



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Secretaría de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Consolidación del Mar de Grau”

INFORME TÉCNICO N° 1424 -2016-SERVIR/GPGSC

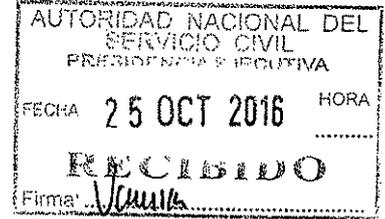
A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Alcances de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Referencia : Documento con registro N° 0020682-2016

Fecha : Lima, 26 de julio de 2016



I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, consulta a SERVIR lo siguiente:

1. Si el Gobierno Regional de Huancavelica se encuentra comprendida dentro de las entidades que se encuentran en tránsito hacia el nuevo régimen laboral de Servicio Civil estipulado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, ello, de acuerdo a lo reglamentado con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 160-2013-SERVIR/PE, en caso, de no encontrarse comprendida, ruego a usted para que nos informe por escrito cuales serían los motivos o justificaciones tanto legales como presupuestales que habrían impedido a la referida entidad para ese acogimiento.
2. Se nos proporcione la relación de las entidades a nivel de los Gobiernos Regionales de todo el Perú que habrían culminado su tránsito y de las que estarían en proceso de tránsito hacia el nuevo régimen laboral del Servicio Civil estipulado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
3. Se nos confirme o se nos desvirtúe que la aplicación de la Reforma del Servicio Civil establecida por la Ley N° 30057 viene ocasionando el despido masivo de trabajadores o la pérdida de la estabilidad laboral.
4. Se nos describa por escrito la relación que existe entre la aplicación de la Reforma del Servicio en las entidades del Estado con la estabilidad laboral que ostentan los trabajadores que se encuentran bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 y con los trabajadores que se encuentran con estabilidad laboral relativa al amparo de la Ley 24041 sea por reconocimiento administrativo o por amparo judicial.



II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 SERVIR es 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.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Organismo de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Consolidación del Mar de Grau”

- 2.2 En 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.
- 2.3 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.
- 2.4 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.
- 2.5 De otro lado, el Gobierno Regional de Huancavelica, a la fecha no se encuentra en tránsito hacia el nuevo régimen laboral del Servicio Civil; con respecto a la proporción de la relación de las entidades a nivel de los Gobiernos Regionales de todo el Perú que habrían culminado su tránsito y de las que estarían en proceso de tránsito hacia el nuevo régimen laboral del Servicio Civil, le indicamos que se encuentra disponible en nuestra página institucional: www.servir.gob.pe.

Sobre la reforma del Servicio Civil

- 2.6 Durante muchos años, 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).
- 2.7 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° 027-2007-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.
- 2.8 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,



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.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Consolidación del Mar de Grau”

recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por todas las entidades de la Administración Pública en la gestión de los recursos humanos⁽³⁾ ⁽⁴⁾.

- 2.9 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.
- 2.10 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.
- 2.11 De conformidad con la Novena Disposición Complementaria Final de la LSC, a partir de su entrada en vigencia (5 de julio de 2013), son de aplicación inmediata para los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 728, las disposiciones contenidas en: i) Artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; ii) Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y, iii) Capítulo VI del Título III, referido a los Derechos Colectivos.
- 2.12 El literal i) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la LSC (en adelante Reglamento General), aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y vigente desde el 14 de junio de 2014, señala que la expresión **servidor civil** está referida a los servidores del régimen de la LSC organizados en los siguientes grupos: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias.
- 2.13 Comprende, también, a los servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 1057, régimen especial de contratación administrativa de servicios, los contratados bajo carreras especiales de acuerdo con la Ley, así como bajo la modalidad de contratación directa a que hace referencia el Reglamento General.
- 2.14 Por lo tanto, los servidores sin importar su régimen laboral o carrera especial a la que pertenezcan están sujetos -de manera general- a las disposiciones del nuevo régimen del servicio civil, particularmente, al Decreto Legislativo N° 1023⁵, a la LSC, así como a sus disposiciones reglamentarias y complementarias.



