



PERÚ

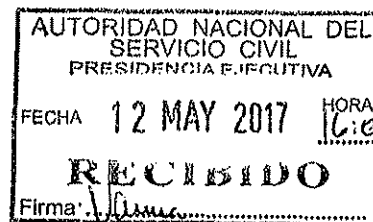
Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

INFORME TÉCNICO N° 418 -2017-SERVIR/GPGSC



A : JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo

De : CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Otorgamiento de estímulos o incentivos laborales por el cumplimiento de metas a través de vales de consumo a los trabajadores del D.L. N° 1057

Referencia : Oficio N° 412-DGA-2017
Oficio N° 047-SITRAUSM-2017
Oficio N° 592-DGA-2017

Fecha : Lima, 12 MAYO 2017

I. Objeto de la consulta

Mediante los documentos de la referencia, el Director General de Administración de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y el Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos consultan a SERVIR lo siguiente:

- En el marco del proceso de evaluación del desempeño de los trabajadores del Estado, el personal CAS ¿puede percibir la concesión de un estímulo y/o premio por el rendimiento o productividad?
- ¿El personal CAS debe seguir percibiendo derechos y/o beneficios ganados en el tiempo, bajo el sustento legal de la costumbre, los mismos que vienen siendo otorgados de conformidad con la Cuarta Disposición Final de la Ley N° 28411?

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 Siendo SERVIR un órgano 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.
- 2.3 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el 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.

De la gestión de rendimiento y la evaluación de desempeño

- 2.4 La gestión de rendimiento comprende el proceso de evaluación de desempeño y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y compromiso del servidor civil. Mediante el proceso de evaluación se identifica y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucionales y



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos¹.

- 2.5 De acuerdo a Enrique Louffat, “la evaluación de desempeño es el proceso técnico de la administración de potencial humano que se encarga de medir sistemática y periódicamente la eficacia y eficiencia del funcionario en el cumplimiento de sus tareas actuales².”

Louffat destaca que la evaluación del desempeño es muy importante porque permite diagnosticar el nivel de competencia de los servidores, y a partir de ello, adoptar las medidas oportunas para lograr una mejora de acuerdo a las potencialidades de la persona evaluada y en favor del desarrollo de la institución. En ese sentido, **la evaluación de desempeño sirve como parámetro para el desarrollo de carrera y los procesos de ascenso; y en consecuencia como referencia para establecer niveles remunerativos y de compensaciones de los puestos³.**

- 2.6 Ahora bien, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios establece en su artículo 14º, referente a la evaluación y capacitación, establece que, conforme a lo dispuesto en la Quinta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023⁴ y a lo señalado por el artículo 18 del Decreto Legislativo N° 1025, los contratados bajo el régimen regulado en el Decreto Legislativo N° 1057 y el presente reglamento quedan comprendidos en los procesos de evaluación de desempeño y los procesos de capacitación que se llevan a cabo en la administración pública.

- 2.7 El Decreto Legislativo N° 1025⁵, Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público señala en su artículo 18 que el proceso de evaluación del desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del servidor en cumplimiento de sus objetivos y metas, que llevan a cabo obligatoriamente las entidades en la forma y condiciones que se señalan en la normatividad. Sin embargo, *el citado Decreto Legislativo quedará derogado una vez que la Ley del Servicio Civil se implemente⁶.*

- 2.8 Posteriormente, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), desarrolla el proceso de gestión del rendimiento y evaluación de desempeño en el Capítulo III, el cual tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil. Identifica y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos y de la entidad⁷.



¹ Artículo 19 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

² LOUFFAT, Enrique. Dr. Adm. . Administración de Potencial Humano. Editorial Cengage Learning Argentina: 2002, 2ª Ed. Buenos Aires. Pag. 159.

³ Cfr. LOUFFAT, Enrique. Idem.

⁴ Decreto Legislativo N° 1023

Quinta Disposición Complementaria Final.- Proceso de evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del personal al servicio del Estado en cumplimiento de sus metas, que llevan a cabo obligatoriamente las entidades, en la forma y condiciones que se señalan en la normatividad.

Todo proceso de evaluación se sujeta a las siguientes reglas mínimas:

a) Debe ser aplicado en función de factores mensurables, cuantificables y verificables.

b) Abarca a todo el personal de una entidad.

c) Sus resultados son públicos.

