EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

REGLAMENTO DE LA LEY N° 31533, LEY QUE PROMUEVE EL EMPLEO DE JÓVENES TÉCNICOS Y PROFESIONALES EN EL SECTOR PÚBLICO

I. OBJETO

El presente reglamento tiene por objeto desarrollar las disposiciones reglamentarias de la Ley N° 31533, Ley que promueve el empleo de jóvenes técnicos y profesionales en el sector público (en adelante, la Ley N° 31533). En ese sentido, cabe precisar que en consonancia con el objeto de la Ley N° 31533, relacionado con promover la incorporación de jóvenes técnicos y profesionales en el sector público, este reglamento desarrolla las disposiciones legales establecidas, brindando claridad y previsibilidad a las entidades públicas encargadas de ejecutar la norma.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

De acuerdo al artículo 2 de la Ley N° 31533, resulta aplicable a las entidades de la Administración Pública; asimismo, la segunda disposición complementaria final, precisa que están comprendidas aquellas señaladas en el Artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS[1]. Ahora bien, corresponde precisar que el Artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, comprende a las siguientes:

> **Artículo I. Ámbito de aplicación de la ley**
>
> La presente Ley será de aplicación para todas las entidades de la Administración Pública.
>
> Para los fines de la presente Ley, se entenderá por "entidad" o "entidades" de la Administración Pública:
>
> 1. El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos;
>
> 2. El Poder Legislativo;
>
> 3. El Poder Judicial;
>
> 4. Los Gobiernos Regionales;
>
> 5. Los Gobiernos Locales;
>
> 6. Los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía.
>
> 7. Las demás entidades, organismos, proyectos especiales, y programas estatales, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público, salvo mandato expreso de ley que las refiera a otro régimen; y,
>
> 8. Las personas jurídicas bajo el régimen privado que prestan servicios públicos o ejercen función administrativa, en virtud de concesión, delegación o autorización del Estado, conforme a la normativa de la materia.
>
> Los procedimientos que tramitan las personas jurídicas mencionadas en el párrafo anterior se rigen por lo dispuesto en la presente Ley, en lo que fuera aplicable de acuerdo a su naturaleza privada.

De lo expuesto, cabe observar que en consonancia con el objeto de la Ley que promueve el empleo de jóvenes técnicos y profesionales en el sector público, que es promover el acceso de jóvenes técnicos y profesionales al empleo público, se colige que las entidades comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Reglamento

[1] **Ley N° 31533, Ley que promueve el empleo de jóvenes técnicos y profesionales en el sector público**
DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIAS FINALES
SEGUNDA. Entidades de la administración pública
Para efectos de la presente ley, se entiende por entidades de la administración pública a las señaladas en el artículo 1 del título preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, conforme a su Texto Único Ordenado, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS".

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Firmado por
BETTSY DIANA ROSAS ROSALES
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado digitalmente por:
NARAZAS RIEGA Tania
Lourdes FAU 20477906461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14/02/2025 17:48:49-0500

son aquellas entidades del sector público comprendidas en el Artículo I del TUO de la Ley N° 27444, por lo que no resultarían comprendidas las personas jurídicas bajo el régimen privado que prestan servicios públicos o ejercen función administrativa, en virtud de concesión, delegación o autorización del Estado, señaladas el numeral 8 del mencionado Artículo I.

En efecto, según se desprende de la lectura del artículo 1 de la Ley N° 31533, la *ratio legis* de dicha norma es promover que los jóvenes puedan acceder al empleo en el sector público para fortalecer la administración pública. En consecuencia, no se vería fortalecida la administración pública si es que la bonificación dispuesta por la norma se termina aplicando, también, para el acceso a un puesto de trabajo a alguna de las personas jurídicas bajo el régimen privado a las que alude el numeral 8 del Artículo I del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444.

En ese sentido, el Reglamento precisa que se encuentran comprendidas en el ámbito de aplicación, las entidades de la Administración Pública comprendidas en los numerales del 1 al 7 del Artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS. Asimismo, comprende a los jóvenes profesionales y técnicos que hayan cumplido hasta veintinueve (29) años de edad y que postulen a concursos públicos de mérito organizados por una entidad pública.

Dicho esto, conviene recordar que el literal e) del numeral 2 del artículo 8 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece que la potestad de reglamentar las leyes debe hacerse "sin transgredirlas ni desnaturalizarlas". Así las cosas, la precisión que se establece a través del presente Reglamento no transgrede ni desnaturaliza la ley que se está reglamentando, sino que, coadyuva a delimitar de mejor manera su ámbito de aplicación teniendo en cuenta la finalidad perseguida por el legislador a través de la norma en cuestión y que se desprende de la lectura de su artículo 1.

III. ANTECEDENTES

La Ley N° 31533, publicada en el diario oficial El Peruano, el 27 de julio de 2022, promueve el empleo de jóvenes técnicos y profesionales en el sector público. Para ello, la citada Ley establece que las entidades de la administración pública entregan la bonificación del 10% en la etapa de la entrevista personal de los concursos públicos de méritos que convoquen, a los postulantes técnicos y profesionales que tengan como máximo veintinueve (29) años de edad. Asimismo, sobre aquellos postulantes que posean experiencia laboral en el sector público se les incrementa un (1) punto porcentual por cada año de servicios prestados, hasta el máximo de tres (3) puntos, sobre el puntaje final. Para dichos efectos, también se considera prácticas preprofesionales y profesionales.

Asimismo, de acuerdo con la Primera Disposición Complementaria se dispone que el Poder Ejecutivo apruebe las disposiciones reglamentarias para la aplicación de lo dispuesto por la Ley N° 31533.

IV. MARCO JURÍDICO Y HABILITACIONES EN CUYO EJERCICIO SE DICTA EL REGLAMENTO

De acuerdo con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, corresponde al Presidente de la República, ejercer la potestad de reglamentar las leyes sin transgredirlas ni desnaturalizarlas; y, dentro de tales límites, dictar decretos y resoluciones.

Por su parte, el numeral 1 del artículo 6 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece que una de las funciones del Poder Ejecutivo es reglamentar las leyes, evaluar su aplicación y supervisar su cumplimiento.

Mediante el Decreto Legislativo N° 1023, se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil.

Así, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), 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 las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos.

Firmado por
BETTSY DIANA ROSAS ROSALES
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

En la organización del SAGRH tenemos que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es la entidad que formula la política nacional del servicio civil. En ese sentido, formula la planificación de las políticas nacionales del Sistema en materia de recursos humanos, la organización del trabajo y su distribución, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación no económica, la gestión del desarrollo y capacitación y la gestión de las relaciones humanas y sociales en el servicio civil.

La Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31533 establece que el Poder Ejecutivo es responsable de aprobar las disposiciones reglamentarias necesarias para la aplicación de lo dispuesto en la referida ley. De este modo, la reglamentación permitirá precisar los mecanismos, y procedimientos que faciliten la ejecución de las disposiciones legales, asegurando su cumplimiento eficaz y uniforme en las entidades del sector público.

Así, en el marco de la mencionada potestad reglamentaria, el Poder Ejecutivo, a partir de la propuesta remitida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) emite el presente Reglamento de la Ley N° 31533.

V. FUNDAMENTO TÉCNICO DE LA NORMA

A. Identificación del problema público

Es importante hacer mención a la Política Nacional de Empleo Decente (PNED), aprobada por Decreto Supremo Nº 013-2021-TR, que tiene como finalidad afrontar la situación actual de la fuerza laboral para su inserción en un empleo decente. Asimismo, dicha política nacional se enmarca dentro de los objetivos de la Política General del Gobierno al 2021, al establecer como lineamiento de política prioritaria el numeral 3.6, “Fomentar la generación de empleo formal y de calidad, con énfasis en los jóvenes”.

Al respecto, la PNED establece seis objetivos prioritarios: 1) Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar; 2) Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral; 3) Incrementar la generación de empleo formal en las unidades productivas; 4) Ampliar el acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de las y los trabajadores; 5) Incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial; y, 6) Generar un entorno social e institucional adecuado en el país.

En particular, la PNED establece como Lineamiento Nº 1.3 del Objetivo Prioritario Nº 01: Asegurar que los jóvenes logren adquirir experiencia laboral. Para tal efecto, la PNED ha establecido los servicios de difusión de ofertas vacantes de modalidades formativas laborales y los servicios de otorgamiento de incentivos para la empleabilidad, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En ese sentido, es importante que las propuestas normativas que tengan por objeto la inserción de los jóvenes en el mercado laboral, guarden relación con los objetivos, lineamientos y servicios contemplados en la mencionada Política Nacional.

Actualmente se observa un porcentaje bajo de jóvenes en el servicio civil. Por lo que, se requiere el fomento de su incorporación, en concordancia con los principios de mérito y acceso a la función pública.

Se observa que la incidencia de las bonificaciones otorgadas mediante la Ley N° 31533 dependen de diversos factores vinculados con la formación superior de los postulantes y el peso de la entrevista en los concursos de méritos.

Sin perjuicio de ello, se deberá formular otras medidas que permitan a los jóvenes incorporarse al servicio civil, considerando que en los procesos de selección influyen diversos factores como los grados de formación académica.

En consecuencia, la incorporación de personas jóvenes a la administración pública requiere de determinadas medidas que permitan su acceso. No obstante, esta incorporación debe realizarse considerando el principio de mérito que rige el régimen del servicio civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, y que se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles.

Firmado por
BETTSY DIANA ROSAS ROSALES
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

B. Análisis del estado actual de la situación fáctica que se pretende regular o modificar

La Ley Nº 27802, Ley del Consejo Nacional de la Juventud, en el Artículo I de su Título Preliminar, establece que se considera joven a la etapa del ser humano donde se inicia la madurez física, psicológica y social con una valoración y reconocimiento; con un modo de pensar, sentir y actuar; con una propia expresión de vida, valores y creencias, base de la definitiva construcción de su identidad y personalidad hacia un proyecto de vida; a partir de ello, en su artículo 2 precisa que son beneficiarios de la Ley los adolescentes y jóvenes comprendidos entre los 15 y 29 años de edad, quienes tienen derecho, entre otros, a la educación, salud y al trabajo, conforme a lo establecido en el literal c) de su artículo 3.

En línea con lo señalado, la Política Nacional de Juventud, aprobada mediante Decreto Supremo N° 013-2019-MINEDU, define como joven a la etapa del ser humano comprendida entre los 15 y 29 años de edad.

Para tener en cuenta la magnitud de esta población debemos ubicarlos en dimensiones. Según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO 2021) la población en edad de trabajar[2] (PET) asciende a más de 25 millones de personas en el 2021 y el segmento menor a 30 años representa más de la tercera parte de la fuerza laboral peruana (ver Cuadro 1).