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”.

⁵ Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

Disposiciones Complementarias Finales

“Tercera.- Regímenes comprendidos en el Sistema



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Agencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Consolidación del Mar de Grau”

Sobre el traslado al régimen del Servicio Civil

- 2.15 La Ley N° 30057 ha previsto que el traslado de los servidores al nuevo régimen del servicio civil sea voluntario. Expresamente en su cuarta disposición complementaria transitoria se señala lo siguiente: *“Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 pueden trasladarse voluntariamente y previo concurso público de méritos al régimen previsto en la presente Ley”*.

La necesidad de atravesar por un concurso público para el ingreso al régimen del Servicio Civil tiene varias justificaciones, una de estas está relacionada a resolver el crecimiento desordenado (con escasa planificación y dirección coherente) en el incremento de personas que trabajan al servicio del Estado.

De esta manera, una reforma del Servicio Civil peruano orientada a mejorar la calidad de los servicios prestados a los ciudadanos, requiere garantizar al menos tres cosas con relación al ingreso de personal al Estado. Primero, dar énfasis a las prioridades nacionales y de la ciudadanía y que se planifique en función a estas prioridades. Segundo, contar con el personal idóneo para garantizar la mejor provisión de servicios, a través de la meritocracia. Tercero, garantizar la igualdad de oportunidades y la transparencia en el acceso al Servicio Civil.

Por las consideraciones expuestas, se encuentra plenamente justificado que en el caso de los servidores civiles, el proceso de incorporación al régimen del Servicio Civil deba estar necesariamente precedido de un concurso público, que además, garantice una igualdad de oportunidades en el acceso y la estricta observancia de los principios de mérito y capacidad. Consecuentemente, el ingreso al nuevo régimen del Servicio Civil no es ni podría ser automático por la mera acumulación de años de servicios en otros regímenes, debido a que ese supuesto no resolvería los problemas enunciados líneas arriba ni garantizaría los principios de mérito e igualdad de oportunidades que orientan la reforma.

- 2.16 Por otro lado, la Ley N° 30057 establece que la implementación del régimen se realiza progresivamente y por entidades públicas a partir de criterios de composición de los regímenes al interior de las entidades, naturaleza de las funciones de la entidad, nivel de gobierno, presupuesto y las prioridades del Estado. En consecuencia, el tránsito de las entidades públicas al nuevo régimen del servicio civil sí es obligatorio y, si bien se realiza de manera progresiva, tiene un plazo máximo de seis años; en el caso de los servidores civiles ocurre lo contrario, su traslado al nuevo régimen es de carácter facultativo.



- 2.17 La gradualidad del proceso de implementación está intrínsecamente relacionada a la capacidad operativa y fiscal del Estado, a fin que el pase al nuevo régimen sea ordenado y, además, porque no solo se trata de una reforma avocada únicamente a resolver los derechos y deberes de los servidores civiles, sino que lleva consigo un proceso de modernización de parte de las entidades públicas y una fuerte orientación a mejorar el servicio que se presta a los ciudadanos.

- 2.18 En ese sentido, la ruta que las entidades públicas deberán seguir para transitar al régimen de la Ley del Servicio Civil está compuesta por etapas que implican una revisión de la situación actual de la entidad, así como una mejora de su organización y de sus recursos humanos con el objetivo de sentar las bases para mejorar el desempeño de las entidades y los servidores públicos. Su

Para los efectos del presente Decreto Legislativo y en tanto se implemente de modo integral la nueva Ley del Servicio Civil, el Sistema comprende a los regímenes de carrera y formas de contratación de servicios de personal utilizados por las entidades públicas, sin que ello implique reconocimiento de derecho alguno. (...)”.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

INSTITUTO VENEZOLANO
DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS
Y TECNOLÓGICAS

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Consolidación del Mar de Grau”

implementación exige el compromiso de las autoridades administrativas en el tránsito al nuevo régimen para conseguir los resultados esperados.