Las Oficinas de Recursos Humanos deberán implementar mecanismos para recoger opiniones de los ciudadanos respecto del personal y la calidad de los servicios.

El nivel nacional de gobierno promoverá el desarrollo de sistemas de gestión que permitan determinar indicadores objetivos para la evaluación de desempeño.

⁵ Publicado el 21 de junio de 2008 en el Diario Oficial El Peruano.

⁶ Inciso b) de la Única Disposición Complementaria Derogatoria de la Ley del Servicio Civil.

⁷ Artículo 19 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

2.9 Por su parte, el Reglamento General de la LSC aprobado mediante Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM (en adelante Reglamento), establece en su Décima Disposición Complementaria Final que la aplicación del subsistema de gestión del rendimiento en las entidades públicas se realizará bajo criterios de progresividad y gradualidad de acuerdo a la programación de implementación de la gestión del rendimiento que, mediante acuerdo del Consejo Directivo, defina SERVIR.

2.10 Ahora bien, el artículo 26 de la LSC, referente a las consecuencias de la evaluación, establece que la evaluación de desempeño es la base para la progresión en el grupo de servidores civiles de carrera, las compensaciones y la determinación de la permanencia en el Servicio Civil. Por la evaluación, se califica a los servidores como: a) Personal de rendimiento distinguido; b) Personal de buen rendimiento; c) Personal de rendimiento sujeto a observación; y, d) Personal desaprobado.

Solo los servidores que califiquen como personal de rendimiento distinguido o personal de buen rendimiento tienen derecho a participar en los procesos de progresión en la carrera que se convoquen en el Estado.

2.11 De igual modo, el Reglamento establece en su artículo 49º que el resultado de la evaluación deberá tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para:

- a) Participar en un concurso público de méritos transversal.
- b) Otorgar incentivos de acuerdo con las disposiciones que se dicten al efecto por las instancias competentes.
- c) Priorizar las necesidades de capacitación.
- d) La desvinculación del servicio civil.
- e) Fortalecer la toma de decisiones de mejoramiento institucional y de las personas de la institución.
- f) Las demás que se consideren por el ente rector o las entidades de acuerdo con los lineamientos definidos.

2.12 Para ello, SERVIR, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 277-2015-SERVIR-PE⁸ formalizó la aprobación de la Directiva que desarrolla el Subsistema de Gestión de Rendimiento, con la finalidad de establecer los lineamientos para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento a efectos de que las entidades del Estado alcancen mayores niveles de eficiencia y eficacia al identificar, reconocer y promover el aporte de los servidores civiles en los procesos institucionales.

2.13 Asimismo, para que las entidades públicas puedan implementar el subsistema de Gestión de Rendimiento, SERVIR mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 031-2016-PE aprobó el Manual de Gestión del Rendimiento⁸, cuyo objetivo es desarrollar un instrumento que contiene en forma sistemática y ordenada, información sobre el procedimiento de implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento a efecto de propiciar la ejecución adecuada de los roles y responsabilidades de los actores identificados en dicho proceso de implementación, orientado principalmente a las Oficinas de Recursos Humanos y servidores que cumplen el rol de Evaluadores y Evaluados.

Así, el Manual de Gestión de Rendimiento en su numeral 7.5 señala que como resultado del proceso de evaluación del desempeño, se definen diferentes consecuencias para los servidores de la administración pública, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 49º del Reglamento de la LSC.

⁸ Publicada el 9 de abril de 2015 en el Diario Oficial El Peruano.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Sin embargo, de acuerdo a lo establecido en el plan de Acción para la implementación del subsistema de Gestión del Rendimiento en la Etapa Piloto, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 097-2015⁹, las consecuencias a las que hace referencia el artículo 49 del Reglamento de la LSC, quedan suspendidas en su aplicación en el horizonte del Plan.