Cuadro 1 — **Población en Edad de Trabajar** (Total 2021)

Edad	Freq.	Percent	Cum.
Menos de 30	9,270,674	36.21%	36.21%
30-44 años	7,371,149.10	28.79%	65.00%
45-59 años	5,214,898	20.37%	85.37%
60-64 años	1,186,545	4.63%	90.00%
65 años a más	2,560,202	10%	100.00%
Total	25,603,468	100%	

Fuente: INEI -Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO 2021)
Elaboración: SERVIR-GPGSC

Asimismo, como se aprecia en el cuadro 2, el 71.68% (18,352,619 personas) de la PET está compuesta por la Población Económicamente Activa (PEA)[3], de la cual, la PEA ocupada[4] (más de 17 millones de personas) representa el 67.62%, mientras que el 4.06% representa el desempleo abierto (más de un millón de personas).

[2] Población total = PET + Población menor a 14 años.
PET=PEA + PEI (Población económicamente inactiva).
PEA=PEAO (PEA ocupada) + Desempleo Abierto.
PEI = Población Inactiva Plena + Desempleo Oculto

[3] Ver Nota 2

[4] Ver Nota 2

Firmado por
BETTSY DIANA ROSAS ROSALES
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Cuadro 2	Población en Edad de Trabajar (Total 2021)		
Edad	**Freq.**	**Percent**	**Cum.**
No precisa	37,846	0.15%	0.15%
Ocupado	17,312,277	67.62%	67.76%
Desocupado abierto	1,040,342	4.06%	71.83%
Desocupado oculto	411,343	1.61%	73.43%
No PEA	6,801,661	27%	100.00%
Total	**25,603,469**	**100%**	

Elaboración: SERVIR-GPGSC

Por otro lado, el Cuadro 3 muestra la distribución de la población menor de 30 años por departamento en función a su representación porcentual, a fin de medir su receptividad ante reformas laborales y sobre todo en el nivel de desarrollo y oportunidades para esta población. Los departamentos de Huancavelica, Puno y Ayacucho, tienen más del 40% de su población en el rango de edad entre los 14 y 29 años, lo que demuestra que el empleo joven constituye un elemento relevante.

Cuadro 3	Distribución de la poblacion menor a 30 años por región, 2021				
Departamento	**Menos de 30**	**Total**	**% de la region**	**% del pais**	**Ponderado***
Lima	3,046,412	8,603,818	35.4%	32.9%	0.34
Huancavelica	156,330	345,924	45.2%	1.7%	0.23
Puno	457,550	1,129,968	40.5%	4.9%	0.23
Junin	408,721	1,030,573	39.7%	4.4%	0.22
Ayacucho	221,362	532,267	41.6%	2.4%	0.22
La Libertad	580,257	1,545,423	37.5%	6.3%	0.22
Piura	543,842	1,444,534	37.6%	5.9%	0.22
Loreto	318,153	808,820	39.3%	3.4%	0.21
Pasco	96,413	238,166	40.5%	1.0%	0.21
Cajamarca	410,416	1,154,256	35.6%	4.4%	0.20
Lambayeque	364,530	1,030,364	35.4%	3.9%	0.20
Cusco	365,252	1,046,834	34.9%	3.9%	0.19
Ancash	316,155	895,048	35.3%	3.4%	0.19
San Martin	246,552	685,879	35.9%	2.7%	0.19
Ica	231,533	647,573	35.8%	2.5%	0.19
Huanuco	233,732	654,655	35.7%	2.5%	0.19
Arequipa	368,883	1,088,110	33.9%	4.0%	0.19
Madre de Dios	43,682	120,765	36.2%	0.5%	0.18
Ucayali	140,990	402,870	35.0%	1.5%	0.18
Callao	287,113	887,728	32.3%	3.1%	0.18
Apurimac	117,336	345,379	34.0%	1.3%	0.18
Tacna	98,230	288,983	34.0%	1.1%	0.18
Amazonas	104,164	320,033	32.5%	1.1%	0.17
Tumbes	65,023	198,916	32.7%	0.7%	0.17
Moquegua	48,045	156,585	30.7%	0.5%	0.16
Total	**9,270,674**	**25,603,469**	**36.2%**	**100.0%**	

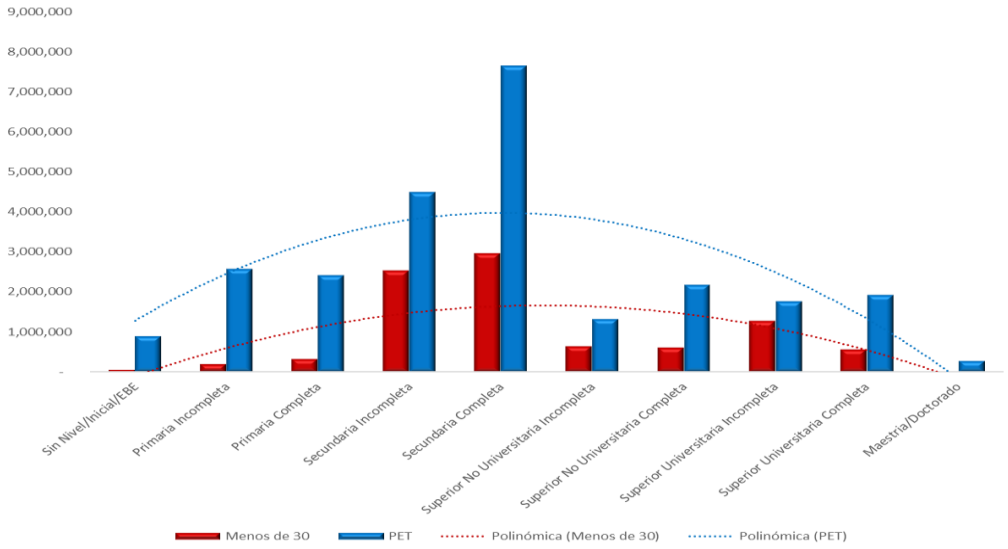
Fuente: INEI, Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO 2021)
Elaboración: SERVIR- GPGSC

Asimismo, como se aprecia en el Gráfico 1, la PET se distribuye por nivel educativo como una pirámide doble, donde el punto más alto es la educación secundaria completa que concentra casi el 30% de la población. De esta forma, la población con nivel de educación básica concentra más del 70% de la fuerza laboral nacional. En el caso de la población menor de 30 años este porcentaje está alrededor del 66%.

Firmado por
BETTSY DIANA ROSAS ROSALES
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Gráfico 1: Nivel educativo de la Población Económicamente Activa, 2021



Fuente: INEI -Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO 2021)
Elaboración: SERVIR-GPGSC

Ahora bien en el marco del sector público, se observa del Cuadro 4, para el año 2021, los jóvenes representaron el 12% del personal en el sector público, el cual constituyó el segundo grupo de menor proporción (posterior al grupo de las personas mayores de 65 años, quienes alcanzaron el 6%).

Cuadro 4. Distribución de servidores públicos de regímenes generales, según grupos de edad

Cuadro 4:	Distribución de servidores públicos de regímenes generales, según rangos de edad									
	2017		2018		2019		2020		2021	
Rango de edad	Servidores públicos	Porcentaje	Servidores públicos	Porcentaje	Servidores públicos	Porcentaje	Servidores públicos	Porcentaje	Servidores públicos	Porcentaje
Menos de 29 años	72,508	11.1%	66,744	10.4%	78,837	11.2%	95,540	12.2%	91,961	11.6%
30 a 44 años	272,789	41.9%	266,770	41.5%	290,612	41.3%	326,590	41.8%	336,725	42.3%
45 a 64 años	273,596	42.0%	273,513	42.5%	293,317	41.6%	313,590	40.2%	319,635	40.2%
65 a más	30,069	4.6%	34,170	5.3%	39,535	5.6%	44,862	5.7%	47,218	5.9%
Total	650,979		643,215		704,320		780,582		795,539	

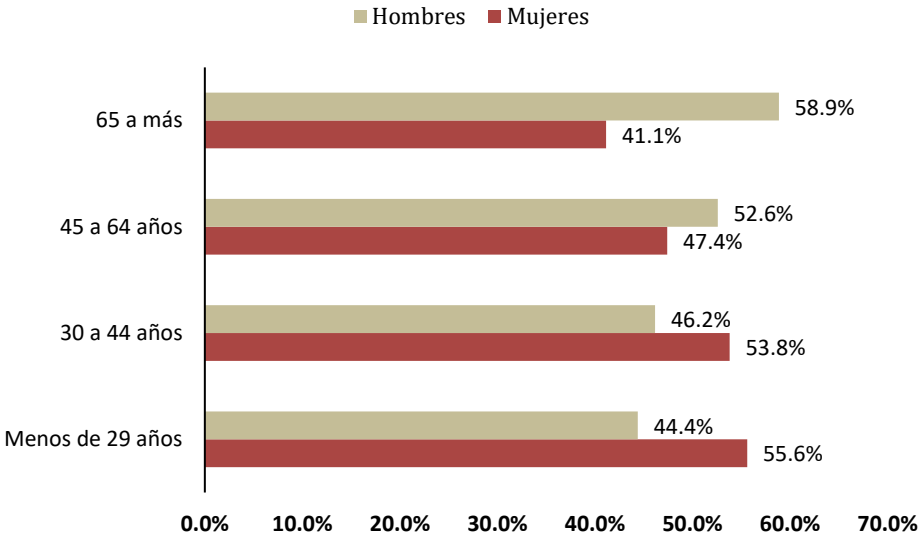
Fuente: Planilla Electrónica 2017 - 2021 - MTPE
Elaboración: SERVIR-GPGSC

Respecto a la distribución por sexo, los jóvenes hombres representan el 55.6% del total de jóvenes en el sector público, y las mujeres jóvenes un 44.4%, cabe notar que la mayor presencia de mujeres tiene un comportamiento decreciente conforme avanza la edad de los servidores (ver Gráfico 2).

Firmado por
BETTSY DIANA ROSAS ROSALES
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

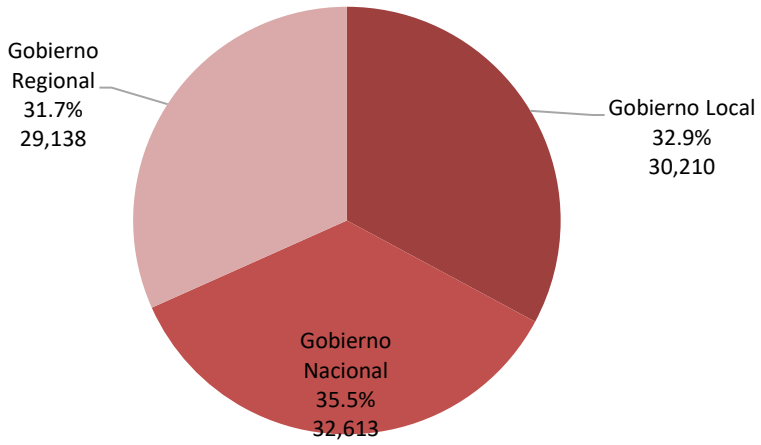
Gráfico 2. Distribución de servidores públicos de regímenes generales, según grupos de edad y sexo



Base de datos total de regímenes generales: 824,711
Fuente: Planilla Electrónica 2021 - MTPE
Elaboración: SERVIR-GPGSC

Se evidencia en el Gráfico 3 que los servidores públicos menores de 29 años se encuentran laborando en entidades públicas del nivel de gobierno nacional principalmente (35.5%).