2.19 Son cuatro (4) etapas para el tránsito de las entidades al régimen del servicio civil:

- Preparación de la entidad, que tiene por objeto garantizar que todos los servidores de la entidad conozcan la ruta que la entidad deberá seguir para transitar al régimen del servicio civil, y el adecuado conocimiento de las herramientas necesarias para dicho tránsito.
- Análisis situacional de la entidad, que tiene por finalidad reconocer la situación actual de la entidad en lo referente a procesos y puestos e identificar las oportunidades de mejora pertinentes.
- Aplicación de mejoras internas, que tiene por objeto asegurar que los esfuerzos de la entidad se orienten a la prestación efectiva de servicios de calidad a los ciudadanos.
- Implementación del nuevo régimen, mediante la convocatoria a los concursos públicos, el tránsito de los servidores al nuevo régimen y la puesta en práctica de los procesos mejorados.

2.20 Ahora bien, como ya se señaló, para los servidores civiles el tránsito al régimen del Servicio Civil es voluntario y se accede a él mediante concurso público de méritos. Para ello, las personas deberán cumplir con el perfil profesional exigido para el puesto al cual se concursa. Si la persona pertenece a los regímenes 276 o 728 y opta por mantenerse en su régimen actual, mantiene las reglas de juego del respectivo régimen. Sin embargo, los servidores CAS no podrán optar por quedarse en él, en tanto es un régimen temporal, de acuerdo a su norma de creación (Decreto Legislativo 1057).

La participación en los concursos para trasladarse al régimen del Servicio Civil no requiere de la renuncia previa al régimen en el que se encuentre.

2.21 Como puede observarse, no es finalidad de esta reforma despedir personal y no existe en la Ley del Servicio Civil ningún artículo referido a compra de renuncias o incentivos o ceses colectivos, como se estableció en el pasado.

2.22 De la misma manera, la Gestión del Rendimiento regulada por la Ley del Servicio Civil no tiene por finalidad despedir trabajadores, sino todo lo contrario, estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil, conforme al artículo 19 de la Ley N° 30057. Las evaluaciones en la Gestión del Rendimiento están concebidas para ser mecanismos de medición del desempeño y buscan que el trabajador público mejore y se capacite permanentemente.

2.23 Finalmente, las entidades que al 31 de diciembre de 2017 no hayan iniciado el proceso de adecuación previsto en la Ley, serán comprendidas en el mismo automáticamente a partir del 1 de enero de 2018, para lo que SERVIR emitirá la resolución de inicio que las incorpore formalmente al proceso.

Alcances de la Ley N° 24041

2.24 El Decreto Legislativo N° 276 prevé la existencia de dos tipos de servidores: los nombrados y los contratados. Mientras los primeros servidores civiles se encuentran comprendidos en la carrera administrativa y se sujetan a las normas que la regulan, los segundos no forman parte de dicha carrera administrativa.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Comisión de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Consolidación del Mar de Grau”

- 2.25 La Ley N° 24041 otorga a los servidores contratados para labores de naturaleza permanente bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, que tengan más de un (01) año ininterrumpido de servicios una determinada estabilidad laboral, toda vez que de acuerdo a dicha norma solo pueden ser cesados o destituidos si incurren en la comisión de falta grave tipificada en la Ley de la Carrera Administrativa, previo procedimiento disciplinario⁶.
- 2.26 Cabe destacar que lo antes señalado, **no implica que el servidor contratado con más de un año ininterrumpido de servicios goce de los mismos derechos de un servidor de carrera, o que haya obtenido el derecho al nombramiento, toda vez que el ingreso a la carrera administrativa supone el cumplimiento de ciertos requisitos esenciales relativos al nombramiento**⁷.
- 2.27 En consecuencia, la Ley N° 24041 sólo brinda al servidor contratado para labores de naturaleza permanente una determinada protección contra la decisión unilateral de la entidad de desvincularlos por razones subjetivas, pero de ningún modo lo incorpora a la carrera administrativa ni lo equipara con los servidores nombrados respecto a los derechos reconocidos a estos últimos por el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento.

