hará la prestación de servicios a los ciudadanos.
- 2.21 En ese contexto, desde la vigencia de la LSC y su Reglamento General se han venido emitiendo diversas directivas y lineamientos para su implementación, lo que ha hecho posible que, al mes de abril del presente año, 473 entidades públicas de los 3 niveles de gobierno (nacional, regional y local) ya hayan preparado su tránsito al nuevo régimen¹⁴, de las cuales 81 cuentan con resolución de inicio del proceso de implementación¹⁵, lo que representará para estas el acceso a las diversas mejoras antes identificadas.

⁹ Artículo 31° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

¹⁰ Artículo 31° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

¹¹ Cuarta Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

¹² Séptima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

¹³ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, modificada por el Decreto Legislativo N° 1450.

Disposición Complementaria Transitoria

Primera.- Implementación progresiva de la Ley

La implementación, por las entidades públicas, del régimen previsto en la presente Ley se realiza progresivamente, conforme a las reglas de gradualidad que establecen las normas reglamentarias, en el marco de la programación de las leyes anuales de presupuesto.

¹⁴ http://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Lista_entidades_en_transito.pdf

¹⁵ <http://www.servir.gob.pe/lista-de-entidades-con-resolucion-de-inicio-a-la-ley-del-servicio-civil/>



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"

III. Conclusiones

- 3.1 La reforma del servicio civil tiene como marco normativo a la LSC, la cual tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado; y, asimismo, tiene por finalidad que las entidades públicas alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.
- 3.2 Una de los aspectos más relevantes de la reforma del servicio civil es la mejora de las compensaciones económicas, la cual será aplicable para aquellos servidores civiles que opten por pasar al nuevo régimen. Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057 pueden trasladarse voluntariamente y previo concurso de méritos al régimen del servicio civil, sin que se requiera su renuncia previa; una vez ganado el concurso, estos servidores dejarán de pertenecer a su régimen laboral, sin que estén sujetos al periodo de prueba previsto en la LSC, debiendo renunciar al régimen anterior para ser efectivamente incorporados al nuevo régimen del servicio civil.
- 3.3 Por lo tanto, los servidores que decidan pasar al nuevo régimen del servicio civil accederán a doce (12) compensaciones económicas mensuales, más dos (2) compensaciones por concepto de aguinaldo (equivalente al íntegro de la mensualidad que perciben), y la compensación por tiempo de servicios que se calcula sobre el íntegro de lo que se recibe mensualmente como compensación económica; por ende, los servidores civiles en un año percibirán quince (15) compensaciones económicas mensuales.
- 3.4 La reforma del servicio civil viene dándose de manera progresiva conforme a reglas de gradualidad y en el marco de la programación de las leyes anuales de presupuesto. Así tenemos, que al mes de abril del presente año, 473 entidades públicas de los 3 niveles de gobierno (nacional, regional y local) ya hayan preparado su tránsito al nuevo régimen, de las cuales 81 cuentan con resolución de inicio del proceso de implementación, lo que representará para estas el acceso a las diversas mejoras antes identificadas.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

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

CSL/abs/ktc

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: YEGHNYG