Gráfico 3. Distribución de servidores públicos con menos de 29 años, de los regímenes generales, según nivel de gobierno, 2021



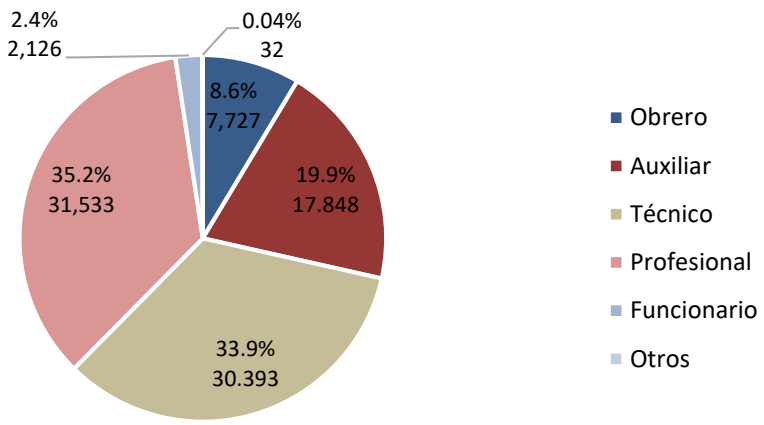
Fuente: Planilla Electrónica 2021 - MTPE
Elaboración: SERVIR-GPGSC

Respecto a los puestos en los que desempeñan funciones los jóvenes en el sector público se observa que, están ubicados principalmente en puestos de profesionales el 32%, en puestos técnicos el 34% y en posiciones auxiliares un 18%.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Firmado por
BETTSY DIANA ROSAS ROSALES
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

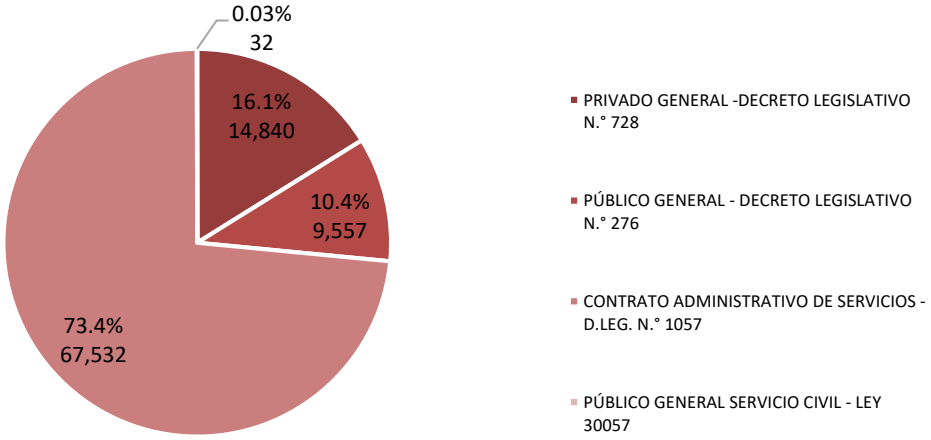
Gráfico 4. Distribución de servidores públicos, con menos de 29 años, según grupo ocupacional, 2021



Fuente: Planilla Electrónica 2021 - MTPE
Elaboración: SERVIR-GPGSC

Respecto al régimen laboral por el cual han sido contratados los servidores públicos con menos de 29 años, se tiene que, al año 2021 el 73% se encuentra vinculado bajo Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) regulado por el D. Leg. 1057, el 16% por Régimen Laboral Privado (D. Leg. N° 728) y el 10% por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa (D. Leg. N° 276) (ver Gráfico 6).

Gráfico 5. Distribución de servidores públicos con menos de 29 años, según régimen laboral, 2021



Fuente: Planilla Electrónica 2021 - MTPE
Elaboración: SERVIR-GPGSC

Por otro lado, según el departamento en el que se ubican, vemos que más del 45% de jóvenes se concentran en Lima, le siguen los jóvenes que se encuentran en Cusco (6%). Luego en todos los departamentos se tiene menos de 1 servidor joven por cada 100 habitantes (ver Cuadro 5).

Firmado por
BETTSY DIANA ROSAS ROSALES
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Cuadro 5	Distribución de servidores públicos, según departamento, 2021	
Departamento	Servidores públicos menores de 29 años	Porcentaje
Amazonas	9,615	1.2%
Ancash	21,368	2.6%
Apurimac	14,721	1.8%
Arequipa	28,013	3.4%
Ayacucho	16,619	2.0%
Cajamarca	24,255	2.9%
Callao	18,156	2.2%
Cusco	49,642	6.0%
Huancavelica	10,014	1.2%
Huánuco	14,529	1.8%
Ica	12,863	1.6%
Junin	24,794	3.0%
La Libertad	27,957	3.4%
Lambayeque	18,843	2.3%
Lima	390,802	47.4%
Loreto	22,512	2.7%
Madre De Dios	3,556	0.4%
Moquegua	6,766	0.8%
Pasco	5,985	0.7%
Piura	31,635	3.8%
Puno	22,782	2.8%
San Martin	16,182	2.0%
Tacna	10,841	1.3%
Tumbes	5,744	0.7%
Ucayali	16,517	2.0%
Total	824,711	100.0%

Fuente: Planilla Electrónica 2021 - MTPE
Elaboración: SERVIR-GPGSC

Población objetivo

La población objetivo de la Ley N° 31355, Ley que promueve el empleo de jóvenes técnicos y profesionales en el sector público, son los jóvenes egresados de educación técnica y universitaria (como mínimo) y menores de 30 años. Al respecto, la población menor de 30 años asciende aproximadamente a 9,270,674 de personas (36.21% de la PET), de ellos, el 13.1% tiene formación técnica o universitaria completa (aproximadamente 1.2 millones) como se puede observar en los Cuadros 4 y 5.

Cuadro 4	Población Tecnico-Profesional por rango etareo			Participación
Rango etareo	No Tec-Prof	Tec-Prof	Total	Total %
Menos de 30	8,056,863	1,213,812	9,270,674	36.21%
30-44	5,644,398	1,726,751	7,371,149	28.79%
45-59	4,241,776	973,122	5,214,898	20.37%
60-64	997,951	188,595	1,186,545	4.63%
65 a mas	2,241,695	318,507	2,560,202	10.00%
Total	21,182,682	4,420,786	25,603,469	100%

Firmado por
BETTSY DIANA ROSAS ROSALES
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Asimismo, como se observa en el cuadro 5, la PEA (suma de ocupados y desocupados abiertos) de jóvenes menores de 30 asciende a 5,786,192 y de los que además cuentan con formación superior técnico profesional, ascendería a 1,043,540 personas que sería el ámbito de aplicación de norma.

Cuadro 5	Distribución de la pobalción por condición de PEA y si cuenta con estudios supeirores			Participación
Condición PEA	No Tec-Prof	Tec-Prof	Total	Total %
No precisa	15,707	2,201	17,908	0.07%
Ocupado	4,246,733	928,622	5,175,355	20.21%
Desocupado abierto	495,919	114,918	610,836	2.39%
Desocupado oculto	140,873	15,162	156,036	0.61%
No PEA	3,157,631	152,908	3,310,539	12.93%
Total	8,056,863	1,213,812	9,270,674	100%

Fuente: INEI -Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO 2021)
Elaboración: SERVIR-GPGSC

Desempleo de Jóvenes en el Perú

En este punto es útil segmentar la desocupación abierta por nivel etario.

Cuadro 6	Indicador de la PET por rango etareo (2021)					
PEA	Menos de 30	30-44	45-59	60-64	65 y mas	Total
No precisa	17,908	14,254	4,266	848	570	37,846
Ocupado	5,175,355	6,005,239	4,227,833	825,686	1,078,164	17,312,277
Desocupado abierto	610,836	243,566	133,002	23,912	29,026	1,040,342
Desocupado oculto	156,036	88,349	86,635	29,788	50,536	411,343
No pea	3,310,539	1,019,743	763,162	306,312	1,401,906	6,801,661
Total	9,270,674	7,371,149	5,214,898	1,186,545	2,560,202	25,603,469

Fuente: INEI -Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO 2021)
Elaboración: SERVIR-GPGSC

Firmado por
BETTSY DIANA ROSAS ROSALES
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Cuadro 7	Indicador de la PET en porcentaje por rango etareo (2021)					
PEA	Menos de 30	30-44	45-59	60-64	65 y mas	Total
No precisa	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%	0.0%	37,846
Ocupado	55.8%	81.5%	81.1%	69.6%	42.1%	17,312,277
Desocupado abiert	6.6%	3.3%	2.6%	2.0%	1.1%	1,040,342
Desocupado oculto	1.7%	1.2%	1.7%	2.5%	2.0%	411,343
No pea	35.7%	13.8%	14.6%	25.8%	54.8%	6,801,661
Total	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**25,603,469**

Fuente: INEI -Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO 2021)
Elaboración: SERVIR-GPGSC

En ese sentido, vemos que el **desempleo para el grupo etario menor a 30 es de 6.6%, (cuadro 7) que es superior a todos los rangos etarios restantes. Por otro lado, también tienen la tasa de ocupación más baja (55.8%) solo por encima del grupo etario de 65 a más años (42.1%**) (cuadro 7).

Adicionalmente, si analizamos cómo se distribuye el total de desempleados, según rangos de edad, vemos que la mayor proporción de éstos se ubica en el rango menor de 30 años llegando a un 58.7%, (cuadro 8) es decir, de cada 10 desempleados 6 son menores de 30 años.

Cuadro 8	Indicador de la PET en porcentaje por tipo de PET (2021)					
PEA	Menos de 30	30-44	45-59	60-64	65 y mas	Total
No precisa	47.3%	37.7%	11.3%	2.2%	1.5%	100%
Ocupado	29.9%	34.7%	24.4%	4.8%	6.2%	100%
Desocupado abiert	58.7%	23.4%	12.8%	2.3%	2.8%	100%
Desocupado oculto	37.9%	21.5%	21.1%	7.2%	12.3%	100%
No pea	48.7%	15.0%	11.2%	4.5%	20.6%	100%
Total	**36.2%**	**28.8%**	**20.4%**	**4.6%**	**10.0%**	**100%**

Fuente: INEI -Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO 2021)
Elaboración: SERVIR-GPGSC

A. Análisis sobre la necesidad, viabilidad y oportunidad

Necesidad

A partir de la promulgación de la Ley N° 31533, se ha identificado la necesidad de desarrollar un marco normativo que precise los procedimientos y lineamientos para su adecuada implementación. La falta de regulación específica en esta materia genera la imposibilidad de aplicar lo dispuesto en dicha ley, tanto para las entidades públicas como para los jóvenes beneficiarios, lo que podría traducirse en dificultades para el acceso equitativo y transparente al empleo en el sector público. Por ello, el presente reglamento busca atender estas necesidades, estableciendo disposiciones que permitan una implementación efectiva de la Ley N° 31533, alineada con los principios de igualdad de oportunidades y merito en la gestión pública.