- 2.14 El citado Manual de Gestión de Rendimiento, además define las consecuencias principales del proceso de Gestión del Rendimiento de acuerdo a la calificación obtenida. Así, para el caso de los servidores con buen rendimiento y servidores con rendimiento distinguido, las principales consecuencias son:

Servidores con buen rendimiento:

- Podrán recibir Formación Profesional (dentro o fuera de la entidad) aquellos servidores que hayan obtenido una calificación de Buen Rendimiento.
- Podrán optar a los incentivos definidos por la entidad para tales casos, aquellos servidores con una calificación de Buen Rendimiento.
- Se considerarán para participar en los concursos públicos de méritos transversal aquellos servidores que hayan obtenido Buen Rendimiento o Rendimiento Distinguido en al menos las dos últimas evaluaciones del desempeño.

Servidores con rendimiento distinguido:

- Además de todas las consecuencias de los servidores con calificación de Buen Rendimiento, aquellos servidores con Rendimiento Distinguido podrán acceder a incentivos especiales que serán definidos por la entidad para tales casos.

- 2.15 De las normas antes expuestas, se desprende que a través del proceso de gestión del rendimiento y evaluación de desempeño, las entidades públicas buscan estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil en el cumplimiento de sus tareas actuales, siendo que el resultado de esta evaluación establece la base para la progresión en el grupo de servidores civiles de carrera; asimismo, como consecuencia de dicha evaluación de desempeño los servidores con buen rendimiento y rendimiento distinguido accedan a incentivos (como por ejemplo, recibir formación profesional) que les permita elevar su competitividad.

Del otorgamiento de alimentación como condición de trabajo

- 2.16 Según Jorge Toyama Miyagusuku, *"las condiciones de trabajo –tal como están concebidas en nuestro ordenamiento– son todas aquellas prestaciones que debe brindar el empleador para el que el trabajador pueda laborar de manera adecuada. Todos los gastos, condiciones, prestaciones, bienes y servicios, que debe proporcionar el empleador para que el trabajador cumpla con su prestación ingresan dentro de esta categoría de condiciones de trabajo"*.
- 2.17 Por su parte Javier Neves expresa: *"La puesta a disposición de los servicios del trabajador importa que el empleador debe brindar todas y cada una de las condiciones de trabajo que se requieran para la cabal prestación de servicios del trabajador. Son, por ello, necesarias para que el trabajo se ejecute y se entregan en razón de estar el trabajador al servicio de la empresa, de otro modo*

⁹ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 097-2015- SERVIR-PE que aprueba el Plan de Acción para la implementación del Modelo de Gestión de Rendimiento en su Etapa Piloto

3.5 Alcance

(...)

Asimismo, debe señalarse que durante el desarrollo del presente plan la aplicación del artículo 49 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que desarrolla las consecuencias en el proceso de evaluación de desempeño, quedará suspendido en concordancia con el criterio de progresividad que fundamenta la estrategia de la Gestión del Rendimiento y la planificación de SERVIR.

**PERÚ****Presidencia
del Consejo de Ministros****Autoridad Nacional
del Servicio Civil****Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil**

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

existiría el riesgo de incumplimiento total o parcial de la prestación de servicios o simplemente se verificaría un total incumplimiento de los servicios"¹⁰.

- 2.18 Las **condiciones de trabajo se otorgan al servidor para el cabal desempeño de su labor y con ocasión de sus funciones:** movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario o uniforme, alimentación y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya un beneficio o ventaja patrimonial para el servidor, dado que no tienen carácter remunerativo.

De la forma de entrega de condición de trabajo

- 2.19 La entrega de una condición de trabajo puede consistir en un bien o un servicio, así como en la entrega de un monto dinerario; por ejemplo, cuando el servidor asume directamente el costo de la condición de trabajo, por lo que la entidad reembolsa a éste el gasto incurrido (costo de la movilidad para acudir a una reunión realizada fuera del centro de trabajo o en el caso de los viáticos en una comisión del servicios cuando el servidor ha asumido los gastos de alimentación, hospedaje y movilidad).
- 2.20 No obstante, en los casos en que la entidad entregue una suma dineraria como condición de trabajo, el servidor debe rendir cuenta del uso de dicho dinero, de lo contrario, dicho monto sería de su libre disponibilidad y, en consecuencia, constituiría una ventaja patrimonial, perdiendo su naturaleza de condición de trabajo.
- 2.21 En este sentido, la entrega de un bien, la percepción de un monto dinerario o la prestación de un servicio, **será considerado condición de trabajo en la medida que sean necesarias e indispensables para el desempeño de las labores del servidor y no constituya una ventaja patrimonial para éste.** De lo contrario, si no fuera indispensable para el cumplimiento de la labor del servidor y fuera entregada a éste para su libre disponibilidad, constituiría una ventaja patrimonial y no tendría la connotación de condición de trabajo y, por ende, formaría parte de su remuneración.
- 2.22 Finalmente, las condiciones de trabajo se otorgan en función a las labores o tareas que realiza el servidor por lo que son aplicables a aquellos sin hacer distinción por el régimen al que pertenezcan o si pertenecen a un sindicato o no.

