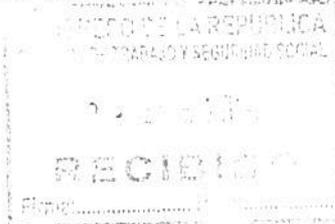




"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
 "Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 16 ENE 2019

OFICIO N° 022 -2019-SERVIR/PE



35175



Señor
ZACARIAS R. LAPA INGA
 Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social
 Congreso de la República
 Av. Abancay S/N - Edificio Víctor Raúl Haya de la Torre (Mesa de partes única)
Presente.-

Referencia : Oficio N° 119/2018-2019/CTSS-CR-(po.)

Tengo el agrado de dirigirme a usted en relación con el documento de la referencia, mediante el cual solicita a SERVIR opinión técnica respecto del Proyecto de Ley N° 3634/2018-CR, Ley de la Carrera del Trabajador del Ministerio Público.

Al respecto, le remito el Informe Técnico N° 072 -2019-SERVIR/GPGSC, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



Juan Carlos Cortés Carcelén

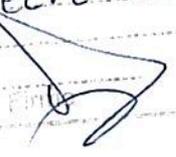
JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
 Presidente Ejecutivo
 AUTORIDAD NACIONAL DEL
 SERVICIO CIVIL

JCC/CSL/ear.
 Reg. 968-2019
 PL. 3634-2018

SECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Provincia de...

Secretaría Técnica



Fecha: 30 / 11 / 19



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

INFORME TÉCNICO N° 072 -2019-SERVIR/GPGSC

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

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

Asunto : Proyecto de Ley N° 3634/2018-CR, Ley de la Carrera del Trabajador del Ministerio Público.

Ref. : Oficio N° 119/2018-2019/CTSS-CR-(po.)

Fecha : Lima, 16 ENE. 2019



Tengo el agrado de dirigirme a usted, en relación con el documento de la referencia, a través del cual el Presidente de la Comisión de Trabajo y Derechos Humanos del Congreso de la República solicita opinión técnica a SERVIR sobre el Proyecto de Ley N° 3634/2018-CR, Ley de la Carrera del Trabajador del Ministerio Público.

En tal sentido, señalamos lo siguiente:

I. Competencia de SERVIR para emitir opinión sobre propuestas normativas

- 1.1. El Decreto Legislativo N° 1023 creó a SERVIR como un Organismo Técnico Especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), atribuyéndole, entre otras funciones, la de emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito de dicho Sistema.
- 1.2. De esta manera, la presente opinión se enmarca, de manera estricta, en las competencias legalmente atribuidas a SERVIR, y se emite sin perjuicio de la opinión que a otros sectores pudiera corresponderles.

II. Contenido de la propuesta normativa

- 2.1. El Proyecto de Ley N° 3634/2018-CR tiene por objeto establecer un régimen laboral exclusivo para los trabajadores del Ministerio Público. Con dicha finalidad, la propuesta normativa contiene -entre otros- lo siguiente:

- Los principios rectores de la carrera del Trabajador del Ministerio Público.
- El ámbito de aplicación de la Ley y la estructura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público.
- La Regulación sobre el ingreso a la carrera del trabajador del Ministerio Público.
- La capacitación y progresión de la carrera.
- Los Derechos, obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades de los trabajadores del Ministerio Público.
- El régimen remunerativo y otros beneficios de los trabajadores del Ministerio Público.
- Los derechos colectivos de los trabajadores del Ministerio Público.
- El régimen disciplinario del trabajador de Carrera de Ministerio Público.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

- La terminación de la carrera del trabajador del Ministerio Público.

2.2. De otro lado, a través de sus disposiciones transitorias dispone:

- La actualización de los documentos de gestión institucional del Ministerio Público.
- El establecimiento de los niveles ocupacionales de los trabajadores de carrera del Ministerio Público.
- La conformación de una comisión de trabajo que elabore la escala remunerativa de los trabajadores de carrera del Ministerio de Trabajo para la elaboración de la escala remunerativa de los trabajadores de carrera del Ministerio Público.
- La incorporación automática a la carrera del trabajador del Ministerio Público, de aquellos servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) que tuvieran una antigüedad de dos años continuos.
- La incorporación automática a la carrera del trabajador del Ministerio Público, de los servidores comprendidos en los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 728 y 276, sin perder la continuidad del vínculo laboral de origen ni los beneficios adquiridos.