III. Conclusiones

- 3.1 Las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 3.2 El Gobierno Regional de Huancavelica actualmente no se encuentra en tránsito hacia el nuevo régimen laboral del Servicio Civil; con respecto a la proporción de la relación de las entidades a nivel de los Gobiernos Regionales de todo el Perú que habrían culminado su tránsito y de las que estarían en proceso de tránsito hacia el nuevo régimen laboral del Servicio Civil, le indicamos que se encuentra disponible en nuestra página institucional: www.servir.gob.pe.
- 3.3 La reforma del servicio civil tiene como marco normativo a la 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.
- 3.4 Los servidores sin importar su régimen laboral o carrera especial a la que pertenezcan están sujetos -de manera general- a las disposiciones del nuevo régimen del Servicio Civil, particularmente, al Decreto Legislativo N° 1023, a la LSC, así como a sus disposiciones reglamentarias y complementarias.
- 3.5 El traslado de servidores al nuevo régimen del Servicio Civil para servidores sujetos al D.L. N° 276 y D.L. N° 728, no es obligatorio sino voluntario y se accede a él mediante concurso de méritos. Para ello, las personas deberán cumplir con el perfil profesional exigido para el puesto al cual se concursa. Si la persona pertenece a los regímenes 276 o 728 y opta por mantenerse en su régimen actual, mantiene las reglas de juego del respectivo régimen. Sin embargo, los servidores



⁶ Actualmente, conforme a la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, las disposiciones de dicha norma sobre el régimen disciplinario y procedimiento sancionador se aplican a todos los servidores civiles del régimen del Decreto Legislativo N° 276.

⁷ De acuerdo a lo establecido por las disposiciones de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento (que regulan los requisitos y el procedimiento para que los servidores contratados ingresen a la carrera administrativa a través del nombramiento) y las normas presupuestales (como la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016 que prohíbe el ingreso de personal, salvo en supuestos específicos).



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Ministerio de Justicia
y Derechos Humanos

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Consolidación del Mar de Grau”

CAS no podrán optar por quedarse en él, en tanto es un régimen temporal, de acuerdo a su norma de creación (Decreto Legislativo 1057).

- 3.6 No es finalidad de esta reforma despedir personal y no existe en la Ley del Servicio Civil ningún artículo referido a compra de renunciaciones o incentivos o ceses colectivos, como se estableció en el pasado. En ese sentido, la Gestión del Rendimiento regulada por la Ley del Servicio Civil no tiene por finalidad despedir trabajadores, sino todo lo contrario, estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil, conforme al artículo 19 de la Ley N° 30057.

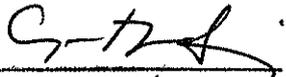
Las evaluaciones en la Gestión del Rendimiento están concebidas para ser mecanismos de medición del desempeño y buscan que el trabajador público mejore y se capacite permanentemente.

- 3.7 Las entidades que al 31 de diciembre de 2017 no hayan iniciado el proceso de adecuación previsto en la Ley, serán comprendidas en el mismo automáticamente a partir del 1 de enero de 2018, para lo que SERVIR emitirá la resolución de inicio que las incorpore formalmente al proceso.

- 3.8 La Ley N° 24041 tiene por finalidad otorgar protección contra el despido a los servidores contratados comprendidos en su ámbito de aplicación, ello no implica que bajo el amparo de dicha norma el servidor contratado con más de un año ininterrumpido de servicios goce de los mismos derechos de un servidor de carrera, o que haya obtenido el derecho al nombramiento, toda vez que el ingreso a la carrera administrativa supone el cumplimiento de ciertos requisitos esenciales relativos al nombramiento.

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

Atentamente,


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

CSL/jjm/bah

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2016