Viabilidad

La viabilidad del reglamento está asegurada por su alineación con las disposiciones de la Ley N° 31533 y con el marco legal y técnico del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. El diseño del reglamento se basa en un análisis integral de las capacidades actuales de las entidades públicas y de los retos que enfrentan para incorporar a jóvenes técnicos y profesionales al sector público.

Firmado por
BETTSY DIANA ROSAS ROSALES
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Oportunidad

El contexto actual presenta una oportunidad estratégica para implementar este reglamento, dado que la incorporación de jóvenes técnicos y profesionales en el sector público no solo responde a la necesidad de reducir el desempleo juvenil, sino también a la demanda de modernizar la administración pública mediante la atracción de talento joven. Así, su emisión permitirá atender de manera oportuna las expectativas de los jóvenes técnicos y profesionales que buscan una primera experiencia laboral significativa, así como las necesidades de las entidades públicas de renovar y diversificar su capital humano.

Desarrollo del objetivo relacionado con el problema identificado

El objetivo central del reglamento de la Ley N° 31533 es establecer disposiciones reglamentarias que faciliten la incorporación de jóvenes técnicos y profesionales en el sector público, promoviendo condiciones de acceso equitativas y transparentes. El problema identificado radica en la falta de un marco normativo específico que permita operacionalizar los alcances de la ley, lo que ha generado vacíos normativos y operativos que dificultan su implementación. Por ello, el reglamento busca superar estas limitaciones, garantizando la aplicación de manera uniforme en todas las entidades públicas, y promoviendo el acceso de los jóvenes al servicio civil como un componente estratégico para el fortalecimiento del Estado.

Nuevo estado que genera la presente propuesta normativa

Este reglamento genera un nuevo estado de predictibilidad normativa para las entidades públicas, facilitando la planificación y gestión del ingreso de talento joven con criterios de mérito e igualdad de oportunidades. Asimismo, brinda a los jóvenes aspirantes una mayor claridad sobre la aplicación de la bonificación e incremento porcentual en los concursos contemplada en la Ley N° 31533 para fomentar su integración al servicio civil, promoviendo su desarrollo profesional y fortaleciendo la calidad de los servicios públicos. Este nuevo estado permitirá consolidar la incorporación de nuevas generaciones al sector público.

B. Descripción de la norma

El presente Reglamento tiene por objeto desarrollar las disposiciones contenidas en la Ley N° 31533, Ley que promueve el empleo de jóvenes técnicos y profesionales en el sector público, para que las entidades de la administración pública entreguen la bonificación especial que comprende: (i) La bonificación en la entrevista personal y (ii) el incremento porcentual por experiencia laboral en el sector público. Con respecto a la bonificación de la entrevista personal, esta implica el otorgamiento del ~~del~~ 10% sobre el puntaje obtenido en la entrevista personal de los concursos públicos de méritos a los profesionales o técnicos que tengan como máximo veintinueve (29) años de edad al inicio del plazo de postulación.

Teniendo en cuenta lo señalado anteriormente, el incremento porcentual por experiencia laboral se aplica en los casos que los postulantes profesionales o técnicos posean experiencia laboral comprobada en el sector público, que incluye las prácticas preprofesionales y profesionales en el Estado; así, se incrementará un (1) punto porcentual por cada año de servicios prestados en el sector público hasta un máximo de tres (3) puntos sobre el puntaje final obtenido en los concursos públicos de méritos, siempre que los postulantes profesionales o técnicos tengan como máximo veintinueve (29) años de edad a la fecha del inicio del plazo de postulación a los concursos públicos de méritos que convoquen las Entidades de la administración pública.

De conformidad con la propuesta, para determinar al postulante beneficiario de la bonificación, es necesario establecer una fecha fija para dichos efectos, siendo esta la fecha establecida en las bases del concurso público tenga como máximo veintinueve (29) años de edad al inicio del plazo de la postulación.

En ese sentido, al establecerse una fecha cierta para el otorgamiento de la bonificación (siendo esta la fecha –establecida en las bases- al inicio del plazo de postulación, primera etapa del concurso) se busca garantizar la transparencia del concurso público, de modo tal que tanto las entidades públicas (Oficinas de Recursos Humanos o las que hagan sus veces) como los propios postulantes, tengan certeza acerca de la fecha a considerar para el otorgamiento de la citada bonificación. De esta forma, se descarta la posibilidad del otorgamiento de la bonificación especial en las etapas posteriores del concurso (por ejemplo, etapa de evaluación de conocimientos o entrevista personal), que eventualmente podrían estar sujetas a variaciones en cuanto a las fechas previstas para su realización (cambios en el cronograma), lo cual podría perjudicar o

Firmado por
BETTSY DIANA ROSAS ROSALES
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

favorecer a los postulantes próximos a cumplir los 30 años de edad, afectando la transparencia del concurso público.

Con relación al ámbito de aplicación del presente Reglamento, se debe advertir que en la Ley N° 31533 se establece que el ámbito de aplicación a las entidades comprendidas en el Artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. Dicho artículo se encuentra compuesto por ocho numerales, define el universo de entidades sobre las cuales se aplica el procedimiento administrativo general. Sin embargo, es importante analizar la naturaleza y alcance del numeral octavo del artículo I del título preliminar, referido a las empresas privadas que desarrollan actividades públicas. La Ley N° 31533, conforme se analizó en el apartado II, del ámbito del presente Reglamento, comprende a las entidades del sector público. Por consiguiente, resulta incompatible extender su aplicación a empresas privadas, aun cuando estas desarrollan actividades de naturaleza pública.

Por otro lado, el Reglamento establece un listado de definiciones con la finalidad que las entidades de la administración pública, así como la sociedad comprenda los conceptos utilizados para su implementación, y así evitar confusiones en su interpretación, conforme al siguiente detalle:

a) **Bases del concurso público de méritos**: Documento que establece las reglas y requisitos para realizar el concurso público de méritos y toda la información que el postulante debe conocer para presentarse al concurso.
b) **Concurso público de méritos**: Proceso de selección realizado en base a una convocatoria pública y evaluaciones acordes a las características del puesto, garantizando la transparencia, igualdad de oportunidades y el cumplimiento del principio de mérito.
c) **Profesional:** Persona que ha obtenido el grado de bachiller o título profesional otorgado por una universidad con acreditación reconocida de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 30220, Ley Universitaria; así como aquella que ha obtenido el grado de bachiller o título profesional en escuelas de educación superior, de acuerdo con los dispuesto en la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.
d) **Puntaje final**: Es la sumatoria del puntaje obtenido en cada una de las evaluaciones del concurso público de méritos o el promedio resultante según lo establecido en las bases del referido concurso.
e) **Técnico:** Persona con grado de bachiller técnico, título de técnico y/o de profesional técnico a nombre de la Nación, otorgado por institutos y/o escuelas de educación superior, de acuerdo con la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.

Aplicación de la bonificación en la etapa de evaluación de entrevista personal y el incremento en el puntaje final en la etapa final de elección

Para efectos de lo regulado en el Reglamento, respecto a la aplicación de la bonificación en la etapa de evaluación de entrevista personal y el incremento en el puntaje final en la etapa final de elección, se observó lo siguiente:

El acceso a la función pública y carrera en el régimen del servicio civil

El acceso a la función pública es un derecho que cualquier ciudadano podría ejercer, por lo que existen requisitos legalmente establecidos que se deben observar en mérito a lo dispuesto en el artículo 40 de la Constitución Política del Perú[5].

El Tribunal Constitucional precisó que el derecho de acceder a la función pública en condiciones de igualdad se trata de un derecho fundamental cuyo contenido está comprendido por las siguientes facultades: a. Acceder o ingresar a la función pública; b. Ejercerla plenamente; c. Ascender en la función pública; y, d. Condiciones iguales de acceso. Asimismo, el principio del mérito está vinculado tanto en el ingreso como en el ascenso en el ámbito de la carrera administrativa. (Fundamento 14 y 15 de la Sentencia Nº 00029-2018-PI/TC)

[5] Constitución Política del Perú de 1993
"Artículo 40.-La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. (…)"

Firmado por
BETTSY DIANA ROSAS ROSALES
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

En efecto, la incorporación en la Administración Pública, indistintamente del régimen al que se encuentre adscrita la entidad, se realiza por concurso público de méritos en un régimen de igualdad de oportunidades, de acuerdo con los principios de mérito y capacidad de las personas[6][7]. Es decir, se busca incorporar a aquellas personas que más méritos reúnen.

Debe tomarse en cuenta que actualmente existe una tendencia a la profesionalización del servidor público que apunta a la idoneidad de quienes prestan servicios, debido a que las situaciones problemáticas que plantea constantemente el servicio requiere de personal preparado. En ese sentido, ocupar un puesto en la administración pública, para ejercer funciones que responden a los intereses del Estado, exige un determinado conocimiento, experiencia y habilidades que responda al perfil de puesto.

La Ley tiene como objetivo promover el acceso al empleo público de jóvenes profesionales y técnicos mediante concursos públicos abiertos, incentivando su incorporación al sector público a través de un proceso competitivo y meritocrático. Los concursos de progresión en la carrera forman parte de procesos internos al interior de cada entidad pública, orientados a reconocer el desarrollo profesional, la experiencia y los logros acumulados por los servidores públicos durante su trayectoria laboral. Aplicar la bonificación en estos procesos distorsionaría el principio de igualdad y equidad entre los servidores que ya forman parte del sistema.

La exclusión de los concursos de progresión y/o promoción en la carrera asegura que la bonificación especial se utilice como un incentivo para el ingreso de nuevos talentos al sector público y no como un beneficio adicional dentro de la progresión y/o promoción interna de servidores ya incorporados. Por lo expuesto, la Disposición Complementaria Final Segunda reafirma que la bonificación especial prevista en la Ley N.º 31533 no es aplicable en los concursos de progresión en la carrera realizados al interior de las entidades de la Administración Pública. Esta decisión garantiza la transparencia y equidad en los procesos de carrera administrativa

Sobre el cumplimiento de requisitos para el acceso al servicio civil

De conformidad con el literal d) del artículo 7 de la Ley Nº 28175, Ley Marco del Empleo Público, es un requisito para postular al empleo público reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante.

Para tales efectos, la entidad establece los requisitos de las plazas o puestos de acuerdo a sus instrumentos de gestión interna, tales como: el Manual de Clasificador de Cargos, Manual de Organización y Funciones (MOF), entre otros, debiendo realizar una adecuada clasificación y calificación de sus órganos, cargos y respectivas funciones, evaluando de forma permanente su actualización.