2.3. Asimismo, a través de su primera disposición complementaria final dispone la exclusión de los trabajadores de la carrera del Ministerio Público, de los alcances de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

III. Análisis de la propuesta normativa

Sobre la carrera administrativa

- Las personas que trabajan en el sector público forman parte de la carrera administrativa desde 1950. Así, con Ley del Estatuto y Escalafón del Servicio Civil se regula por primera vez y de manera integral la carrera administrativa en el Perú. Posteriormente, en 1984 se aprobó la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público.
- En consecuencia, siempre ha existido una carrera administrativa que regula el acceso, permanencia, progresión y remuneraciones de todos los servidores civiles que laboran en una entidad del Estado. La excepción han sido las leyes que regulan las carreras especiales en el Sector Público.
- De esta manera, no existe justificación para crear carreras especiales para servidores civiles que siempre han formado parte de la carrera administrativa, más aún cuando las labores que realizan son transversales a cualquier entidad pública y no son específicas a un solo sector o entidad pública.
- Asimismo, se debe precisar que las normas que regulan las diferentes carreras especiales no han considerado en su ámbito de aplicación al personal de apoyo a la función fiscal y administrativo del Ministerio Público, con lo cual se reafirma que siempre han formado parte de la carrera administrativa.

Del régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, sus objetivos y beneficios

- La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 (en adelante, LSC), tiene por finalidad establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. Su





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

finalidad es que las entidades públicas alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, promoviendo el desarrollo de las personas que lo integran.

- 3.6. De esta manera, se busca servir mejor al ciudadano, mejorar la calidad del servicio público, profesionalizar el servicio civil a través de la evaluación constante, capacitación y cumplimiento de metas, revalorar la función pública y terminar con el caos y el desorden existente en materia de contratación, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores públicos, a través de la creación de una nueva y única Carrera Pública.
- 3.7. El nuevo régimen del servicio civil contempla una regulación integral del régimen de las personas que trabajan en el Sector Público en materias de acceso, progresión, compensaciones económicas y no económicas, capacitaciones, evaluación de desempeño, régimen disciplinario, derechos y obligaciones, entre otros. Lo cual permitirá mejorar y fortalecer las capacidades de los servidores públicos, repercutiendo ello en una mejor y más eficiente prestación de servicios a los ciudadanos.
- 3.8. Con dicha finalidad, la LSC organiza la carrera pública en “familias de puestos” agrupando puestos con funciones, características y propósitos similares. Lo cual servirá para orientar los procesos de selección, las evaluaciones de desempeño, las progresiones, los programas de capacitación, la gestión de las compensaciones, entre otros.
- 3.9. Es así que en el caso del personal de apoyo a la función fiscal del Ministerio Público, se advierte que de acuerdo a la Décima Octava Disposición Complementaria Final el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dichos servidores forman parte de la estructura de los puestos del rol Auxilio a las Funciones Jurisdiccionales y de Investigación y Acusación, perteneciendo a la Familia de Puestos de Asesoramiento y Resolución de Controversias. Asimismo, señala que el número de puestos y posiciones de dicho rol será contemplado dentro del Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), conjuntamente con el resto de puestos que formen parte de la estructura orgánica de la entidad.
- 3.10. En ese sentido, se advierte que el régimen del Servicio Civil- a diferencia de la propuesta normativa- contempla una familia de puestos específica para cada grupo ocupacional en función a los puestos y labores que desempeñan, tal es así que se ha establecido una familia de puesto específica para el personal que desempeña labores de apoyo a la función fiscal y otra para el personal que desempeña labores administrativas en los órganos de apoyo o administración interna encargados de la planificación, asesoría y apoyo a las funciones sustantivas, funciones que no son propias del Ministerio Público.

Entidades Públicas en Proceso de Implementación de la Ley del Servicio Civil

- 3.11. A partir de la vigencia de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General¹, se han emitido diversas directivas y lineamientos para la implementación del régimen del servicio civil.
- 3.12. Como consecuencia de ello, al mes de diciembre del año 2018, 428 entidades públicas de los 3 niveles de gobierno (nacional, regional y local) ya han preparado su tránsito al nuevo régimen², de las cuales 68 cuentan con resolución de inicio del proceso de implementación³, esto es, se

¹ Aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

² http://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Lista_entidades_en_transito.pdf

³ <http://www.servir.gob.pe/lista-de-entidades-con-resolucion-de-inicio-a-la-ley-del-servicio-civil/>





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

encuentran en el proceso de implementación de las mejoras identificadas, orientadas a asegurar que los esfuerzos de la entidad estén dirigidos a la prestación efectiva de servicios de calidad a los ciudadanos mediante la mejora de sus procesos y la actualización de sus documentos de gestión.