Sobre la prohibición de incrementos remunerativos

- 2.23 Respecto a este punto, el numeral 1) de la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto (en adelante LGSNP)¹¹, dispone que las escalas remunerativas y beneficios de toda índole, así como los reajustes de las remuneraciones y bonificaciones que fueran necesarios durante el año fiscal para los pliegos presupuestarios comprendidos dentro de los alcances de la LGSNP, se aprueban mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta del Titular del Sector. Toda disposición contraria es nula, bajo responsabilidad.
- 2.24 Conforme al numeral 1) de la Quinta Disposición Transitoria de la LGSNP, las entidades del Sector Público, independientemente del régimen laboral que las regule, otorgan a sus funcionarios, servidores y/o pensionistas únicamente hasta doce (12) remuneraciones y/o pensiones anuales, una bonificación por escolaridad, un aguinaldo o gratificación por Fiestas Patrias y por Navidad, según corresponda.

¹⁰ NEVES, Javier. *Introducción al Derecho Laboral*, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2003, p. 21.

¹¹ La Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, se encuentra vigente a partir del 1 de enero de 2005.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

- 2.25 El artículo 6° de la Ley N° 29812, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2012 (en adelante LPSP 2012), señala que está prohibido el incremento o reajuste de las remuneraciones o creación de beneficios de cualquier índole; sancionándose con nulidad de pleno derecho los acuerdos, las resoluciones o lo laudos arbitrales que contravengan dicha disposición.
- 2.26 Del mismo modo, en las leyes de presupuesto para el Sector Público (en adelante LPSP) de distintos años fiscales (2013, 2014, 2015, 2016 y 2017) se estipulan dichas limitaciones aplicables a las entidades en los tres (3) niveles de gobierno; regulándose en el artículo 6° de las Leyes N° 30281 y N° 30372, LPSP para los Años Fiscales 2016 y 2017, respectivamente, prohibiciones o restricciones respecto al ingreso del personal:
- i) Se prohíbe el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento;
 - ii) Se prohíbe la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente; y,
 - iii) Estas prohibiciones incluyen el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.
- 2.27 De otra parte, conforme a lo dispuesto en la Sexta Disposición Transitoria de la LGSNP, excepcionalmente las entidades del Sector Público sujetas al régimen de la actividad privada, seguirán otorgando a sus trabajadores las remuneraciones, beneficios o tratamientos especiales que por costumbre, disposición legal o negociación vienen otorgando, de acuerdo a la normativa laboral.
- 2.28 En ese sentido, las entidades podrían otorgar beneficios económicos a sus trabajadores del régimen de la actividad privada, en caso estos hayan sido entregados antes de la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 28411¹², en virtud a una negociación colectiva.

Sobre los ingresos de los centros de producción y servicios de las universidades públicas

- 2.29 Sobre el particular, sugerimos revisar el Informe Técnico N° 1615-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), el cual remitiéndonos al TUO de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF y a la Ley N° 30220, Ley Universitaria, señala lo siguiente:

"2.10 Siendo así y en concordancia con la normatividad acotada, se desprende que los ingresos generados por las universidades, a través de sus centros de producción, deberían ser distribuidos en el siguiente orden de prelación:

- i. Para cubrir los costos de operación, inversiones y cargas impositivas de los centros;
- ii. Para promover y financiar la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística que se desarrolla en dichos centros;
- iii. Para el cumplimiento de las metas presupuestarias programadas por la universidad; y solo podrá ser empleado para el pago de retribuciones, siempre que estas hayan sido aprobadas de manera previa como parte de las metas presupuestarias.



¹² Publicada el 08 de setiembre de 2004 en el Diario Oficial El Peruano.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

- 2.30 En ese sentido, las universidades públicas podrán disponer de las utilidades generadas, a través de los centros de producción, de acuerdo al orden prelación establecido en la Cuarta Disposición Final del D.S. N° 304-2012-EF, y en la Ley N° 30220, debiéndose garantizar que dichos recursos sean destinados prioritariamente a promover la investigación; sin embargo, en caso de existir saldo alguno será destinado al cumplimiento de sus metas presupuestarias."
- 2.31 De otro lado, es pertinente agregar que de acuerdo a lo previsto en la Ley N° 30220, la SUNEDU es responsable de fiscalizar si los recursos públicos, la reinversión de excedentes y los beneficios otorgados por el marco legal a las universidades han sido destinados a fines educativos, en el marco de las normas vigentes sobre la materia y en coordinación con los organismos competentes, con el objetivo de mejorar la calidad.

III. Conclusiones

- 3.1 El proceso de evaluación de desempeño tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y compromiso del servidor civil para identificar y reconocer el aporte de los servidores con las metas institucionales y evidenciar las necesidades requeridas por aquellos para mejorar el desempeño en sus puestos, siendo que el resultado de esta evaluación establece la base para la progresión en el grupo de servidores civiles de carrera; asimismo, como consecuencia de dicha evaluación de desempeño los servidores con buen rendimiento y rendimiento distinguido accedan a incentivos (como por ejemplo, recibir formación profesional, dentro o fuera de la entidad) que les permita elevar su competitividad.
- 3.2 Las condiciones de trabajo tienen las siguientes características: i) no forman parte de la remuneración debido a que su otorgamiento no implica una contraprestación al servicio prestado, sino más bien se entregan al servidor para el cabal cumplimiento de la prestación de servicios (son necesarias e indispensables o facilitan la prestación); ii) usualmente son en especie, y si son entregadas en dinero se destinan para cumplir el servicio, sujeto a rendir cuenta de su uso; iii) no generan una ventaja patrimonial o enriquecimiento al servidor; y, iv) no son de libre disposición del servidor.



- 3.3 La entrega de conceptos serán considerados como una condición de trabajo solo si resultan necesarios e indispensables o facilitan la prestación de servicios del servidor y no generan una ventaja patrimonial; por el contrario, si dichos conceptos no son indispensables para que el servidor cumpla cabalmente sus funciones o facilite su labor, no podrían ser considerados como una condición de trabajo y, en consecuencia, debería formar parte de su remuneración al constituirse en una ventaja patrimonial y ser de su libre disposición.
- 3.4 El otorgamiento de cualquier concepto de carácter remunerativo denotaría un reajuste o incremento en la remuneración, lo cual actualmente se encuentra presupuestalmente prohibido en las entidades públicas de los tres (3) niveles de gobierno, según lo previsto en el artículo 6° de las LPSP 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017; por lo que, cualquier reajuste, nivelación o incremento remunerativo y/o beneficio de toda índole deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte dichas prohibiciones o restricciones imperativas es nulo y corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar, ante el órgano jurisdiccional competente, la nulidad de tales acuerdos en esos extremos, a fin de dejarlos sin efecto.
- 3.5 Conforme a lo dispuesto en la Sexta Disposición Transitoria de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, excepcionalmente las entidades del Sector Público sujetas al régimen de la actividad privada, seguirán otorgando a sus trabajadores las remuneraciones, beneficios o tratamientos especiales que por costumbre, disposición legal o negociación vienen otorgando, de acuerdo a la normativa laboral.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

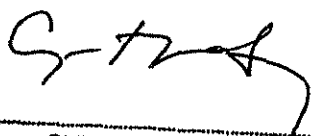
Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

- 3.6 Las universidades públicas podrán disponer de las utilidades generadas, a través de los centros de producción de acuerdo al orden prelación establecido en la Cuarta Disposición Final del D.S. N° 304-2012-EF y en la Ley N° 30220, debiéndose garantizar que dichos recursos sean destinados prioritariamente a promover la investigación; sin embargo, en caso de existir saldo alguno será destinado al cumplimiento de sus metas presupuestarias.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,



CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/ beah

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes Técnicos\2017