De lo señalado, podemos afirmar que son las entidades públicas, en función a sus necesidades, las que establecen los requisitos mínimos para el acceso a los cargos y puestos (incluidos aquellos cargos calificados como de confianza). Siendo así, las personas que ingresan a la administración pública, ya sea por concurso público o por designación deben cumplir con los requisitos mínimos o perfil establecido en los documentos de gestión interna de la entidad.

Finalmente, debemos señalar que es responsabilidad de la propia entidad verificar el cumplimiento de los requisitos del perfil de puesto del personal que se pretenda contratar.

Aplicación de otras bonificaciones

Cabe realizar una breve síntesis acerca de las otras bonificaciones que se otorgan a los postulantes en los concursos públicos de méritos, de acuerdo al marco legal vigente, como se aprecia en el siguiente cuadro:

Alcance	Bonificación	¿La norma dispone expresamente que el otorgamiento de la bonificación está condicionado al cumplimiento de un puntaje mínimo aprobatorio?		
		Ley	Reglamento	Normatividad de Servir

[6] Artículo 5 de la Ley Nº 28175, Ley Marco de Empleo Público

[7] Literal c) y d) del Artículo III de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil

Firmado por
BETTSY DIANA ROSAS ROSALES
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Personas con Discapacidad	15% sobre el puntaje final	**Sí** Ley 29973	**Sí** DS 002-2014-MIMP	**Sí** RPE 081-2021-SERVIR-PE RPE 330-2017-SERVIR-PE
Licenciados FFAA	10% sobre el puntaje final	**No** Ley 29248	**No** DS 003-2013-DE	**Sí** RPE 081-2021-SERVIR-PE RPE 330-2017-SERVIR-PE
Deportistas Calificados	Del 4% al 20% en la evaluación curricular	**No** Ley 27674	**Sí** DS 089-2003-PCM	**Sí** RPE 081-2021-SERVIR-PE RPE 330-2017-SERVIR-PE

Elaboración: GPGSC-SERVIR

Como se puede observar del cuadro que antecede, se señalan las normas que regulan el cumplimiento de un puntaje mínimo aprobatorio para la aplicación de dichas bonificaciones, las cuales son otorgadas en el marco de un concurso público de méritos en el sector público.

En el caso de las personas con discapacidad, conforme al artículo 48 de la Ley Nº 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (publicada el 24.12.2012), en concordancia con el artículo 51 de su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo Nº 002-2014-MIMP, *"la persona con discapacidad será bonificada con el 15%, sobre el puntaje final aprobatorio obtenido en el proceso de evaluación, **siempre que haya alcanzado un puntaje mínimo aprobatorio**."* En el mismo sentido, en la Directiva 004-2021-SERVIR/GDSRH "Normas para la gestión de los procesos de selección en el régimen de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil" (RPE N° 081-2021-SERVIR-PE), se indica:

> *"Conforme al artículo 48 y a la Séptima Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, la persona con discapacidad que haya participado en el concurso público de méritos, y **haya alcanzado al menos el puntaje mínimo** aprobatorio en todas las evaluaciones del proceso de selección, tiene derecho a una bonificación del 15% sobre el puntaje total obtenido."* (resaltado agregado)

Por su parte, en el caso de los licenciados de las Fuerzas Armadas, según se establece en el numeral 1 del artículo 61 de la Ley Nº 29248 (publicada el 28.06.2008) en concordancia con el numeral 1 del artículo 88 de su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo Nº 003-2013-DE, se establece, en relación a la bonificación del diez por ciento (10%) en concursos para puestos de trabajo en la administración pública, que "la Presidencia del Consejo de Ministros adoptará las acciones correspondientes". Es así que, a través de la Directiva N° 004-2021-SERVIR/GDSRH "Normas para la gestión de los procesos de selección en el régimen de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil" (RPE N° 081-2021-SERVIR-PE) se dispuso:

> *"Conforme a la Ley Nº 29248 y su Reglamento, los licenciados de las Fuerzas Armadas que hayan cumplido el Servicio Militar bajo la modalidad de acuartelado que participen en un concurso público de méritos y **haya alcanzado el puntaje mínimo** aprobatorio en todas las evaluaciones del proceso de selección, tienen derecho a una bonificación del 10% sobre el puntaje total obtenido."* (resaltado agregado)

De igual manera, respecto a la bonificación a los Deportistas Calificados de Alto Nivel, el Reglamento de la Ley N° 27674, aprobado por Decreto Supremo N° 089-2003-PCM, en su artículo 7 establece, que el reconocimiento como "Deportista Calificado de Alto Nivel" será considerado en los concursos de selección de personal, convocados en la Administración Pública, en la evaluación curricular "*siempre que éste sea pertinente al perfil ocupacional de la plaza en concurso"*, lo que significa que el postulante, para ser beneficiario de la citada bonificación, debe cumplir el perfil del puesto convocado.

En consonancia con ello, en la Directiva N° 004-2021-SERVIR/GDSRH "Normas para la gestión de los procesos de selección en el régimen de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil" (RPE N° 081-2021-SERVIR-PE) se indica:

Firmado por
BETTSY DIANA ROSAS ROSALES
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

> *"Conforme al artículo 7 del Reglamento de la Ley N° 27674, aprobado con Decreto Supremo N° 089-2003-PCM, que establece el acceso de Deportistas de Alto Nivel a la Administración Pública, el puntaje es de acuerdo a la escala de cinco (5) niveles (entre el 4% y 20%). Esta bonificación se determina aplicando los porcentajes señalados a la nota obtenida en la evaluación curricular,* ***siempre que éste sea pertinente al perfil ocupacional de la plaza en concurso*** *y cualquiera sea el criterio de ponderación que la institución que convoca otorgue a este parámetro. El puntaje expresado en valores absolutos, se adiciona a la nota previamente aludida y este nuevo valor constituye la nota final de la evaluación curricular."* (resaltado agregado)

Como se observa, en todos los casos, el marco legal vigente ha establecido que, para el otorgamiento de las bonificaciones, el postulante debe haber aprobado/superado las etapas de evaluación correspondientes, lo cual se recoge también en el presente Reglamento, para el otorgamiento de las bonificaciones previstas en la Ley N° 31533.

Adicional a ello, con el otorgamiento de las bonificaciones a los postulantes que hayan aprobado cada etapa del proceso de selección, se garantiza el cumplimiento de los principios de mérito y capacidad regulados en la Ley Nº 28175, Ley Marco del Empleo Público, lo cual permitirá contar con servidores idóneos, en beneficio de la ciudadanía.

En dicha línea, no se cumpliría la finalidad antes señalada, si al postulante que no aprobó la evaluación en la entrevista personal se le tenga que otorgar la bonificación y por esta logre superar el puntaje mínimo aprobatorio; el mismo razonamiento aplica para el otorgamiento del incremento porcentual en el puntaje final (cuando el postulante acredita experiencia en el sector público), donde tampoco resultaría razonable otorgar la bonificación si antes el postulante ha desaprobado alguna etapa del proceso de selección.

Habiéndose expuesto los motivos que sustentan el otorgamiento de las bonificaciones previstas en la Ley N° 31533 a los postulantes (tengan como máximo veintinueve (29) años al inicio del plazo postulación) que hayan aprobado las etapas de evaluación, corresponde ahora detallar el contenido de los artículos que conforman el presente título. Así tenemos que, el numeral 4.2 del artículo 4 de la propuesta regula que en las bases de los concursos se consigne de forma expresa la aplicación de la bonificación en la entrevista personal y el incremento porcentual por experiencia laboral en el sector público. Esto se ha regulado así, porque resulta importante que en las bases del concurso se establezca de manera expresa la inclusión de la bonificación e incremento porcentual a fin de dar claridad a los postulantes que participen en los concursos públicos; cabe precisar que su no inclusión no conllevaría a una falta de aplicación de dicha bonificación o incremento, ya que su aplicación se deriva por efecto del Reglamento; sin embargo, incorporarlo en las bases facilita a los postulantes tener conocimiento de cómo se aplicará dicho beneficio en el concurso al que está postulando.

De otro lado, el artículo 6 del Reglamento regula el otorgamiento del incremento porcentual al puntaje final en los concursos públicos de méritos para aquellos postulantes que cuenten con experiencia laboral en el sector público, estableciendo un incentivo proporcional al tiempo de servicios prestados. Los incrementos establecidos son de 1% por un año de experiencia, 2% por dos años y 3% por tres años o más, los cuales se aplican directamente al puntaje final del concurso obtenido por el postulante, luego de alcanzar el puntaje mínimo aprobatorio en todas las evaluaciones del proceso, incluida la bonificación en la entrevista personal.

El artículo también establece los mecanismos de acreditación de la experiencia laboral, que debe realizarse mediante constancia o certificado de trabajo, constancia de prácticas preprofesionales y profesionales, constancia de prestación de servicios, entre otros. Se contabilizan tanto los servicios prestados de forma continua como discontinua en diversas entidades públicas, incluyendo las prácticas preprofesionales y profesionales realizadas en el marco de la Ley N.º 31396, que reconoce estas prácticas como experiencia laboral válida. Esto garantiza que los postulantes puedan acreditar su trayectoria en el sector público de manera flexible y conforme a la normativa vigente, promoviendo una evaluación transparente y equitativa.

Firmado por
BETTSY DIANA ROSAS ROSALES
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Cuadro: Porcentaje incremental, según tiempo de experiencia laboral en el sector público

AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL SECTOR PÚBLICO	INCREMENTO PORCENTUAL
Mínimo de 1 año y menos de 2 años[8]	1 punto porcentual sobre el puntaje final
Mínimo de 2 años y menos de 3 años[9]	2 puntos porcentuales sobre el puntaje final
De 3 años a más	3 puntos porcentuales sobre el puntaje final

- La entrega del incremento sobre el puntaje final implica agregar un (1) punto porcentual por cada año de servicios prestados en el sector público con un máximo de tres (3) puntos porcentuales, calculado sobre el puntaje obtenido luego de la sumatoria de los puntos obtenidos en cada una de las evaluaciones del concurso público de méritos, conforme a la siguiente fórmula:

  R = PF*(X%)

  Donde:
  R : Cifra incremental para el puntaje final
  PF : Puntaje final
  X : 1 o 2 o 3 puntos porcentuales. Tiempo de experiencia en el sector público (de 1 hasta 3 años, conforme al cuadro del numeral 7.2.

- Para determinar el tiempo de prestación de servicios, se contabilizan los años de servicios prestados de manera continua o discontinua en distintas entidades de la administración pública e incluye las prácticas preprofesionales y profesionales en el Estado.
- En los casos en que se configura la entrega del incremento sobre el puntaje final del postulante, se sumará el puntaje final del postulante con la cifra incremental correspondiente.

De otro lado, el presente Reglamento se pone en el supuesto que para los casos donde los postulantes sean beneficiarios de diversas bonificaciones conforme a la normatividad vigente, estas no deben entenderse como excluyentes, es decir, el ser beneficiario de la bonificación de la Ley N° 31533, no implica que quede excluido de otras bonificaciones, tales como la bonificación por discapacidad, por deportista calificado, por pertenecer a las fuerzas armadas u otras que existan o pudieran existir.