Sobre la creación de carreras especiales

- 3.13. La creación y consecuente regulación de las carreras especiales debe considerarse de manera excepcional, y que solo se justifica por las características en la prestación de determinados servicios públicos, como salud o educación, y por el grupo profesional que convoca (profesionales de la salud, docentes, jueces), lo cual implica que los servidores cuenten con un perfil determinado, y con regulaciones específicas para su ingreso, ascenso, remuneración, entre otros temas.
- 3.14. La regla general es contar con un régimen único y exclusivo del servicio civil aplicable a todas las personas que laboran en el Estado, con excepción de las carreras especiales. Así por ejemplo, los fiscales tienen una carrera especial regulada por Ley N° 30483, Ley de la Carrera Fiscal, la cual regula su ingreso, permanencia, ascenso y terminación; asimismo, la responsabilidad disciplinaria en que incurrir los fiscales en el ejercicio de sus funciones y los demás derechos y obligaciones esenciales para el desarrollo de la función fiscal. Se debe precisar que esta norma no incluye en su ámbito de aplicación al personal auxiliar fiscal y administrativo del Ministerio Público, los mismos que se encuentran bajo el ámbito de aplicación de la LSC.
- 3.15. Cabe indicar que la LSC comprende a todas las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, salvo en el caso de los servidores sujetos a carreras especiales, entre otras excepciones previstas en su Primera Disposición Complementaria Final. En consecuencia, la LSC es aplicable al personal auxiliar fiscal y administrativo del Ministerio Público, en la medida que no forman parte de la carrera fiscal regulada por la Ley N° 30483.
- 3.16. Adicionalmente, se debe precisar que el personal administrativo del Ministerio Público no forma parte de la carrera fiscal debido a la naturaleza de sus funciones, ya que éstas se encuentran vinculadas a labores de administración interna tales como planeamiento, presupuesto, contabilidad, organización, recursos humanos, gestión financiera, entre otras. Estas funciones se ejercen en apoyo al cumplimiento de las funciones sustantivas.
- 3.17. Asimismo es importante tener presente que -tal como se refirió en el acápite precedente- el personal de apoyo a la función fiscal del Ministerio Público forma parte de la estructura de los puestos del rol Auxilio a las Funciones Jurisdiccionales y de Investigación y Acusación, perteneciendo a la Familia de Puestos de Asesoramiento y Resolución de Controversias del nuevo régimen del servicio civil regulado por la LSC.

Por lo tanto, en el régimen del servicio civil regulado por la LSC se ha contemplado una familia de puesto específica para el personal que desempeña labores de apoyo a la función fiscal y otra para el personal que desempeña labores administrativas en los órganos de apoyo o administración interna encargados de la planificación, asesoría y apoyo a las funciones sustantivas, funciones que no son propias del Ministerio Público.

- 3.18. Finalmente, no obstante que la labor de los trabajadores de apoyo a la función fiscal del Ministerio Público guarda relación directa con la investigación multidisciplinaria con fines fiscales, ésta no constituye un régimen laboral especial, pues teniendo en cuenta lo expresado por el Tribunal Constitucional, a propósito del proceso de inconstitucionalidad iniciado contra





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, ello únicamente podría justificarse en la especial naturaleza o particularidad en la prestación del servicio, lo que no se advierte en el presente caso, no justificándose por tanto el apartamiento de dichos trabajadores del régimen unificador del servicio civil como lo propone el proyecto de ley a través del cambio de régimen.

- 3.19. En consecuencia, los trabajadores administrativos del Ministerio Público no forman parte de una carrera especial, sino que desarrollan actividades que se realizan en cualquier otra entidad pública y no son propias del Ministerio Público.