A continuación, se presentan tres ejemplos de concursos públicos de méritos con los puntajes que han obtenido cada postulante, así mismo la aplicación de las bonificaciones correspondientes a cada uno de ellos, en función de las consideraciones que se indican posterior al cuadro.

Ejemplo 1:
Teniendo en consideración que el puntaje máximo es 100 puntos, el postulante obtuvo 30 puntos en examen curricular, 25 en el examen de conocimientos y 36 en entrevista, superando los puntajes aprobatorios respectivos conforme se aprecia en el siguiente cuadro:

ETAPAS	CURRICULAR	EXAMEN	ENTREVISTA	SUMA DE PUNTAJES
PUNTAJE MÁXIMO	30	30	40	100
PUNTAJE APROBATORIO	30	20	30	--
PUNTAJE OBTENIDO	**30**	**25**	**36**	91

Al haber aprobado la entrevista con 36 puntos, el postulante es beneficiado con el porcentaje de bonificación (10%) en dicha etapa, obteniendo un puntaje adicional de 3.60 puntos

[8] Menos de 2 años, comprende la experiencia laboral hasta un día antes de contabilizar dos años calendarios (1 año, 11 meses y 29 días)
[9] Menos de 3 años, comprende la experiencia laboral hasta un día antes de contabilizar tres años calendarios (2 años, 11 meses y 29 días)

Firmado por
BETTSY DIANA ROSAS ROSALES
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

PUNTAJE ENTREVISTA	PORCENTAJE DE BONIFICACION	BONIFICACION SOBRE ENTREVISTA
36	10%	3.60

Con ello, luego de sumar la bonificación el puntaje resulta 94.60

SUMA DE PUNTAJES	BONIFICACION SOBRE ENTREVISTA	PUNTAJE FINAL
91	3.60	94.60

A continuación, se otorga la bonificación por la experiencia en el sector público, sobre el puntaje anterior, según la escala

AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL SECTOR PÚBLICO	INCREMENTO PORCENTUAL
Mínimo de 1 año y menos de 2 años	*1 punto porcentual sobre el puntaje final*
Mínimo de 2 años y menos de 3 años	2 puntos porcentuales sobre el puntaje final
De 3 años a más	3 puntos porcentuales sobre el puntaje final

En el presente caso el postulante tiene 4 años de experiencia en el sector público, por lo tanto, le corresponde un incremento de 3 puntos porcentuales sobre el puntaje final. Para ello se multiplica el puntaje de 94.60 por 3%, obteniéndose 2.84 puntos. Dicho valor se suma al puntaje final conforme se aprecia a continuación.

PUNTAJE FINAL	INCREMENTO PORCENTUAL	BONIFICACION SOBRE PUNTAJE FINAL	PUNTAJE FINAL + BONIFICACION	PUNTAJE TOTAL
94.60	3%	2.84	94.60 + 2.84	97.44

En este ejemplo, **el puntaje total del postulante es 97.44**.

Ejemplo 2:

Teniendo en consideración que el puntaje máximo es 60, el postulante obtuvo 20 puntos en examen curricular, 12 en el examen de conocimientos y 18 en entrevista, superando los puntajes aprobatorios respectivos conforme se aprecia en el siguiente cuadro

ETAPAS	CURRICULAR	EXAMEN	ENTREVISTA	SUMA DE PUNTAJES
PUNTAJE MÁXIMO	20	20	20	60
PUNTAJE APROBATORIO	15	12	15	42
PUNTAJE OBTENIDO	**20**	**12**	**18**	50

Al haber aprobado la entrevista con 18 puntos, el postulante es beneficiado con el porcentaje de bonificación (10%) en dicha etapa, obteniendo un puntaje adicional de 1.80 puntos

Firmado por
BETTSY DIANA ROSAS ROSALES
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

PUNTAJE ENTREVISTA	PORCENTAJE DE BONIFICACION	BONIFICACION SOBRE ENTREVISTA
18	10%	1.80

Con ello, luego de sumar la bonificación el puntaje resulta 51.80

SUMA DE PUNTAJES	BONIFICACION SOBRE ENTREVISTA	PUNTAJE FINAL
50	1.80	51.80

A continuación, se otorga la bonificación por la experiencia en el sector público, sobre el puntaje final, según la escala

AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL SECTOR PÚBLICO	INCREMENTO PORCENTUAL
Mínimo de 1 año y menos de 2 años	1 punto porcentual sobre el puntaje final
Mínimo de 2 años y menos de 3 años	2 puntos porcentuales sobre el puntaje final
De 3 años a más	3 puntos porcentuales sobre el puntaje final

En el presente caso el postulante tiene 1 año y 6 meses años de experiencia en el sector público, por lo tanto, le corresponde un incremento de 1 punto porcentual sobre el puntaje final. Para ello se multiplica el puntaje de 51.80 por 1%, obteniéndose 0.52 puntos. Dicho valor se suma al puntaje final conforme se aprecia a continuación.

PUNTAJE FINAL	INCREMENTO PORCENTUAL	BONIFICACION SOBRE PUNTAJE FINAL	PUNTAJE FINAL + BONIFICACION	PUNTAJE TOTAL
51.80	1%	0.52	51.80 + 0.52	52.32

En este ejemplo, el **puntaje total del postulante es 52.32.**

Ejemplo 3:

Teniendo en consideración que el puntaje máximo es 20 puntos, el postulante obtuvo 6 puntos en examen curricular, 4 en el examen de conocimientos y 8 en entrevista, superando los puntajes aprobatorios respectivos conforme se aprecia en el siguiente cuadro:

ETAPAS	CURRICULAR	EXAMEN	ENTREVISTA	SUMA DE PUNTAJES
PUNTAJE MÁXIMO	6	6	8	20
PUNTAJE APROBATORIO	6	4	6.4	16.4
PUNTAJE OBTENIDO	**6**	**4**	**8**	18

Al haber aprobado la entrevista con 8 puntos, el postulante es beneficiado con el porcentaje de bonificación (10%) en dicha etapa, obteniendo un puntaje adicional de 0.80 puntos

Firmado por
BETTSY DIANA ROSAS ROSALES
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

PUNTAJE ENTREVISTA	PORCENTAJE	BONIFICACION SOBRE ENTREVISTA
8	10%	0.80

Con ello el puntaje final luego de sumar los puntajes obtenidos más la bonificación resulta 61.50

SUMA DE PUNTAJES	BONIFICACION SOBRE ENTREVISTA	PUNTAJE FINAL
18.00	0.80	18.80

A continuación, se otorga la bonificación por la experiencia en el sector público, sobre el puntaje final, según la escala

AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL SECTOR PÚBLICO	INCREMENTO PORCENTUAL
Mínimo de 1 año y menos de 2 años	1 punto porcentual sobre el puntaje final
Mínimo de 2 años y menos de 3 años	2 puntos porcentuales sobre el puntaje final
De 3 años a más	3 puntos porcentuales sobre el puntaje final

En el presente caso el postulante tiene 2 años de experiencia en el sector público, por lo tanto, le corresponde un incremento de 2 puntos porcentuales sobre el puntaje final. Para ello se multiplica el puntaje de 18.80 por 2%, obteniéndose 0.56 puntos. Dicho valor se suma al puntaje final conforme se aprecia a continuación.

PUNTAJE FINAL	INCREMENTO PORCENTUAL	BONIFICACION SOBRE PUNTAJE FINAL	PUNTAJE FINAL + BONIFICACION	PUNTAJE TOTAL
18.80	2%	0.56	18.80 + 0.56	19.36

En este ejemplo, el **puntaje total del postulante es 19.36.**

Finalmente, se debe mencionar que en el presente Reglamento **no se establecen condiciones** -para aplicar la bonificación a los postulantes menores de 30 años de edad- **más allá de las establecidas en el artículo 5 y 6**, independientemente de si el postulante ya accedió al empleo público. De esta forma, un joven técnico o profesional menor de 30 años que ya trabaja en una entidad pública, podría postular a un concurso público (para acceder a otro puesto con mejores condiciones) y también ser beneficiario de las bonificaciones dispuestas en la Ley N° 31533.

Ello es congruente con lo establecido por la propia Ley N° 31533, que en su numeral 3.2 establece el otorgamiento de una bonificación especial consistente en un (1) punto porcentual **por cada año de experiencia en el sector público**, incluyendo las prácticas preprofesionales y profesionales en el Estado.

De las Disposiciones Complementarias Finales

El Reglamento cuenta con tres Disposiciones Complementarias Finales, que se desarrollan a continuación:

La Primera Disposición Complementaria Final dispone que:

Firmado por
BETTSY DIANA ROSAS ROSALES
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

- Las Oficinas de Recursos Humanos, o la que hagan sus veces, en las entidades de la Administración Pública, a requerimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, deben reportar la información sobre los postulantes profesionales y técnicos que participaron en los concursos públicos de méritos convocados durante el año anterior a la fecha de reporte.

- Dicho reporte debe contener como mínimo la lista de postulantes declarados ganadores en los concursos públicos de méritos, beneficiados con la bonificación en la entrevista personal y/o el incremento porcentual, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 31533 y el presente Reglamento.

- La información debe ser remitida conforme al requerimiento realizado por SERVIR; y, constituye fuente para el análisis y evaluación sobre la aplicación del presente Reglamento.

Se propone que la información recopilada sirva de base a SERVIR para el análisis y evaluación del impacto de la norma, lo cual permitirá establecer propuestas de mejora para atraer el talento joven a la administración pública.

La Segunda Disposición Complementaria Final excluye la aplicación de la bonificación especial en los concursos de progresión en la carrera o promoción dentro de las entidades públicas (esto abarca tanto a los regímenes generales, así como a las carreras especiales), y responde a la necesidad de garantizar la equidad y la correcta focalización de los incentivos establecidos por la Ley N° 31533. Esta disposición asegura que la bonificación especial cumpla con su objetivo principal: promover el ingreso inicial de jóvenes técnicos y profesionales al servicio público, incentivando su incorporación como una primera experiencia laboral significativa. Al excluir su aplicación en procesos de progresión interna, se evita cualquier distorsión que pueda surgir en los procesos administrativos de carrera, los cuales deben regirse exclusivamente por principios de igualdad, mérito y transparencia entre los servidores ya incorporados al sistema. De este modo, la norma refuerza un equilibrio adecuado entre la promoción del talento joven y la sostenibilidad de los procesos internos de desarrollo profesional en el sector público, alineándose con los objetivos de modernización y fortalecimiento del servicio civil.

Lo dispuesto en la Tercera Disposición Complementaria Final responde a la necesidad de garantizar la adecuada implementación del Reglamento de la Ley N° 31533 en un contexto donde las entidades públicas presentan procesos de selección no uniformes, especialmente en el régimen CAS. En ese marco, algunas entidades han aprobado normas internas que regulen los concursos públicos de méritos que pueden incluir mecanismos incompatibles con lo regulado en el nuevo Reglamento, lo que podría generar inconsistencias en la aplicación de la normativa. No obstante, si bien la bonificación especial destinada a promover el empleo de jóvenes técnicos y profesionales en el sector público resulta aplicable desde la entrada en vigencia del Reglamento, es indispensable que las entidades actualicen su normativa interna para alinearlos con las disposiciones reglamentarias. Por ello, se establece un plazo de sesenta (60) días calendario para que las entidades actualizar sus normativas internas de concursos públicos de méritos, asegurando que sean concordantes con el nuevo marco reglamentario. En este punto, es necesario precisar que dicha actualización se realiza sin perjuicio de la aplicación inmediata del presente Reglamento y surte sus efectos desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.

Asimismo, en la Cuarta Disposición Complementaria del Reglamento, se precisa que las bonificaciones previstas en la Ley N° 31533, se pueden aplicar simultáneamente con otras bonificaciones otorgadas por norma expresa, no siendo excluyentes, por lo que el postulante que cumpla con los requisitos correspondientes, tiene derecho a la entrega de todas ellas.

De la Única Disposición Complementaria Transitoria

Esta disposición responde a la necesidad de garantizar la continuidad y seguridad jurídica en los procesos de selección en curso, evitando la paralización o modificación de los mismos debido a la entrada en vigencia de nuevas normas. La culminación de los concursos públicos bajo las reglas previamente establecidas evita la interrupción de los procedimientos y garantiza que las entidades públicas puedan completar la selección de personal de manera oportuna y eficiente. De esta manera, la norma asegura que todos los procesos iniciados formalmente queden sujetos a las reglas originales, independientemente de su etapa de desarrollo.

VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS CUANTITATIVOS Y/O CUALITATIVOS DE LA NORMA

Firmado por
BETTSY DIANA ROSAS ROSALES
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Impacto cuantitativo

Como resultado de cambios demográficos y las dinámicas de empleo se ha generado un debate por lograr una mayor redistribución del trabajo. En América Latina y el Caribe, la proporción de adultos ha ido en aumento con rapidez. Si bien el envejecimiento de la población es un rasgo común en todo el mundo, lo que distingue a la región de América Latina y el Caribe, es la velocidad de este proceso (OIT, 2009)[10].

Los desafíos que conlleva este proceso no solo son de financiación de la seguridad y la protección social del futuro, sino además será clave la creación de millones de nuevos puestos de trabajo en todos los sectores, y especialmente entre las mujeres, los jóvenes desempleados y las personas con discapacidades (OIT 2002)[11]. En ese sentido, la creación y promoción del empleo joven representa una alternativa para mitigar los efectos de sistemas de protección aún en construcción, así como mejorar el capital humano de los países.

Igualmente, las prestaciones que brinda el empleo formal suelen variar en cada país, sin embargo, la capa más básica en la que la mayoría de los países coinciden es la atención en salud (aunque con calidades variadas en su oferta).

En el Perú, la atención de salud en el empleo formal se brinda a través de ESSALUD en combinación de la oferta de la Entidades Prestadoras de Salud (EPS). En la literatura abunda la relación entre los costos de la prestación de servicios de salud y la edad de los beneficiarios[12]. En el Perú, en general, los pagos a ESSALUD corresponden a un valor del 9% del salario de los trabajadores. En el caso de los trabajadores de la D.Leg. 1057 esta relación se da mientras el trabajador tenga un salario inferior o equivalente a una fracción de la UIT[13]. Para el caso de los trabajadores de la D.Leg. 276 se les aplica el aporte del 9% a todos los trabajadores que tengan salarios imponibles mayores a la remuneración mínima vital.

Como se aprecia, aunque en el caso del empleo público no existe una relación directa entre edad y costos de salud[14], sí existe una relación entre la edad y la experiencia, la que conduce a una correlación entre el rango etario y el salario; por lo que el ampliar la base del empleo juvenil, descomprime un poco las presiones sobre las prestaciones de seguridad social.

Al ser un tema multidimensional, este análisis costo-beneficio puede soportar diversas enfoques y rutas analíticas, para nuestros efectos, optamos por esta vía (el de evaluar los costes de salud) al contar con información administrativa que nos permite hacer algunas proyecciones y estimaciones. En consecuencia, partiendo de estas premisas presentamos el análisis costo-beneficio de la Ley N° 31533.

De los costos

La ejecución de esta norma no implica costos significativos, para el Estado, ni para las entidades del sector público, ya que se dirige específicamente a la composición porcentual del empleo público, por lo que sus efectos se centran en la población.

Por su parte, desde el punto de vista de la población, su implementación podría colisionar con las aspiraciones de personas que están en la vecindad competitiva de los jóvenes pero que no se encuentran dentro del rango etario beneficiario y que buscan un empleo público. Sin embargo, se debe tener en cuenta que este beneficio es dinámico (en el sentido de que los beneficiarios de hoy serían la contraparte de mañana) por lo que el costo neto se circunscribe a los potenciales postulantes con más de 29 años hasta antes de la dación de ley que buscan empleo en el sector público. En la tabla 1 se muestra la evolución del empleo público en los últimos 10 años, donde el crecimiento promedio anual es de 4.36%. Por tanto, si tomamos este valor como tasa de prevalencia para el crecimiento del empleo, para el 2023 se esperaría crecer en promedio poco más de 63 mil posiciones aproximadamente.

[10] Notas OIT, Trabajo y familia N°8

[11] *An inclusive society for an ageing population*: *The employment and social protection challenge. Paper contributed by the ILO to the Second World Assembly on Ageing*, Madrid, 8-12 April 2002

[12] Conceptos como "medición de riesgos", "siniestralidad" emergen como variables explicativas del valor final de los seguros.

[13] Como ejemplo, para el 2022 se determinó que los trabajadores que ganen hasta 45% de 01 (una) unidad impositiva tributaria (UIT) contribuirán hasta el 9% de su salario. Los que ganen más allá de ese monto se le aplicara una tarifa plana

[14] Salvo en entidades específicas que ESSALUD y EPS que, aunque no varía el monto total del pago por parte de la entidad, el diferencial de pago que recoge la medición de riesgos y siniestralidad lo asume el trabajador.

Firmado por
BETTSY DIANA ROSAS ROSALES
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Tabla 1: Servidores públicos por año y tasa de crecimiento

Año	Servidores Públicos	Tasa crec.
2013	1,001,026	
2014	1,028,258	2.7%
2015	1,054,778	2.6%
2016	1,117,267	5.9%
2017	1,127,446	0.9%
2018	1,176,818	4.4%
2019	1,218,213	3.5%
2020	1,377,348	13.1%
2021	1,371,452	-0.4%
2022*	1,461,230	6.5%
promedio		4.36%

Nota: Las cifras reportadas no incluyen a las categorías de Otros y No Previstos de la Planilla Electrónica
(*) Para el año 2022 se ha utilizado la base de datos de la Planilla Electrónica de enero a junio.
Fuente: Para el periodo 2013 al 2021, el Anuario estadístico MTPE; para el 2022, la Base de datos de la Planilla Electrónica
Elaboración: GPGSC

Por otro lado, se debe tener en cuenta que en promedio el 11.6% (ver tabla 2) de la planilla pública está compuesta por jóvenes menores de 29 años lo que es de esperar que, sin ninguna política específica que cambie esta dinámica, la composición de la planilla no varíe sustancialmente en los siguientes años.

De esta forma, el ámbito de influencia de esta norma estaría potencialmente sobre alrededor de 56 mil posiciones. Sin embargo, si tenemos en cuenta que el personal de regímenes generales (que es el principal ámbito de aplicación) representa el 52% del empleo público, la cifra del ámbito de influencia oscilaría alrededor de 29 mil posiciones; es decir, el 2.1% del empleo público en promedio.

A estas consideraciones, se deben añadir que las posiciones que potencialmente pueden cubrir los jóvenes menores de 29 es una fracción de esta oferta, dado los requisitos de formación y experiencia que se requieren[15]; adicionalmente, se debe mencionar que las bonificaciones para este colectivo impactan marginalmente cuando existen diferencias sustantivas en el puntaje de los postulantes, lo que haría que el costo social sea aún menor.

De los beneficios

Si profundizamos en la estructura etaria del empleo público, podemos observar que ésta se encuentra concentrada entre 30 y 65 años, que representa casi el 85% del empleo.

Tabla 2: Servidores públicos, según rangos de edad, 2019 - 2022

Servidores públicos	2019	2020	2021	2022	promedio general	Distribución
14 a 29 años	147,212	158,780	156,282	168,505	157,695	11.6%
30 a 44 años	492,061	507,519	515,318	559,659	518,639	38.1%
45 a 65	599,819	616,481	622,394	666,745	626,360	46.0%
65 a mas	50,558	55,703	58,561	66,321	57,786	4.2%
Total general	**1,289,651**	**1,338,482**	**1,352,555**	**1,461,230**	**1,360,480**	**100.0%**

Fuente: Planilla Electrónica 2019 - 2022
Elaboración: GPGSC

[15] Actualmente, no se cuenta con información agregada sobre requisitos de acceso que permitan identificar escenarios poco probables para esta población como. Sin embargo, del análisis de una muestra del Portal Talento Perú se observa que las posiciones que tienen requisitos de experiencia mayor a 4 años representan el 13.7% de la demanda de empleos.

Firmado por
BETTSY DIANA ROSAS ROSALES
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Como vemos en la siguiente tabla, los trabajadores jóvenes son poco más de 150 mil servidores en promedio, que representan aproximadamente el 11.6% del empleo público; y en ese sentido, la participación de este segmento de la población se ha mantenido casi inalterable (11.41% en 2019 y 11.53% en 2022).

Tabla 3: Cantidad promedio de trabajadores administrativos por rango etario

Servidores Administrativos por rango etario	2019	2020	2021	2022	promedio general
14 a 29 años	63,651	73,029	77,875	83,995	74,638
30 a 44 años	261,787	283,135	299,256	330,800	293,744
45 a 64 años	276,525	287,771	295,565	328,206	297,017
65 años a más	36,386	40,009	42,665	50,213	42,318
Total	**638,349**	**683,945**	**715,360**	**793,214**	**707,717**

Fuente: Planilla Electrónica 2019 - 2022
Elaboración: GPGSC

Asimismo, cuando segmentamos por el empleo público de los regímenes generales (aquel que exceptúa las carreras especiales y de las FFAA y PNP) vemos que sigue la misma tendencia (tabla 3), aunque con algunos matices, ya que si exceptuamos el régimen CAS la participación de los jóvenes baja de 10.55% a 5.3% en promedio.

Tabla 4: Crecimiento promedio anual del empleo público administrativo por rango etario

Serv. Administrativos por rango etario	19/20	20/21	21/22
14 a 29 años	14.73%	6.64%	7.86%
30 a 44 años	8.15%	5.69%	10.54%
45 a 64 años	4.07%	2.71%	11.04%
65 años a más	9.96%	6.64%	17.69%

Fuente: Planilla Electrónica 2019 - 2022
Elaboración: GPGSC

En ese sentido, si bien entre el 19 y 20 hubo un importante crecimiento del ingreso de trabajadores de regímenes generales jóvenes al sector público (quizás ligado a los efectos de la pandemia y su menos incidencia en la población joven) en los siguientes periodos el crecimiento se ha ralentizado, llegando a ser incluso el más bajo entre los demás rangos etarios con 7.86% (ver tabla 4).