Sobre la eliminación progresiva del régimen CAS

- 3.20. La incorporación automática de los servidores contratados bajo el régimen CAS a un régimen de carrera especial que regule su propia política remunerativa afecta al acceso e incorporación de servidores a la administración pública y se opone a la reforma del servicio civil que, como política de Estado, pretende darle un sentido de orden, racionalidad y resultados a la gestión de los recursos humanos en el Estado⁴.
- 3.21. El régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), carente de un conjunto de derechos que sí asisten a otros regímenes laborales, fue concebido con carácter transitorio para regularizar la situación del personal contratado bajo la modalidad de locación de servicios, con la finalidad de llevar a cabo la implementación de un nuevo régimen de carrera en el empleo público. En ese orden de ideas, no resulta razonable ni estratégico incorporar servidores del régimen CAS a un régimen de carrera especial que regule su propia política remunerativa (como es el propuesto a través del proyecto de ley bajo análisis), no sólo por oponerse a la reforma del servicio civil, sino además porque dificulta una planificación ordenada de recursos humanos en el ámbito público.
- 3.22. En ese contexto, la contratación CAS desaparecerá gradualmente para dar paso al nuevo régimen del servicio civil, aprobado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), como régimen exclusivo para el sector público, demandando a las entidades planificar estratégicamente sus recursos humanos y sus procesos, garantizando de esa forma que el acceso, permanencia y progresión, se basen en la demostración de la idoneidad para el puesto.
- 3.23. Por tanto, el régimen CAS fue concebido con miras a la implementación de un nuevo régimen en el servicio civil, el cual actualmente se encuentra recogido en la LSC, y que hará posibles las mejoras estructurales y sostenibles (y no solo superficiales o temporales) que beneficiará tanto a servidores públicos como a instituciones y ciudadanos.

De los concursos públicos de méritos

- 3.24. Siendo el CAS un régimen temporal o transitorio hacia la necesaria e inevitable reforma del servicio civil, no sería congruente con dicha finalidad que todo el personal bajo dicho régimen pase a otros regímenes y menos de forma directa.
- 3.25. La igualdad en el acceso a la función pública como un derecho de todo ciudadano exige que la regla para dicho ingreso a una entidad pública sea el concurso público de méritos, lo cual

⁴ Distintos estudios realizados por SERVIR, desde el año 2011, mostraron las consecuencias negativas de contar con tres regímenes laborales generales y más de 400 conceptos de pago al personal. Los recursos humanos habían crecido sin planificación y desordenadamente generando consecuencias negativas para los servidores (inequidades en derechos y deberes, falta de incentivos para desarrollar su proyección profesional, capacitación casi inexistente) y para el Estado (uso ineficiente de recursos, planilla en constante crecimiento, enfrentamientos con sindicatos, deficiente atención al ciudadano, entre otros).



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

impone el principio del mérito o meritocracia, tanto para el ingreso como para la progresión y la permanencia en el puesto, supeditados a la idoneidad objetivamente demostrada de la persona o servidor que lo ocupa.

- 3.26. En ese orden de ideas, el artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP), establece que el ingreso al empleo público se realiza mediante concurso público abierto, por grupo ocupacional, en base al mérito y capacidad de la persona, en un régimen de igualdad de oportunidades. En esa misma línea, el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, establece que el ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio de mérito.
- 3.27. Por su parte, el artículo 8° de la LSC, respecto de la incorporación al servicio civil, señala que el proceso de selección es el mecanismo de incorporación al grupo de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias, siendo su finalidad seleccionar a las personas más idóneas para el puesto sobre la base del mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública.
- 3.28. Tanto la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, la LMEP y la LSC consagran el principio de igualdad de oportunidades como regla que debe regir no solo el acceso al servicio civil, sino otros procesos de la gestión de recursos humanos en el Estado.
- 3.29. Por lo indicado, el acceso al servicio en la administración pública se efectúa necesariamente por concurso de méritos en el marco de un régimen de igualdad de oportunidades y de conformidad con los principios de mérito y capacidad de personas. Disponer lo contrario implica el quebrantamiento del marco legal que regula la gestión de los recursos humanos del sector público, así como del esfuerzo que viene realizando el Poder Ejecutivo para lograr la implementación de un régimen único que ordene y regule los derechos y deberes de todos los servidores que prestan servicios en las entidades públicas de nuestro país.

Si bien el régimen CAS contempla el ingreso a través de un proceso de selección (concurso público), su diseño no constituye un proceso de incorporación riguroso, considerando el dinamismo y la celeridad en la contratación y desvinculación que lo caracteriza⁵. Si bien ello ha facilitado la gestión de recursos humanos en muchas entidades, no ha aportado al desarrollo ni la consolidación de la meritocracia en el sector público.

Costo de implementación de la propuesta normativa

- 3.30. La propuesta legislativa en su análisis costo-beneficio no precisa ni detalla el número del personal de apoyo a la función fiscal y administrativo del Ministerio Público que se encontraría dentro de su alcance, ni el monto total que demandaría la implementación de dicha medida a nivel nacional. Por lo que recomendamos remitir la presente propuesta al Ministerio de Economía y Finanzas, a efectos de que puedan realizar la estimación económica real que las medidas planteadas representarían para el Estado.



⁵ El Reglamento del Decreto Legislativo 1057 habilita a las entidades a aplicar otros mecanismos de evaluación, tales como la evaluación técnica y la psicológica, que algunas entidades vienen desarrollando en sus procesos de selección para garantizar la objetividad y solidez de la contratación que las propias normas no consagran de forma obligatoria.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

- 3.31. Debe precisarse al respecto que según lo dispuesto en el artículo 79° de la Constitución Política del Estado, los representantes ante el Congreso de la República no tienen iniciativa para crear ni aumentar gastos públicos, salvo en lo que se refiere a su presupuesto.
- 3.32. Finalmente, debemos señalar que el Manual de Técnica Legislativa del Congreso de la República, precisa que el estudio y análisis de la ley que se proponga para determinar su necesidad y viabilidad comprende, entre otros, el análisis costo beneficio de la propuesta, a fin de determinar su viabilidad, análisis que no ha sido considerado en la exposición de motivos, y que hubiera permitido conocer el impacto real de su implementación.

IV. Conclusiones

Respecto al Proyecto de Ley N° 3634/2018-CR, Ley de la Carrera del Trabajador del Ministerio Público, no lo encontramos conforme debiendo tomarse en cuenta las siguientes observaciones:

- 4.1. El personal auxiliar fiscal y administrativo del Ministerio Público, por la naturaleza de las funciones que realiza, se encuentran incluidos en la carrera administrativa. Por ello, la Ley N° 30483, Ley de la Carrera Fiscal, no los incluye en su ámbito de aplicación.
- 4.2. Existe en marcha una reforma del servicio civil que busca, a través de la implementación de un régimen laboral único y exclusivo para el Estado (Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil) que los servidores públicos mejoren sus capacidades e ingresos, proyecten su línea profesional de trabajo y brinden mejores servicios a la ciudadanía, encontrándose a la fecha 428 entidades públicas de los 3 niveles de gobierno en pleno proceso de implementación de dicho régimen.
- 4.3. Teniendo en cuenta lo expresado por el Tribunal Constitucional, en la sentencia emitida en el proceso de inconstitucionalidad contra la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en tanto la labor de los trabajadores administrativos del Ministerio Público no constituye un régimen laboral especial, al no revestir especial naturaleza o particularidad en la prestación del servicio, no se justifica su apartamiento del régimen unificador del servicio civil.
- 4.4. No resulta razonable ni estratégico incorporar automáticamente servidores del régimen CAS a un régimen de carrera especial que regule su propia política remunerativa, por las distorsiones que ello generaría desde el punto de vista técnico y por oponerse a la reforma del servicio civil que, como política de Estado, pretende darle un sentido de orden, racionalidad y resultados a la gestión de los recursos humanos en el Estado.
- 4.5. Un traslado automático de los servidores CAS, 728 y 276 al régimen de contemplado en el Proyecto de la Ley bajo análisis (carrera del trabajador fiscal) lesionaría el principio de igualdad de oportunidades que rige la misma y constituiría una flagrante trasgresión a uno de los requisitos para el ingreso al sector público, como es el haber aprobado el respectivo concurso público; todo lo cual, en definitiva, afectaría la incorporación de personal idóneo en favor de una adecuada prestación de los servicios del Estado.
- 4.6. Actualmente, en el régimen del servicio civil se contempla que el personal que desempeña labores de apoyo a la función fiscal forma parte de la familia de puestos del rol Auxilio a las Funciones Jurisdiccionales y de Investigación y Acusación, pertenecen a la Familia de Puestos de Asesoramiento y Resolución de Controversias. De igual manera, se ha establecido una familia de puesto específica para el personal que desempeña labores administrativas en los órganos de





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

apoyo o administración interna encargados de la planificación, asesoría y apoyo a las funciones sustantivas, funciones que no son propias del Ministerio Público.

- 4.7. La propuesta normativa no contiene un análisis del costo de su implementación, considerando que la incorporación de los servidores CAS del Ministerio Público en una carrera especial que regula su propia política remunerativa ocasionará ineludiblemente un costo al presupuesto público.

Finalmente, remito para su consideración el proyecto de informe técnico y de oficio de respuesta respectivo.

Atentamente,

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