Costos asociados a salud en el sector público.

Un aspecto relevante en cuanto a la composición de la planilla de trabajadores, son los costos asociados a salud.

De esta forma, vemos en la tabla 5 que el coste de salud en el sector público ha ido en aumento de la mano del aumento de servidores (tabla 5). Estas cifras corresponden al gasto en los regímenes generales.

Firmado por
BETTSY DIANA ROSAS ROSALES
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Tabla 5: Costo de Essalud del personal regímenes generales

Concepto de gasto	2019	2020	2021	2022	Total general
Contribuciones a ESSALUS CAS	324,463,052	531,966,530	686,872,163	671,749,958	2,215,051,703
Contribuciones a ESSALUS RG	601,450,469	628,273,652	645,075,091	681,679,758	2,556,478,970
Total general	**925,915,540**	**1,160,242,202**	**1,331,949,275**	**1,353,431,738**	**4,771,530,673**

Fuente: SIAF MEF 2019 – 2022 (27 de Mar. de 23)
Elaboración: GPGSC

En esa línea, vemos que en los últimos 4 años se han destinado más de 4 mil 700 millones de soles por tales conceptos.

A este nivel del análisis debemos hacer precisiones sobre el cálculo de estos montos. En esa línea, dado que el costo del rubro de EsSalud está ligado al salario, debemos establecer las condiciones sobre las cuales existe una progresión entre el salario y el monto de aporte por concepto de salud. En el caso de los regímenes generales el monto a pagar resulta de la multiplicación del salario del servidor por el 9%. Sin embargo, esta generalidad tiene algunas cortapisas en el caso de los regímenes D.Leg. 276 y D.Leg. 1057.

Como se mencionó previamente, en el caso de los del DL 276 tiene un piso para este cálculo: que la remuneración imponible sea mayor a la remuneración mínima vital del año correspondiente; cuando el monto imponible es inferior, la entidad sigue aportando el 9% de la RMV.

Para el caso de los servidores del DL 1057 CAS, el monto a pagar tiene un límite superior, de acuerdo al siguiente cuadro:

CUADRO N° 1
Topes Contributivos por Trabajadores CAS 2019 - 2022

Topes	Hasta Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022
Base Imponible	30% UIT (S/ 1,260)	45% UIT (S/ 1,935)	55% UIT (S/ 2,420)	45% UIT (S/ 2,070)
Contribución	s/ 113.4	174.2	217.8	186.3

Nota: SUNAT, mediante Informe N° 000026-2022-SUNAT/7T0000, determina que el tope contributivo para el año 2022 es 45% de la UIT.
Elaboración Propia

Es decir, los salarios menores al monto nominal de la base imponible siguen la regla del 9% de ese monto. Por encima de ese salario, el monto máximo fijo a pagar es la contribución[16] (ver cuadro 1).

Para el caso de los trabajadores del D.Leg. 1057, régimen CAS, el porcentaje de trabajadores que tienen salarios promedio iguales o inferiores al criterio de progresividad es del 30.2% (casi 110 mil trabajadores en promedio entre 2019-2022). Eso indica que casi un tercio del gasto en EsSalud en el caso de los CAS sigue el criterio de progresividad conforme al salario

Resumiendo, en todos los regímenes generales se puede establecer la correlación entre los salarios y los montos a pagar por concepto de salud por parte del empleador. Así, en el régimen del D.Leg. 276 la progresión tiene un monto mínimo aplicable (la RMV) y en el régimen del D.Leg. 1057 CAS, tiene un monto máximo de pago (% de la UIT correspondiente) luego del cual este concepto se vuelve no sensible al salario

[16] Por ejemplo, en el 2022 para salarios superiores a S/. 2,070 el monto fijo de pago por concepto de ESSALUD es el mismo, S/. 186.30.

Firmado por
BETTSY DIANA ROSAS ROSALES
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Por tanto, si podemos establecer una relación transitiva entre los salarios y los rangos etarios que componen la planilla pública, podemos establecer que una variación etaria en la composición de ésta podría reducir los costes por este concepto.

En ese sentido, tal como se muestra en la tabla 6, el menor salario promedio se encuentra en el rango etario de 14 a 29 años[17], por lo que incrementar la participación de este segmento, reduciría el coste por salud.

Tabla 6: Salario promedio de personal de régimen general por rango etario

Serv. Administ. por rango etario	2019	2020	2021	2022	promedio general
14 a 29 años	2,596	2,788	3,165	3,007	2,889
30 a 44 años	3,753	3,836	4,158	4,009	3,939
45 a 64 años	4,415	4,290	4,565	4,338	4,402
65 años a mas	4,663	4,449	4,687	4,734	4,633
Total general	**3,932**	**3,912**	**4,214**	**4,068**	**4,032**

Fuente: Planilla Electrónica 2019 - 2022
Elaboración: GPGSC

De acuerdo a ello, según las cifras mostradas, se estima la promoción del empleo joven representa una reducción en los costos de salud para las entidades.

Impacto cualitativo

En resumen, la implementación de lo dispuesto en el presente reglamento no demanda recursos adicionales al Tesoro Público. Antes bien, esta norma representa un beneficio directo a los jóvenes técnicos y profesionales, los mismos que brindarán sus diversos conocimientos y los ayudará significativamente a insertarse en el mercado de trabajo en las diversas entidades públicas que los requieran. Asimismo, que se deberá salvaguardar en todo momento la igualdad de oportunidades y la meritocracia que debe primar en todo concurso público, por lo que el Estado cumplirá gran parte de su función de promover condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo.

Finalmente, la propuesta normativa busca optimizar el servicio civil, alcanzando mayores niveles de eficacia y eficiencia, y así cumplir los objetivos primordiales del Estado y mejorar la calidad del servicio civil peruano, garantizando un adecuado funcionamiento de los recursos humanos al servicio de la administración pública, lo cual no es posible cuantificar en términos económicos, sin embargo, redundará en beneficio de los jóvenes a quienes está orientada la Ley, las entidades del sector público que convoquen a concursos públicos de méritos para jóvenes hasta 29 años de edad, a la población en general y particularmente a las entidades de la administración pública que conforman el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, a cargo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

VII. ANÁLISIS DE IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El reglamento tiene como objetivo establecer las disposiciones reglamentarias de la Ley N° 31533, que promueve el empleo de jóvenes técnicos y profesionales en el sector público, a través del otorgamiento de la bonificación especial para los postulantes que tengan como máximo veintinueve (29) años de edad.

De esta forma, el Reglamento desarrolla las condiciones, requisitos y procedimiento para que las entidades públicas, a través de la Oficina de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces, lleven a cabo el otorgamiento de la bonificación con la finalidad de aumentar el porcentaje de inserción de jóvenes al sector público. Asimismo, no modifica, ni contraviene la disposición laboral vigente en el ordenamiento jurídico nacional.

[17] Adicionalmente, se hicieron estimaciones al interior de las categorías ocupacionales y por régimen laboral (ver anexos 1, 2 y 3) y se puede observar que sistemáticamente los salarios aumentan conforme aumenta el rango etario.

Firmado por
BETTSY DIANA ROSAS ROSALES
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

VIII. SUSTENTO DE LA IMPROCEDENCIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO REGULATORIO

Conforme se advierte, el Decreto Supremo N° 063-2021-PCM, Reglamento que desarrolla el Marco Institucional que rige el Proceso de Mejora de la Calidad Regulatoria y establece los Lineamientos Generales para la aplicación del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante, regula en el artículo 28 los supuestos que están fuera del alcance del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante, estableciendo entre otros, el siguiente supuesto:

> Artículo 28.- Supuestos que están fuera del alcance del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante
> 28.1 No se encuentran comprendidos en el AIR Ex Ante, correspondiendo ser declarados improcedentes por la CMCR, de presentarse el caso, los siguientes supuestos: ´
> (…)
> 6**.Las disposiciones normativas emitidas en el desarrollo, funcionamiento e implementación de los sistemas administrativos del Estado** señaladas en el artículo 46 de la Ley Nº 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; así como sus normas complementarias.
> (…)
> (Subrayado agregado)

Sobre el particular, de acuerdo al Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se establece que el mencionado Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH) 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 las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos.

Asimismo, el SAGRH está compuesto por determinados subsistemas, tales como el Subsistema de gestión del empleo; el mismo que está compuesto por el proceso de gestión de la incorporación, que comprende la gestión de las normas, procedimientos y herramientas referentes al acceso y adecuación de servidores civiles al puesto y a la entidad.

En ese marco, cabe advertir que la presente propuesta normativa establece disposiciones para la adecuada aplicación de la Ley N° 31533, Ley que promueve el empleo de jóvenes técnicos y profesionales en el sector público, para que las entidades de la Administración Pública entreguen la bonificación del 10% sobre el puntaje obtenido en la entrevista personal de los concursos públicos de méritos a los profesionales o técnicos que tengan como máximo veintinueve (29) años de edad al inicio del plazo de postulación; y, en aquellos casos de postulantes profesionales o técnicos que posean experiencia laboral comprobada en el sector público, que incluye las prácticas preprofesionales y profesionales en el Estado, incrementar un (1) punto porcentual por cada año de servicios prestados en el sector público hasta un máximo de tres (3) sobre el puntaje final obtenido en los concursos públicos de méritos, siempre que los postulantes profesionales o técnicos tengan como máximo veintinueve (29) años de edad al inicio del plazo de la postulación, lo cual está contenido en el componente del proceso de gestión de la incorporación, que corresponde al Subsistema de gestión del empleo del SAGRH.

En tal sentido, podemos indicar que la presente propuesta normativa forma parte del desarrollo y funcionamiento del subsistema de gestión del empleo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; por lo que se encuentra excluido del AIR Ex Ante, al estar comprendido en el supuesto 6 del numeral 28.1 del artículo 28 del Decreto Supremo N° 063-2021-PCM.

Aunado a lo anterior, debe precisarse que según el acuerdo que consta en el Acta de Sesión Virtual N° 229 de la Comisión Multisectorial de Calidad Regulatoria (CMCR), para los casos de los proyectos normativos que califican dentro de los supuestos fuera del alcance del AIR Ex Ante contenidos en los subnumerales del 1 al 17 del numeral 28.1 del artículo 28 del Reglamento del AIR Ex Ante, no se requiere que la entidad proponente

Firmado por
BETTSY DIANA ROSAS ROSALES
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

remita el Anexo 7 y, por ende, no se exige contar con pronunciamiento de la CMCR declarando su improcedencia del AIR Ex Ante para continuar con su trámite de aprobación.

Firmado por
BETTSY DIANA ROSAS ROSALES
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml