



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 21 de diciembre de 2023

OFICIO N° 411 -2023 -PR

Señor
ALEJANDRO SOTO REYES
Presidente del Congreso de la República
Presente. -

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 104° de la Constitución Política del Perú, con la finalidad de comunicarle que, al amparo de las facultades legislativas delegadas al Poder Ejecutivo mediante Ley N° 31880, y con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, se ha promulgado el Decreto Legislativo N° 1602, que modifica la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, para fortalecer la gestión pública a través del tránsito de las entidades públicas y promover el acceso meritocrático de los servidores civiles al régimen del servicio civil, y dicta otras disposiciones.

Sin otro particular, hacemos propicia la oportunidad para renovarle los sentimientos de nuestra consideración.

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA
Presidenta de la República

LUIS ALBERTO OTÁROLA PEÑARANDA
Presidente del Consejo de Ministros



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Teresa Guadalupe Ramírez Pequeño
TERESA GUADALUPE RAMÍREZ PEQUEÑO
SECRETARIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

Decreto Legislativo Nº 1602

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

Que, mediante la Ley N° 31880, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materias de Seguridad Ciudadana, Gestión del Riesgo de Desastres - Niño Global, Infraestructura Social, Calidad de Proyectos y Meritocracia, el Congreso de la República ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar, entre otros, en materia de fortalecimiento de la gestión pública para un mejor servicio, por el plazo de noventa (90) días calendario;

Que, el numeral 2.4 del artículo 2 de la Ley N° 31880, dispone que el Poder Ejecutivo está facultado a modificar el marco normativo para garantizar el derecho de los servidores a contar con igualdad remunerativa y de beneficios sociales a través del ingreso al régimen del servicio civil, estableciendo reglas para el traslado de las entidades públicas señaladas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, al régimen del servicio civil regulado en dicha norma, de manera ordenada y oportuna;

Que, en el marco de la facultad conferida, resulta necesario modificar la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, con la finalidad de fortalecer la gestión pública a través del tránsito de las entidades públicas al régimen del servicio civil y promover el acceso meritocrático de los servidores civiles a dicho régimen; así como, dictar disposiciones complementarias para tal fin;

Que, en virtud a lo dispuesto en el subnumeral 6 del numeral 28.1 del artículo 28 del Reglamento que desarrolla el Marco Institucional que rige el Proceso de Mejora de Calidad Regulatoria y establece los Lineamientos Generales para la aplicación del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante, aprobado por Decreto Supremo N° 063-2021-PCM, la presente norma se considera excluida del alcance del AIR Ex Ante por la materia que comprende, consistente en el funcionamiento del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

De conformidad con lo establecido en el artículo 104 de la Constitución Política del Perú, y en ejercicio de las facultades delegadas en el numeral 2.4 del artículo 2 de la Ley N° 31880, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materias de Seguridad Ciudadana, Gestión del Riesgo de Desastres - Niño Global, Infraestructura Social, Calidad de Proyectos y Meritocracia;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,

Con cargo de dar cuenta al Congreso de la República:

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:



DECRETO LEGISLATIVO QUE MODIFICA LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL, PARA FORTALECER LA GESTIÓN PÚBLICA A TRAVÉS DEL TRÁNSITO DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y PROMOVER EL ACCESO MERITOCRÁTICO DE LOS SERVIDORES CIVILES AL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL, Y DICTA OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 1. Objeto

El presente decreto legislativo tiene por objeto modificar la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, para fortalecer la gestión pública a través del tránsito de las entidades públicas al régimen del servicio civil, promover el acceso meritocrático de los servidores civiles a dicho régimen y establecer disposiciones complementarias para tal fin.

Artículo 2. Modificación de los artículos 24, 84, 95, la Cuarta y Quinta Disposiciones Complementarias Transitorias de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Modificar los artículos 24, 84, 95, la Cuarta y Quinta Disposiciones Complementarias Transitorias de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en los términos siguientes:

“Artículo 24. Factores de evaluación

24.1 La evaluación se realiza tomando en cuenta, principalmente, factores o metas individuales relacionadas a la función que desempeña el servidor.

24.2. Las metas de los directivos públicos en el marco de la presente ley, son definidas a partir de los indicadores de gestión institucional, vinculados a los resultados esperados por la entidad pública o a la optimización de la gestión interna.

24.3. Para el caso de los directivos públicos de las entidades del Poder Ejecutivo comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la presente Ley, cuando corresponda, se definen adicionalmente indicadores de gestión institucional, que son establecidos por la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas - MEF y la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, considerando las políticas de gobierno”.

“Artículo 84. Contratación temporal

Excepcionalmente se puede contratar de manera directa a plazo fijo en los casos de suspensión previstos en el artículo 47 de la presente Ley, así como en los casos de incremento extraordinario y temporal de actividades. Estas situaciones deben estar debidamente justificadas. Los contratos no pueden tener un plazo mayor a nueve (9) meses. Pueden renovarse por una sola vez antes de su vencimiento, hasta por un período de tres (3) meses. Cumplido el plazo, tales contratos concluyen de pleno derecho y son nulos los actos en contrario. El personal contratado bajo esta modalidad no pertenece al Servicio Civil de Carrera.

SERVIR emite los lineamientos que regulan el límite máximo de las contrataciones temporales a las que se refiere el presente artículo”.

“Artículo 95. El procedimiento de los medios impugnatorios

95.1 El término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles, contados desde el día siguiente de notificado el acto impugnado. El recurso de reconsideración se resuelve en el plazo de quince (15) días hábiles, y el





Decreto Legislativo

recurso de apelación se resuelve en el plazo establecido en la Décimo Tercera Disposición Complementaria Final de la presente Ley.

95.2 La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado.

95.3 El recurso de apelación se interpone cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico. La apelación es sin efecto suspensivo”.

“CUARTA. Traslado de servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 al régimen del Servicio Civil

Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 pueden trasladarse voluntariamente y previo concurso público de méritos al régimen previsto en la presente Ley. Las normas reglamentarias establecen las condiciones con las que se realizan los concursos de traslado de régimen. La participación en los concursos para trasladarse al nuevo régimen no requiere de la renuncia previa al régimen de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057, según corresponda.

Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057 que ganen los concursos y opten voluntariamente por el traslado al nuevo régimen previsto en la presente Ley, dejan de pertenecer a los regímenes señalados con la respectiva liquidación de sus beneficios sociales, según corresponda, y no tienen derecho a ninguna de las condiciones y beneficios establecidos en ellos; a partir de su traslado al nuevo régimen, cualquier disposición o resolución administrativa que contravenga esta disposición es nula de pleno derecho o inejecutable por el Sector Público. **Esta disposición no incluye los planes de seguros médicos familiares u otros de naturaleza análoga, que estén percibiendo los trabajadores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057.**

Estos servidores no están sujetos al período de prueba previsto en la presente Ley.”

“QUINTA. Gestión de servidores bajo diferentes regímenes en entidades públicas en el régimen del Servicio Civil

A fin de **optimizar** el funcionamiento de las **entidades públicas** y únicamente **adecuarlas** a la nueva organización y perfiles de puesto, **las mismas** están autorizadas, **desde la aprobación del CPE**, a reubicar de puesto a quienes presten servicios en ellas, bajo cualquiera de los regímenes laborales, comprendidos en los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057, o cualquier carrera o régimen especial.



Teresa Guadalupe Ramírez Pequeño

TERESA GUADALUPE RAMÍREZ PEQUEÑO
SECRETARÍA DEL CONSEJO DE MINISTROS

El proceso de implementación de las entidades al régimen del Servicio Civil no configura la causal de terminación prevista en el inciso k del artículo 49 de la presente Ley”.

Artículo 3. Incorporación de los numerales 60.1 y 60.2 al artículo 60, la Cuarta, Décimo Tercera, Décimo Cuarta y Décimo Quinta Disposiciones Complementarias Finales y la Tercera Disposición Complementaria Transitoria a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Incorporar los numerales 60.1 y 60.2 al artículo 60, la Cuarta, Décimo Tercera, Décimo Cuarta y Décimo Quinta Disposiciones Complementarias Finales y la Tercera Disposición Complementaria Transitoria a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en los términos siguientes:

“Artículo 60. Características de la contratación de directivos públicos

60.1 Los directivos públicos son designados por un periodo de tres (3) años.

60.2 Se puede realizar renovaciones, previo informe favorable del empleador, debidamente motivado, teniendo en consideración, entre otros criterios, los resultados de su evaluación anual. De no optarse por la renovación se dará por concluida la designación.

(...)”

“DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

(...)

CUARTA.- Aprobación del cuadro de puestos de la entidad (CPE)

Créase el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) como instrumento de gestión. El CPE de cada entidad se aprueba mediante resolución del Consejo Directivo de SERVIR con opinión favorable de la Dirección General de Presupuesto Público y la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas. Este instrumento reemplaza al Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y al Presupuesto Analítico de Personal (PAP).

Las entidades públicas nuevas que se creen a partir de la vigencia de la presente disposición, se encuentran sujetas al régimen del servicio civil regulado por la presente Ley; asimismo, aquellas entidades que no siendo nuevas tengan puestos que, por mandato de la ley, deban regirse por el régimen del servicio civil, solo requieren cumplir con la valorización de los puestos propuestos para implementar dicho régimen. La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas aprueba la valorización.

Para el caso de las entidades públicas del Poder Ejecutivo comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la presente Ley, para la aprobación de su CPE se sujetan a las siguientes reglas:

1. Para la aprobación del CPE no se requiere la actualización del Cuadro para Asignación de Personal (CAP), Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) ni del Presupuesto Analítico de Personal (PAP). En el caso de que la entidad no cuente con dichos instrumentos, no tiene obligación de elaborarlos.

Asimismo, para la aprobación del CPE la entidad debe contar con el Manual de Perfiles de Puestos (MPP) que contenga, como mínimo, los puestos de funcionarios públicos y servidores de confianza.





ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Teresa Guadalupe Ramírez Pequeño
TERESA GUADALUPE RAMÍREZ PEQUEÑO
SECRETARIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

Decreto Legislativo

Las entidades públicas culminan la elaboración de todos los perfiles de puestos que contiene su MPP en el plazo de un (1) año, contado desde la aprobación de su CPE. En ningún caso, puede incrementar el costo total del CPE aprobado.

SERVIR emite los lineamientos que regulan la elaboración y aprobación del MPP.

2. La propuesta de CPE no requiere ser aprobada mediante resolución de la entidad pública y es remitida por el titular de la misma a SERVIR, mediante oficio, para su aprobación. Dicha propuesta es remitida con copia al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) para su opinión en el marco de sus competencias, en el plazo máximo de cinco (5) días calendario. Si el MEF no emite su opinión en el plazo establecido, se continúa con el proceso de aprobación del CPE.
3. La propuesta de CPE de las entidades Tipo B debe contar con la opinión favorable de la entidad Tipo A a la que pertenecen. Dicha opinión se emite en un plazo máximo de diez (10) días hábiles contados desde el día siguiente de recibida la propuesta, bajo responsabilidad del Titular de la Entidad. En el caso de las entidades públicas que cuenten con servidores bajo carreras especiales, la entidad Tipo A cuenta con un plazo máximo de opinión de quince (15) días hábiles.
4. En el caso de los organismos públicos, la aprobación del CPE no requiere contar con opinión previa favorable del Ministerio al cual están adscritos.
5. SERVIR, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas en el marco de sus competencias, emite los lineamientos que definen las actividades, el procedimiento y las fuentes de información, los plazos para la emisión de opinión, entre otros, que se requiera para la elaboración y aprobación del CPE.

(...)"

"DÉCIMO TERCERA.- De la atención de los recursos de apelación de competencia del Tribunal del Servicio Civil

1. El Tribunal del Servicio Civil evalúa la admisión a trámite de los recursos de apelación bajo su competencia, en el plazo de quince (15) días hábiles, contados desde su recepción por el citado Tribunal.
2. El Tribunal del Servicio Civil resuelve los recursos de apelación en el plazo de sesenta (60) días hábiles, contados desde que el recurso es admitido a trámite por el citado Tribunal.



3. La resolución de la apelación agota la vía administrativa.
4. La elevación del recurso de apelación al Tribunal del Servicio Civil se realiza en el plazo de diez (10) días hábiles, contados desde el día siguiente de su presentación. La entidad remite el recurso en el plazo previsto, con la totalidad de los antecedentes que originaron el acto impugnado y la documentación de obligatoria remisión. El incumplimiento de dicha obligación por parte del jefe de recursos humanos o el que haga sus veces, es pasible de sanción disciplinaria."

"DÉCIMO CUARTA. - De los requerimientos de información de SERVIR

Las entidades públicas proporcionan la información y documentación que requiera SERVIR en el ejercicio de su atribución supervisora, para verificar el cumplimiento de las normas y/o políticas del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, dentro de los plazos establecidos, bajo responsabilidad del jefe de la oficina de recursos humanos o el que haga sus veces."

"DÉCIMO QUINTA. - Del acceso a puestos de servidores civiles en las entidades públicas del Poder Ejecutivo

1. Las entidades públicas del Poder Ejecutivo comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la presente Ley que cuenten con CPE aprobado, convocan los Concursos Públicos de Méritos, conforme a la presente Ley y su Reglamento General, así como, de manera excepcional, Concursos Públicos de Méritos para el Traslado Cerrado a la Entidad, con el fin de cubrir los puestos y posiciones de servidores civiles de carrera y de servicios de actividades complementarias bajo el régimen del servicio civil, previstos en el citado instrumento de gestión.
2. Para el desarrollo de los Concursos Públicos de Méritos puede contarse con la veeduría del Oficial de Integridad o un representante de la Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces en la entidad pública, conforme a los lineamientos que emita SERVIR.
3. SERVIR, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, aprueba los criterios para la priorización de puestos que las entidades públicas deben convocar para la contratación de servidores civiles bajo el régimen del servicio civil. Las entidades públicas deben convocar los concursos públicos correspondientes, bajo responsabilidad de sus titulares. Del mismo modo, se aprueban los criterios de priorización para la incorporación de directivos públicos al régimen regulado en la presente Ley, en las entidades públicas que cuenten con Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).
4. La persona seleccionada en el marco de los Concursos Públicos de Méritos para el Traslado Cerrado a la Entidad referidos en el numeral 1 de la presente disposición, cuenta con un plazo máximo de diez (10) días hábiles para asumir el puesto para el cual fue seleccionada, contado a partir del día hábil siguiente de la publicación de los resultados en el medio establecido en las bases del concurso público. Transcurrido dicho plazo, la entidad pública se encuentra facultada a vincular al accesorio si lo hubiere o, de ser el caso, declarar desierto el concurso público.
5. Para el desarrollo de los Concursos Públicos de Méritos Abierto para directivos públicos en las entidades del Poder Ejecutivo, SERVIR proporciona las herramientas de reclutamiento y realiza la evaluación de competencias.





ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

TERESA GUADALUPE RAMÍREZ PEQUEÑO
SECRETARÍA DEL CONSEJO DE MINISTROS

Decreto Legislativo

6. SERVIR emite los lineamientos que regulan el desarrollo de los concursos públicos, el plazo de las convocatorias, la publicación, el procedimiento, las etapas aplicables, los criterios de conformación del comité de selección, las reglas para las versiones simplificadas de los concursos públicos de méritos, la oportunidad de la aplicación de los tipos y versiones simplificadas de los concursos, entre otros aspectos”.

“DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

(...)

TERCERA.- Proceso de transición de las entidades públicas al régimen del Servicio Civil

La presente Ley y su Reglamento General establecen las reglas, procesos y metodologías que deben seguir las entidades seleccionadas para el tránsito al régimen del Servicio Civil, debiendo cumplir con las siguientes etapas:

- a) Análisis Situacional respecto a los recursos humanos.
- b) Estructura de recursos humanos para el régimen del servicio civil.
- c) Valorización de los puestos.

Las etapas del proceso de implementación son desarrolladas mediante lineamientos aprobados por SERVIR y, respecto a la etapa de valorización de los puestos, en coordinación con el MEF”.

Artículo 4. Del traslado de las entidades públicas del Poder Ejecutivo al régimen del servicio civil

4.1. Las entidades públicas del Poder Ejecutivo comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que solo cuenten con servidores civiles de los regímenes laborales generales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057 deben tener aprobados su Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) en el plazo máximo de ciento ochenta (180) días calendario contados desde la vigencia de los lineamientos que emita SERVIR para la elaboración y aprobación del CPE. Para tal efecto, no se requiere la conformación de la Comisión de Tránsito.

Las entidades públicas en las que coexistan servidores civiles de regímenes laborales generales y de carreras especiales comprendidas en la primera disposición complementaria final de la Ley N° 30057, así como las entidades públicas que de manera excepcional determine SERVIR por razones debidamente justificadas, deben tener aprobados su CPE en el plazo máximo de noventa (90) días




TERESA GUADALUPE RAMIREZ PEQUEÑO
SECRETARÍA DEL CONSEJO DE MINISTROS

calendario adicionales al plazo dispuesto en el párrafo precedente; para tal efecto, no se requiere la conformación de la Comisión de Tránsito.

4.2. SERVIR, a la vigencia de los lineamientos referidos en el numeral precedente, publica en su sede digital los listados de las entidades comprendidas en el numeral precedente y el cronograma para la presentación de sus propuestas de Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).

4.3. SERVIR está autorizado para elaborar la propuesta de CPE de las entidades públicas cuando estas no hayan cumplido con presentar su propuesta de CPE al término de los plazos señalados en el numeral 4.1, o que, habiéndola presentado en los plazos establecidos, no cuenten con la conformidad de SERVIR. Para dicho efecto, SERVIR considera, entre otros, los instrumentos de gestión de la entidad pública que estén publicados en su portal de transparencia y la información que, a la fecha de entrada en vigencia del presente decreto legislativo, se encuentre registrada en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP). La elaboración y aprobación del CPE se realiza en el plazo máximo de noventa (90) días calendario contados desde el término de los plazos establecidos en el numeral 4.1. En el marco de la elaboración del CPE, la propuesta que elabore SERVIR en coordinación con las oficinas de recursos humanos o la que haga sus veces en la entidad, debe contar con la validación del titular de esta, quien tiene un plazo máximo de hasta quince (15) días calendario, contados desde remitida la propuesta. Si cumplido dicho plazo, este no ha emitido su validación, SERVIR continúa con el proceso de aprobación. El Consejo Directivo de SERVIR aprueba el CPE de cada entidad, previa opinión favorable del Ministerio de Economía y Finanzas en el marco de sus competencias.

Artículo 5. Del régimen aplicable para la incorporación de servidores civiles a plazo indeterminado en el Poder Ejecutivo

Transcurrido los plazos dispuestos en el numeral 4.1 del artículo 4 del presente decreto legislativo, las entidades públicas del Poder Ejecutivo comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, están prohibidas de contratar servidores civiles a plazo indeterminado bajo cualquier régimen laboral general, salvo aquellas entidades que cuenten con CPE, las cuales pueden contratar servidores civiles a plazo indeterminado bajo el régimen regulado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Lo dispuesto en el presente artículo no es aplicable para las contrataciones y nombramientos de servidores civiles correspondientes a las carreras especiales señaladas en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, para la incorporación de servidores civiles en cumplimiento de mandatos judiciales, ni para la renovación de contratos del personal del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 al amparo de la Ley N° 24041.

Artículo 6. Servicio de evaluación de competencias para directivos

6.1. Se autoriza a SERVIR a diseñar e implementar el servicio de evaluación de competencias para puestos directivos, distinto al establecido para los concursos públicos de méritos de directivos y la Gestión del Rendimiento. El servicio está orientado a los servidores civiles y profesionales interesados en vincularse al grupo de directivos públicos.

6.2. El resultado favorable del servicio referido en el numeral precedente, es utilizado para acreditar la calificación aprobatoria de la evaluación de competencias de los concursos públicos de méritos.





ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Teresa Guadalupe Ramirez Pequeño
TERESA GUADALUPE RAMIREZ PEQUEÑO
SECRETARIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

Decreto Legislativo

6.3. SERVIR, mediante lineamiento, aprueba el procedimiento y aplicación del servicio de evaluación por competencias para puestos directivos.

Artículo 7. Del financiamiento

La implementación de lo dispuesto en el presente Decreto Legislativo se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades comprendidas en su ámbito de aplicación, conforme a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 8. Refrendo

El presente Decreto Legislativo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y por el Ministro de Economía y Finanzas.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. De la creación de registros en el AIRHSP

1. En el caso de las convocatorias a los Concursos Públicos de Méritos cerrados a la entidad, se autoriza a los pliegos a efectuar los referidos concursos, y en el caso de los directivos públicos, se autoriza a los pliegos a efectuar las incorporaciones de los citados directivos, en ambos casos, con cargo al presupuesto institucional previsto en las partidas de gasto vinculadas a los regímenes de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057 y personal al que se refiere el artículo 84 de la Ley N^o 30057, según corresponda, cuyos puestos están siendo sujetos a la incorporación a la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil y, de corresponder, con cargo a la disponibilidad presupuestaria de la Partida de Gasto 2.1 "Personal y Obligaciones Sociales" del presupuesto institucional de la entidad. Asimismo, se les exceptúa de lo dispuesto en el numeral 3.8 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N^o 044-2021, solo para los fines establecidos en la presente disposición.
2. Culminado el proceso al que hace referencia la presente disposición, las entidades involucradas deben efectuar las modificaciones presupuestarias en nivel funcional programático respectivas para habilitar las partidas de gasto vinculadas al régimen del servicio civil con cargo a los recursos previstos de los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728, 1057 y personal al que se refiere el artículo 84 de la Ley N^o 30057, según corresponda, que accedieron al régimen del servicio civil bajo la Ley N^o 30057.
3. Las entidades involucradas remiten la documentación correspondiente a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas




TERESA GUADALUPE RAMIREZ PEQUEÑO
SECRETARIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

(DGGFRH) para la creación de los registros respectivos en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), conforme a la normatividad vigente, de corresponder, previa opinión favorable de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas. La DGGFRH elimina, de oficio, los registros y/o plazas vacantes como resultado del tránsito al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

4. Para el inicio del vínculo laboral bajo la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la persona que accede al servicio civil, mediante concurso público de méritos, no debe tener vínculo laboral vigente con la entidad.

SEGUNDA. De la aprobación de los lineamientos emitidos por SERVIR

Los lineamientos que emita SERVIR en el marco de lo dispuesto en el presente decreto legislativo, así como los criterios de priorización a que se refiere el numeral 3 de la Décimo Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprueban por el Consejo Directivo y se formalizan mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva. Los lineamientos se aprueban en un plazo máximo de treinta (30) días calendario, contados a partir de la entrada en vigencia del presente decreto legislativo.

TERCERA. De la determinación de las entidades Tipo B en el Poder Ejecutivo

Las entidades públicas del Poder Ejecutivo comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil que no hubiesen definido a sus entidades Tipo B, en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, deben emitir la resolución respectiva que las defina como tales, en el plazo máximo de diez (10) días hábiles, contados desde la vigencia del presente decreto legislativo, bajo responsabilidad del Titular de la Entidad. La citada resolución se notifica a SERVIR.

Para la declaración de la entidad Tipo B se requiere que ésta sea unidad ejecutora y cumpla los criterios establecidos en el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

CUARTA. De las contrataciones bajo el Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios

A partir de la vigencia del presente decreto legislativo, las entidades públicas del Poder Ejecutivo comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, están prohibidas de convocar concursos públicos para la contratación de servidores civiles a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Es nulo de pleno derecho el contrato administrativo de servicios que se suscriba en contravención de la presente disposición.

QUINTA. Del estado de la implementación

En el plazo establecido en el numeral 4.1 del artículo 4 del presente decreto legislativo, SERVIR informa mensualmente ante el Consejo de Ministros los avances de la implementación del tránsito al régimen del servicio civil, de las entidades públicas del Poder Ejecutivo comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.





ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Teresa Guadalupe Ramírez Pequeño
TERESA GUADALUPE RAMÍREZ PEQUEÑO
SECRETARIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

Decreto Legislativo

SEXTA. De la inaplicación de las reglas de implementación

Se dispone que no resultan aplicables a las entidades públicas del Poder Ejecutivo comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, las disposiciones establecidas en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

SÉTIMA. De la aplicación excepcional de la cantidad de servidores de confianza

1. Excepcionalmente, las entidades públicas que hayan remitido su propuesta de CPE a SERVIR en el plazo establecido en el numeral 4.1 del artículo 4 del presente decreto legislativo, pueden mantener la cantidad de servidores de confianza contemplada en el CAP o CAP Provisional a la entrada en vigencia del presente decreto legislativo.
2. La excepción prevista en la presente disposición se aplica por un plazo máximo de tres (3) años contados a partir de la aprobación del CPE. Transcurrido dicho plazo, la entidad pública implementa el porcentaje de servidores de confianza establecidos en el CPE, bajo responsabilidad de su titular.

OCTAVA. De la aplicación del nivel jerárquico similar en los artículos 4 y 5 de la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción

1. Para efectos de la aplicación del artículo 4 de la Ley N° 31419, la referencia a “nivel jerárquico similar” debe entenderse como equivalente para el cumplimiento de la experiencia específica en puestos o cargos de directivo, además de los supuestos establecidos en la citada Ley y su Reglamento, la experiencia ejerciendo labores de asesoría técnica a los miembros de órganos colegiados integrados en su totalidad por funcionarios públicos del Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Poder Judicial, a razón de dos (2) años de asesoría por un (1) año de experiencia específica requerida.
2. Para efectos de la aplicación del artículo 5 de la Ley N° 31419, la referencia a “nivel jerárquico similar” debe entenderse como equivalente para el cumplimiento de la experiencia específica en puestos o cargos de directivo, además de los supuestos establecidos en la citada Ley y su Reglamento, la experiencia ejerciendo labores de asesoría técnica a los miembros de órganos colegiados integrados en su totalidad por funcionarios públicos del Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Poder Judicial.



DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA. De la programación de los concursos públicos de méritos

1. Las entidades públicas del Poder Ejecutivo comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, realizan sus concursos públicos de acuerdo a su disponibilidad presupuestal y los criterios de priorización a que se refiere el numeral 3 de la Décimo Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
2. Para la realización de los concursos señalados en el numeral precedente no se requiere iniciar con los concursos públicos por el grupo de directivos públicos.

SEGUNDA. De la contratación de servidores de confianza hasta la aprobación de CPE

Las entidades públicas del Poder Ejecutivo comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, pueden contratar servidores de confianza, para reemplazo por cese, bajo los regímenes regulados en los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, según corresponda, hasta la aprobación de su CPE.

TERCERA. Cuadro de Puestos de la Entidad en proceso de aprobación

La propuesta de CPE que, a la entrada en vigencia del presente decreto legislativo, se encuentre en proceso de aprobación, continúa rigiéndose bajo las reglas vigentes a la fecha de presentación de dicha propuesta a SERVIR.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIA

ÚNICA. Incorporación de la Séptima Disposición Complementaria Final en la Ley N° 31841, Ley que crea la Autoridad Nacional de Infraestructura (ANIN)

Incorpórese la Séptima Disposición Complementaria Final en la Ley N° 31841, Ley que crea la Autoridad Nacional de Infraestructura (ANIN) en los siguientes términos:

“SÉTIMA.- De la aprobación del CPE de la Autoridad Nacional de Infraestructura

A los cinco (5) días hábiles de la vigencia de la presente disposición, la ANIN presenta la propuesta de CPE a SERVIR, para cuyo efecto, no se requiere contar con la conformación de la Comisión de Tránsito, ni que la propuesta haya sido aprobada por el titular de la entidad. SERVIR emite opinión favorable en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles y remite la propuesta al MEF, quien emite opinión en el plazo máximo de diez (10) días hábiles.

Se considera a la ANIN como Organismo Público Ejecutor que no tiene rectoría de Sistemas Administrativos, en el Rango 4, para efectos de determinar la valorización de la compensación económica de los puestos del CPE. Asimismo, para determinar el límite de crecimiento al que hace referencia el artículo 6 del Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo 138-2014-EF, se considera el Presupuesto Institucional de Apertura de la ANIN aprobado para el año fiscal 2024.



Teresa Guadalupe Ramirez Pequeno
TERESA GUADALUPE RAMIREZ PEQUENO
SECRETARIA DEL CONSEJO DE MINISTROS



Decreto Legislativo

A los quince (15) días calendario de la aprobación del CPE, el titular de la ANIN remite a SERVIR su propuesta de MPP. SERVIR emite opinión a los diez (10) días hábiles de presentada la propuesta, y la entidad aprueba el MPP al día siguiente de recibida la opinión favorable.

Para la aprobación del CPE y MPP se aplica lo dispuesto en los numerales 1, 2 y 4 de la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinte días del mes de diciembre del año dos mil veintitrés.



Dina Ercilia Boluarte Zegarra
.....
DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA
Presidenta de la República

Luis Alberto Otárola Peñaranda
.....
LUIS ALBERTO OTÁROLA PEÑARANDA
Presidente del Consejo de Ministros

Alex Alonso Contreras Miranda
.....
ALEX ALONSO CONTRERAS MIRANDA
Ministro de Economía y Finanzas



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **27** de **diciembre** de **2023**

En aplicación de lo dispuesto en el Inc. b) del artículo 90° del Reglamento del Congreso de la República; para su estudio pase el expediente del Decreto Legislativo N° 1602 a la Comisión de:

- **CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO.**



.....
GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

DECRETO LEGISLATIVO QUE MODIFICA LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL, PARA FORTALECER LA GESTIÓN PÚBLICA A TRAVÉS DEL TRÁNSITO DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y PROMOVER EL ACCESO MERITOCRÁTICO DE LOS SERVIDORES CIVILES AL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL, Y DICTA OTRAS DISPOSICIONES

I. FUNDAMENTO TÉCNICO

1. ANTECEDENTES

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

Asimismo, con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se emitió el marco normativo que busca establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas. El interés general, la eficacia y eficiencia, el mérito y la rendición de cuentas de la gestión, son unos de los principios que orientan al Servicio Civil del Estado.

El 23 de setiembre de 2023, se publicó en el Diario Oficial El Peruano, la Ley N° 31880, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materias de seguridad ciudadana, gestión del riesgo de desastres-Niño Global, infraestructura social, calidad de proyectos y meritocracia; contemplando como materia de delegación de facultades legislativas a modificar el marco normativo para garantizar el derecho de los servidores a contar con igualdad remunerativa y de beneficios sociales a través del ingreso al régimen del servicio civil, estableciendo reglas para el traslado de las entidades públicas señaladas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, al régimen del servicio civil regulado en dicha norma, de manera ordenada y oportuna (numeral 2.4 del artículo 2).

El presente Decreto Legislativo, se encuentra enmarcado en la delegación de facultades para legislar en materia de fortalecimiento de la gestión pública para un mejor servicio, según lo dispuesto en el numeral 2.4 del artículo 2 de la Ley N° 31880.

2. ANÁLISIS DE LEGALIDAD Y CONSTITUCIONALIDAD DE LA NORMA PROPUESTA

El artículo 104 de la Constitución Política del Perú establece lo siguiente:

"Artículo 104.- Delegación de facultades al Poder Ejecutivo

El Congreso puede delegar en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar, mediante decretos legislativos, sobre la materia específica y por el plazo determinado establecidos en la ley autoritativa.

No pueden delegarse las materias que son indelegables a la Comisión Permanente.

Los decretos legislativos están sometidos, en cuanto a su promulgación, publicación, vigencia y efectos, a las mismas normas que rigen para la ley.

El Presidente de la República da cuenta al Congreso o a la Comisión Permanente de cada decreto legislativo".



Conforme al citado artículo, el Congreso de la República se encuentra constitucionalmente autorizado a delegar su facultad legislativa en el Poder Ejecutivo, sobre una o más materias específicas, siempre que dichas materias no sean cuestiones indelegables de su Comisión Permanente.

En ese sentido, es correcto afirmar que la Ley N° 31880, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materias de seguridad ciudadana, gestión del riesgo de desastres-Niño Global, infraestructura social, calidad de proyectos y meritocracia, a través de la cual el Congreso de la República delegó facultades en el Poder Ejecutivo para regular en materia de fortalecimiento de la gestión pública para un mejor servicio, ha sido emitida en el marco de las facultades constitucionales del Congreso de la República, (numeral 2.4 del artículo 2 de la Ley N° 31880).

En ese sentido, se autoriza al Poder Ejecutivo para modificar el marco normativo para garantizar el derecho de los servidores a contar con igualdad remunerativa y de beneficios sociales a través del ingreso al régimen del servicio civil, estableciendo reglas para el traslado de las entidades públicas señaladas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, al régimen del servicio civil regulado en dicha norma, de manera ordenada y oportuna.

De lo señalado se aprecia que la facultad otorgada al Poder Ejecutivo en materia de fortalecimiento de la gestión pública para un mejor servicio público, comprende dos (2) escenarios: el primero, de carácter general, referido a la habilitación para modificar el marco normativo existente para garantizar el derecho de los servidores a contar con igualdad remunerativa y de beneficios sociales a través del ingreso al régimen del servicio civil, regulado por la Ley N° 30057, para lo cual se requiere modificar disposiciones de la citada ley, a fin de establecer que los servidores de otros regímenes laborales que pasen al régimen del servicio civil, mantengan sus planes de seguros médicos familiares; así como, precisar que el régimen laboral aplicable a las nuevas entidades que se creen a partir de la vigencia del presente decreto legislativo, es el del régimen del servicio civil, regulado por la Ley N° 30057, a fin de que los trabajadores de dichas entidades gocen de los beneficios del citado régimen; entre otras disposiciones.

El segundo escenario, de carácter más específico, faculta a modificar el marco normativo existente para garantizar el traslado al régimen del Servicio Civil a las entidades señaladas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley de Servicio Civil. Así, cabe observar que el literal a) comprende a las *"entidades públicas del Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos"*; mientras que el literal g), comprende a *"las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público"*.

Sobre el particular, es preciso mencionar que la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece que las entidades públicas del Poder Ejecutivo comprenden a los organismos públicos, programas y proyectos especiales, entre otros. Por lo que, se observa que existe una conexión entre las entidades comprendidas en la Ley N° 29158 y aquellas previstas en el alcance del numeral 2.4 del artículo 2 de la Ley N° 31880.

Por lo cual, se colige que la facultad de modificar el marco normativo existente para garantizar el traslado al régimen del Servicio Civil, comprende a las entidades públicas señaladas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley N° 30057, a las que se les aplica el régimen del servicio civil; no obstante, se precisa que en el caso del literal g) del artículo 1 de la citada Ley, el ámbito del decreto legislativo comprende sólo a las entidades, organismos y programas que sean del Poder Ejecutivo. Ello cobra especial sentido, sobre todo cuando lo contrario implicaría, por ejemplo, que se disponga medidas para la implementación del régimen del Servicio Civil en proyectos y programas de los gobiernos regionales y locales, aun cuando estas medidas no se puedan aplicar a los gobiernos regionales y locales, por encontrarse fuera el alcance de lo dispuesto en el numeral 2.4 del artículo 2 de la Ley N° 31880.



3. DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA OBSERVADA Y ANÁLISIS DEL ESTADO ACTUAL

El impacto de la Reforma del Servicio Civil en la efectividad gubernamental

El crecimiento económico para sostenerse en el tiempo precisa de seguridad jurídica (Longo, 2008). Para darse la seguridad jurídica en los países cada vez se torna más evidente la necesidad de una burocracia estable y profesional (Longo, 2008). Es así que el reclutamiento meritocrático y la estabilidad en la carrera pública se van tornando como medios y/o propulsores del crecimiento económico (Longo, 2008).

Ello se puede aproximar a través de la alta tasa de correlación (0.81) entre la efectividad gubernamental con el PBI per cápita en la muestra de países analizados por el Banco Mundial en el marco del índice que este organismo fórmula para medir la calidad de la gobernanza en diversos países de los cuales el Perú forma parte (BCRP, 2021)¹. Cabe precisar que la dimensión de efectividad gubernamental del citado indicador considera entre sus componentes a diversos indicadores relacionados con la provisión de servicios públicos, la calidad del servicio civil y el grado de independencia de presiones políticas a la par de la calidad en la formulación e implementación de políticas públicas (BCRP, 2021)². En el año 2020, para tal componente, el Perú obtenía una clasificación de 42 en una escala de 100 encontrándose tan solo por encima de Brasil (37) y debajo de México (46), Argentina (43) y Colombia (55) y relegado de sobremanera con respecto a Chile que era el país que obtenía la puntuación más alta en la región (81) para este componente (BCRP, 2021).

La efectividad gubernamental solo podrá mejorarse si el Estado cumple su rol esencial de estar al servicio de sus ciudadanos con mejores y efectivas políticas públicas que aseguren una adecuada provisión de servicios públicos. Para ello se precisa de recursos tanto económicos como humanos que puedan acercar al Estado. Ambos son importantes y no excluyentes.

En la práctica, este acercamiento de la ciudadanía con el Estado es percibido como inadecuado. La ciudadanía tiene una percepción negativa sobre la gestión de las entidades del gobierno. Poco más de la mitad de la población mayor de 18 años de edad califica de mala la gestión de los distintos niveles de gobierno. Si a ello se agrega la categoría más baja de calificación (i.e. la suma de la percepción mala y muy mala) puede concluirse que al menos dos de cada tres peruanos tienen una imagen negativa de la gestión y, por ende, de los servicios que provee el Estado (ver gráfico 1).

Cambiar ello precisa cerrar las brechas de capacidades en la administración pública, las mismas que se hicieron patentes durante la emergencia sanitaria por motivo del COVID-19 (Hernández, 2021)³. Por ende, se hace necesario repensar el Estado en concordancia con las demandas de los ciudadanos (Córdova, 2020)⁴ y modificar las relaciones entre ciudadanía y administración pública. Un paso para ello es el fortalecimiento y reforma del servicio público (CLAD, 2020)⁵.

¹ Keefer, P y Scartascini, C. (2022). Confianza: la clave de la cohesión social y el crecimiento en América Latina y el Caribe. BID. En: <http://dx.doi.org/10.18235/0003911>

² Banco Central de la Reserva del Perú (2021). Informe de Inflación, Diciembre 2021

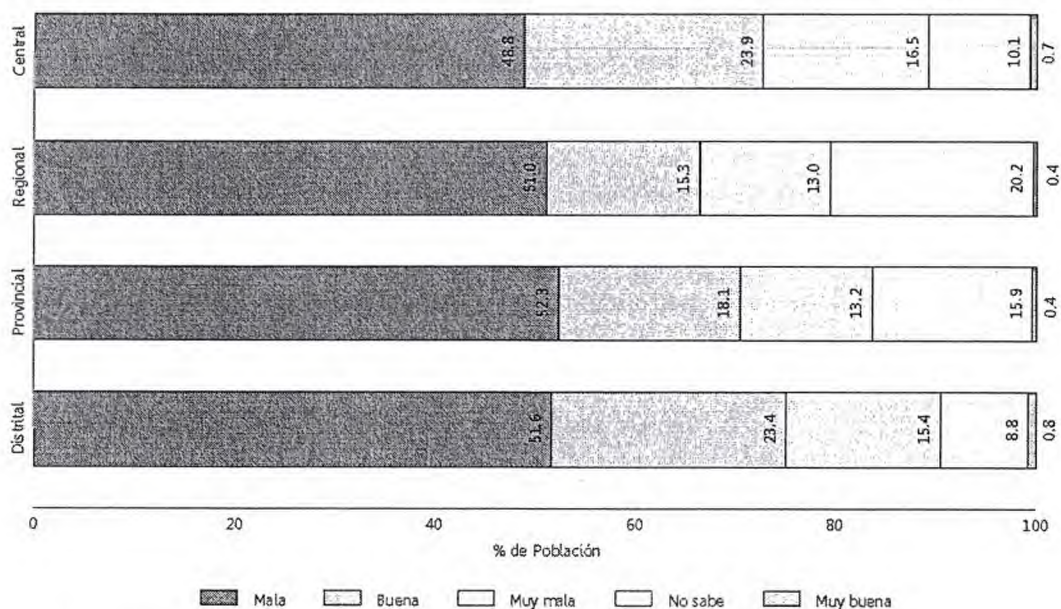
³ Hernández G., J. I. (2021). La redención del Derecho administrativo en la post-pandemia. *Anuario da Faculdade de Direito da Universidade da Coruña*, 24, 39-63. En: <https://doi.org/10.17979/afdudc.2020.24.0.7459>

⁴ Córdova, E. (2020). Gobernabilidad y proyecto de vida. *Utopía y praxis latinoamericana: revista internacional de filosofía iberoamericana y teoría social*, 8, 14-29.

⁵ CLAD (2020). Artículo CLAD: Administración pública, pandemia y mundo post COVID 19. En: https://clad.org/wp-content/uploads/2020/09/Articulo_Administraci%C3%B3n-p%C3%BAblica-pandemia-y-mundo-post-Covid-19_Fernando-Grillo.pdf

Gráfico 1. Percepción de la ciudadanía sobre la gestión de los diversos niveles de gobierno

En la actualidad, dentro de la administración pública, subsisten diversos inconvenientes que



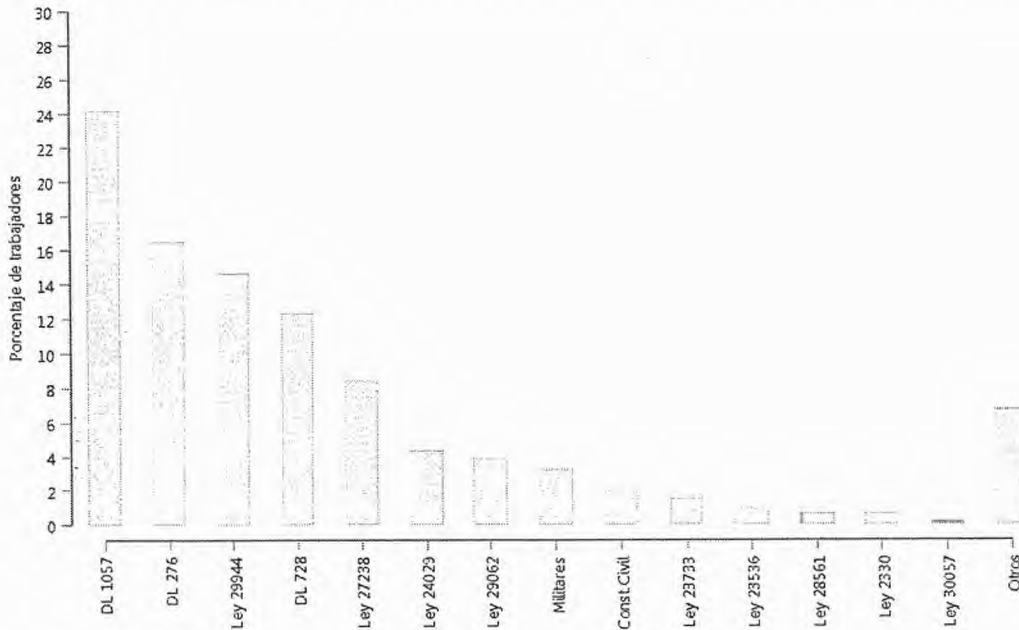
Fuente: Encuesta Nacional de Hogares 2022
Elaboración: GPGSC

precisan ordenarse con miras a mejorar las capacidades de gestión en el Estado. Aún persisten una multiplicidad de regímenes laborales (Strazza, 2022) que devienen en un desorden en las retribuciones de los servidores y que, a la par, limitan la posibilidad de avanzar hacia un régimen único fundamentado en la meritocracia y transparencia tal como lo propone la Ley del Servicio Civil.

A diciembre del año 2022, se contabilizaban más de 20 regímenes en la planilla estatal. De una totalidad de 1,560,625 trabajadores, el 24.2% laboraba bajo el Contrato Administrativo de Servicios (DL 1057), el 16.5% estaba sujeto al DL. 276, el 14.6% al régimen del magisterio (Ley 29944) y poco más de la décima parte (12.3%) tenía un vínculo del régimen privado (DL. 728). El resto de la planilla estatal se distribuye entre los regímenes de salud, de docentes universitarios, carreras especiales, jueces, regímenes agrario y penitenciario. Tan solo una ínfima parte de la planilla (0.1%) tiene un vínculo respaldado por el régimen del Servicio Civil (ver gráfico 2).



Gráfico 2. Distribución de la planilla estatal según regímenes a diciembre del 2022



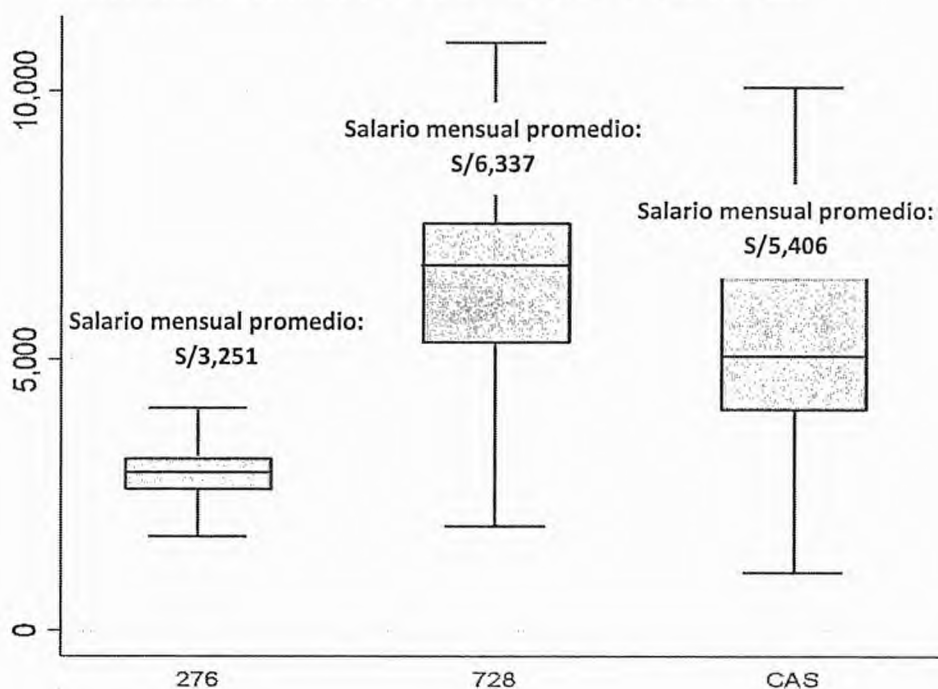
Fuente: Planilla Electrónica 2022
Elaboración: GPGSC

Todo ello genera distorsiones en la planilla estatal. Para un mismo puesto se tienen salarios disímiles a pesar de que, en la práctica, los servidores públicos desempeñan similares funciones. Por ejemplo, en el caso de los analistas se observa que, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, el salario mensual promedio para esta función a enero del 2023 fue de 3,251 soles. Si se le compara con aquel percibido por los servidores del régimen del Decreto Legislativo N° 1057, se observa un ingreso mayor en casi un 75%. Peor aún, si se contrasta lo que percibe un analista en el Decreto Legislativo N° 276 con lo que obtiene en una misma función bajo el régimen Decreto Legislativo N° 728, se evidencia que el salario mensual medio de este último grupo es prácticamente el doble de lo que gana un trabajador del primer grupo (ver gráfico 3).

Si por el lado formal se encuentran estas distorsiones ante la ausencia de un régimen único, la situación se complejiza aún más si se tiene en consideración el empleo informal dentro del sector público.



Gráfico 3. Distribución de salarios de analistas a enero del 2023



Fuente: AIRHSP
Elaboración: GPGSC

Asimismo, resulta consistente que, en el 2016, la OCDE haya recomendado al Perú reforzar y consolidar el desarrollo de un servicio civil basado en el mérito, profesional y orientado al desempeño. Así, se le recomienda al país afianzar la implementación de la Reforma del Servicio Civil a través del apoyo político y el entendimiento del profundo valor que tiene dicha reforma en nuestro país. Más adelante, a través del Estudio Económico realizado al Perú (OCDE, 2023)⁶, esta organización reconoce la necesidad de retomar la reforma del servicio civil, considerando el impacto que tiene sobre la prestación de servicios a la ciudadanía y la ejecución de la inversión pública.

A pesar de lo mostrado previamente y las recomendaciones de la OCDE, el Perú evidencia escasos avances en el desarrollo de un servicio civil profesionalizado. Si bien las reformas requieren de tiempos de maduración, la dilación tiene efectos sobre la confianza y credibilidad de los ciudadanos. Según el Latinobarómetro (2020)⁷, en la última década la confianza de los ciudadanos en su gobierno ha ido cayendo progresivamente, pasando de 44% en el 2016 a 22% en el 2018. Esta problemática se observa en toda América Latina, pues solo el 27% de la población confía algo o mucho en sus instituciones públicas; sin embargo, el Perú es considerado el quinto país de la región con menor nivel de confianza hacia el Estado, pues sólo el 16% de ciudadanos confía en el gobierno peruano.

Esta baja legitimidad de los gobiernos y las instituciones públicas peruanas han sido exploradas. Un estudio realizado por Farias y Porrúa (2016)⁸ concluyó que los factores que influyen en la confianza hacia el gobierno se vinculan a una adecuada provisión de servicios públicos (71% de los entrevistados), seguidamente de factores vinculados a la integridad y rendición de cuentas.

⁶ OCDE(2023), Estudios Económicos de la OCDE: Perú 2023, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/f67c8432-es>.

⁷ Corporación Latinobarómetro (2021) Informe 2021. En: www.latinbarometro.org

⁸ Farias, P. y Porrúa, M. (2016) Reconstruyendo la relación: el nuevo protagonismo del ciudadano en la gestión pública. Gobiernos que sirven: innovaciones que están mejorando la entrega de servicios a los ciudadanos (pp. 1-10). Banco Interamericano de Desarrollo.

(27% de los entrevistados). Así, se puede asegurar que una prestación de servicios públicos de calidad podría recomponer la confianza de la ciudadanía.

Sobre ello, Oliva “no hay manera de mejorar la calidad de los servicios públicos que el Estado le brinda al ciudadano si no tomamos especial atención a dos temas: las instituciones y los recursos humanos” (2020, p. 330)⁹. Estos dos elementos, además, se encuentran relacionados entre sí, por lo que, toda reforma que apunte a mejorar las instituciones públicas y la calidad de los servicios debe partir por recursos humanos idóneos, capacitados, íntegros y que se encuentren al servicio de los ciudadanos.

En efecto, un estudio realizado por DATUM evidenció que la calidad de los servidores públicos es uno de los principales determinantes de la satisfacción general de las personas que brindan los servicios públicos, su amabilidad y buen trato.

Gráfico 4: Principales conductores de la satisfacción de las personas al realizar un trámite

	Total	Masc.	Fem.	18/24	25/34	35/44	45/54	55/70	Lima/ Callao	Norte	Centro	Sur	Oriente
La atención fue rápida / sin colas	45%	50%	42%	48%	45%	41%	49%	44%	46%	51%	38%	44%	35%
La calidad de la atención / amabilidad / buen trato	42%	36%	46%	41%	38%	44%	39%	48%	45%	39%	45%	41%	43%
La información fue clara / resolvieron dudas	7%	7%	7%	5%	12%	7%	7%	3%	6%	5%	10%	8%	12%
La efectividad del proceso / dieron solución	3%	3%	3%	3%	3%	6%	1%	1%	2%	3%	4%	3%	7%

Fuente: DATUM (2019). Encuesta de Satisfacción Ciudadana. realizada del 19 de agosto al 10 de octubre de 2019

Estado y problemática de la implementación del Régimen del Servicio Civil

La importancia de la profesionalización del servicio civil fue una motivación determinante para que el Congreso de la República aprobara, en julio del 2013, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Así, estableció un nuevo régimen para las personas que prestan servicios en el Estado, con la finalidad de que las entidades públicas alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía a través de un mejor servicio civil. En la misma ley se crean cuatro (04) grupos de servidores civiles (Funcionario Público, Directivo Público, Servidor Civil de Carrera y Servidor de Actividades Complementarias). Además, se disponen reglas específicas a cada uno de estos grupos. Sin perjuicio de ello, se incorporan disposiciones para asegurar el pase progresivo de los servidores públicos bajo otros regímenes laborales a cada uno de los cuatro grupos mencionados.

Luego, en junio del 2014, el Poder Ejecutivo aprobó, mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, orientando, en la Segunda y Tercera Disposición Complementaria Transitoria, las reglas específicas de implementación del nuevo régimen. Para alcanzar el desarrollo de este, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) mantiene el encargo de desarrollar directivas y brindar asistencia técnica a las entidades públicas para lograr que estas transiten al régimen del servicio civil. Así, SERVIR ha emitido normativas sobre el proceso de tránsito desde el 2013 a la fecha, haciendo modificaciones relevantes al proceso para buscar acortarlo y simplificarlo.

En esta línea, SERVIR, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2021-SERVIR-PE, ha aprobado la Directiva N° 001-2021-SERVIR-GDSRH, Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil, cuya finalidad es que las entidades públicas

⁹ Oliva, C., Cortázar, J., Muñoz, f. (2021) Oportunidades de mejora de la implementación del servicio civil. En Autoridad Nacional del Servicio Civil (Ed.). *Actas del I Congreso Internacional Retos del empleo público y el servicio civil en el Perú* (327-357). Escuela Nacional de Administración Pública. En: https://storage.servir.gob.pe/archivo/2021/Libro_Reto_Empleo_Publico_Servicio_Civil_2021.pdf

cuenten con lineamientos claros que les permitan diferenciar las dos fases del proceso de tránsito al régimen del Servicio Civil. La primera fase es Tránsito de la entidad pública, en la cual se reorganizan los recursos humanos de la entidad para definir una nueva estructura de puestos, plasmada en nuevos instrumentos de gestión que reflejen equilibrio fiscal en las contrataciones. La segunda fase es el Tránsito de los servidores civiles, quienes, a través de Concursos Públicos de Mérito para el Traslado Cerrado al Estado, pueden acceder a un puesto nuevo en el Régimen del Servicio Civil.

Casi 10 años después de emitida la Ley N° 30057, se observa un escaso avance de la Reforma del Servicio Civil. Ello pues, de acuerdo a los reportes de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, 511 han realizado acciones vinculadas al proceso de tránsito al régimen del servicio civil. De las 511 mencionadas, solo 15 han culminado la fase de tránsito de la entidad al régimen. Asimismo, solo 6 de estas 15 realizan acciones de incorporación de servidores civiles mediante concurso público, mediante los cuales se han incorporado un poco más de 1100 servidores al régimen de la Ley N° 30057.

A pesar de este escaso avance, no deja de ser necesaria y urgente la profesionalización del servicio civil. Por tanto, resulta importante ahondar en los factores determinantes para el escaso avance que muestra la Reforma del Servicio Civil y proponer medidas que busquen alcanzar sus objetivos. Sobre ello se identifican las siguientes causas:

a. Complejidad del proceso de tránsito de entidades

Las entidades públicas muestran limitaciones para implementar las herramientas del proceso de tránsito, mostrándose un esfuerzo desproporcionado de ellas para generar nuevos instrumentos de gestión. Así, se presume que la complejidad del proceso ha provocado una suerte de agotamiento organizacional en las entidades, así como un descrédito en los servidores públicos de los resultados de la Reforma del Servicio Civil. Esto repercute en un limitado logro de resultados tangibles del ordenamiento de recursos humanos que busca el régimen, evidenciado con las escasas incorporaciones de servidores civiles.

Cabe indicar que esta complejidad también se ha trasladado a otros instrumentos de gestión en materia de recursos humanos, como el Cuadro para Asignación de Personal, Cuadro para Asignación de Personal Provisional y Presupuesto Analítico de Personal. De acuerdo al Informe Final de la Comisión Multisectorial encargada de elaborar un Informe Técnico que contenga una evaluación del proceso de implementación de la reforma del servicio civil, así como una propuesta de acciones y medidas para coadyuvar a su plena implementación y avance, y al fortalecimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, conformada mediante Resolución Suprema N° 124-2022-PCM, la elaboración de estos instrumentos resulta un proceso complejo, sobre el cual se requiere información que resulta difícil de conseguir para los operadores de recursos humanos, en quienes se mantienen altos niveles de rotación. Así, la complejidad de las herramientas conlleva a que la mayor parte de entidades públicas no tengan tales instrumentos de gestión actualizados o con opinión favorables de SERVIR y MEF. Así, de acuerdo a los lineamientos de SERVIR, las entidades deberían tener previamente estos otros instrumentos de gestión para la aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad, sumando pasos, actividades y procesos de aprobación al, ya complejo, proceso de tránsito.

Frente a ello, corresponde a SERVIR emitir directivas y lineamientos, para acelerar el proceso de tránsito al régimen. Cabe indicar que, como se mencionó, las revisiones y mejoramiento del proceso han sido realizados en distintos años; sin embargo, es importante acelerar los ciclos de calidad regulatoria en el proceso vinculado a la Reforma del Servicio Civil. Sin perjuicio de ello, se requiere proponer medidas para acelerar el proceso de aprobación de instrumentos de gestión en materia de recursos, buscando acelerar la aprobación de los Cuadros de Puestos de las Entidades.

b. Falta de priorización

Los problemas y el desorden en la administración de recursos humanos no son recientes. La ausencia de una carrera pública eficiente lleva más de 30 años en el país. Por lo cual, desde

la aprobación de la Ley N° 30057, se podía suponer que la reforma del servicio civil iba a tener grandes desafíos. Sin embargo, la ausencia de una segmentación y priorización del avance conllevó a que todas las entidades públicas tuvieran que realizar las mismas acciones para transitar al régimen.

Ello no solo no considera la variabilidad organizacional que tienen las instituciones públicas; sino que, además, perjudica la efectividad de las asistencias técnicas brindadas por SERVIR. Así, en lugar de enfocar los esfuerzos en un grupo priorizado, se dispersa la atención y los recursos para atender a todas las entidades. La dispersión de las entidades hace más complejo el seguimiento del cumplimiento de los plazos que debían tener las entidades para avanzar en el tránsito al régimen. Luego, como será descrito más adelante, la supresión del plazo para el tránsito de las entidades y la ausencia de priorización genera un impacto conjunto en la dificultad de implementar el tránsito al régimen. Por tanto, es necesario proponer medidas que enfoquen los avances, asegurando su sostenibilidad.

c. Voluntariedad en el avance

Cuando se inicia la Reforma del Servicio Civil, a través de la aprobación de la Ley N° 30057, se dispone un plazo de 6 años para la implementación de este. Luego, dicho plazo, definido en la Primera Disposición Complementaria Transitoria, fue suprimido en una modificación generada por el Decreto Legislativo N° 1337. Así, aunque dicha supresión brinda apertura a las entidades públicas para, de manera interna, definir los plazos para realizar el proceso de transición, ello conlleva a favorecer la percepción de voluntariedad en el avance. Sin embargo, de una revisión de la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, se interpreta que la única voluntariedad prevista por el legislador es la del tránsito de servidores al régimen, pues estos deciden si transitan al régimen o permanecen en su régimen actual al momento de participar y ser declarado ganador un concurso público de méritos para el traslado. Considerando el rango normativo citado previamente, corresponde proponer la definición de un plazo que, manteniendo criterios de progresividad, asegure el traslado de entidades al régimen.

d. Ausencia de mecanismos priorizados para el financiamiento del traslado de servidores

Atendiendo las causas identificadas previamente, se podría agilizar y comprometer el traslado de entidades públicas al régimen del servicio civil. Sin embargo, hay que recordar que una de las bases de la Reforma del Servicio Civil y el objeto de la Ley N° 30057 es el contar con un régimen único. Si bien culminar el tránsito de las entidades, a través de la aprobación del instrumento de gestión Cuadro de Puestos de la Entidad, faculta a que las nuevas contrataciones se realicen bajo el nuevo régimen, ello requiere de la gestión, priorización y planificación presupuestal de las entidades públicas.

De acuerdo a la información sobre el avance de las entidades en la fase concursos públicos, SERVIR identifica que solo 6 de las 15 entidades realizan concursos públicos bajo el régimen. De ello se desprende que, a pesar de los beneficios del régimen, las entidades aún realizan contrataciones bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 para atender necesidades de personal. Esta falta de incorporaciones en el régimen acrecienta el desorden que busca solucionar la reforma, generándose así una contradicción y riesgo latente.

De acuerdo a SERVIR (2021)¹⁰, las entidades públicas que cuentan con el Cuadro de Puestos de la Entidad aprobado tienen un limitado presupuesto para realizar las incorporaciones en el régimen. Además, según se indica, requieren de una gestión administrativa especial que busque agilizar las actividades preparatorias, como la certificación presupuestal o el registro en el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público. Asimismo, se deja entrever que las entidades requieren sustentar el diferencial de presupuesto para las incorporaciones, tanto en la programación anual, como las demandas adicionales que se gestionen con cargo a la

¹⁰ SERVIR (2021) Experiencias de éxito en el tránsito al régimen del servicio civil. Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP

Reserva de Contingencia descrita en los artículos 53 y 54 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

Sin perjuicio de las mejoras en la coordinación y gestión administrativa mencionada previamente, se debe tener en cuenta que el traslado de servidores al régimen del servicio civil puede representar un incremento de presupuesto institucional en las entidades públicas. El monto diferencial proviene de las responsabilidades sociales que representa el régimen. Así, la cobertura de conceptos como aguinaldos, compensación por tiempo de servicios y otros aspectos, son parte de un crecimiento previsto desde la aprobación de la Ley N° 30057.

Si bien se requiere mantener criterios de progresividad en el traslado de servidores al régimen del servicio civil, a fin de resguardar el equilibrio fiscal; las demoras en la implementación conllevan a acrecentar las diferencias existentes en los derechos y responsabilidades de los servidores, de acuerdo al régimen laboral por el cual son contratados. Tales condiciones afectan la eficacia gubernamental previamente citada, en tanto incentiva la percepción de discriminación y diferencias entre los servidores públicos.

e. Ausencia de disposiciones simplificadas para el tránsito de servidores

De acuerdo a la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, los servidores bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 pueden ingresar al régimen previo concurso público. Así, el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias, estableció que el traslado se realiza mediante un Concurso Público de Méritos para el Traslado Cerrado al Estado, el cual corresponde a un mecanismo simplificado de las disposiciones regulares los procesos de selección. Sin embargo, en la práctica, se observa que el proceso de selección mantiene las mismas etapas que otros tipos de concursos públicos.

Sobre ello, se debe tener presente que todos los regímenes laborales cuentan con mecanismos de evaluación durante el proceso de selección. Así, aunque con tipos de evaluaciones y exigencias distintas, se mantiene constante la existencia de una evaluación previa al acceso. Sobre ello, el Tribunal Constitucional ha reiterado que el acceso a la función pública debe ser realizado mediante un concurso público. Específicamente, mediante la Sentencia del Pleno N° 979/2021 recaída en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC, la misma que declara fundada en parte la demanda; y, en consecuencia, inconstitucionales los artículos 1, 2, 3, 4 (segundo párrafo) y 5, así como la Primera y Segunda Disposiciones Complementarias Finales de la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, se ha indicado lo siguiente:

"37. Generalmente se accede al empleo público mediante concurso público de méritos que se haya regido por los principios de igualdad de oportunidades, de meritocracia y de capacidades de las personas. Una fórmula de acceso contraria a este diseño contraviene el marco normativo sobre el cual se desarrolla la gestión de recursos humanos en el sector público y, además, como se ha advertido supra, debilita el esfuerzo que el Poder Ejecutivo viene desplegando a fin de implementar progresivamente un régimen laboral único (Ley del Servicio Civil) para todos los trabajadores que prestan servicios en las diferentes instituciones públicas del país."

Asimismo, el Tribunal Constitucional reitera que, aunque todos los regímenes laborales cuenten con procesos de selección para el acceso, las variabilidades de exigencias, en particular en las contrataciones bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, conlleva a la necesidad de mantener el acceso mediante procesos de selección:

"41. En lo que respecta a la exigencia del concurso público que hace la ley impugnada, debe advertirse que en los procesos de selección a los que postula el personal CAS existe un estándar de evaluación que puede ser más bajo, por cuanto no necesariamente se configuran las exigencias propias de un concurso público de méritos, donde, además de evaluar el perfil curricular del postulante, se evalúan sus conocimientos técnicos a través de un examen.
(...)

46. En esta línea, el Tribunal Constitucional advierte que la incorporación de los trabajadores CAS a los regímenes laborales de los decretos legislativos 728 o 276 que establece la ley impugnada



podría realizarse con un estándar menor que el exigible para acceder a ellos, con lo que se prescindiría de la exigencia de meritocracia que este Tribunal Constitucional ha destacado como un principio basilar del acceso a la función pública (cfr. Sentencia 00025-2005-PI/TC y 00026-2005-PI/TC, fundamento 50)".

Los fundamentos previamente citados no hacen sino reforzar la necesidad de implementar el régimen del servicio civil a través de concursos públicos. Sin embargo, ello no debe omitir que, luego de la publicación de la Sentencia del Pleno N° 979/2021 y la vigencia de otras medidas, como la Sexagésima Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, una gran proporción de servidores públicos en las entidades públicas serían a plazo indeterminado. Por tanto, se requieren definir medidas que aseguren la viabilidad de los concursos públicos sin duplicar costos vinculados a las incorporaciones¹¹. Esto, en el marco de la problemática citada previamente, puede hacer más difícil que las entidades puedan contar con el presupuesto necesario para incorporar servidores al nuevo régimen del servicio civil.

Cabe indicar que, de acuerdo a la Nonagésima Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, durante este año, las entidades públicas que cuenten con el Cuadro de Puestos de la Entidad cuentan con la habilitación para realizar concursos cerrados a la entidad. Esta medida permite atender el contexto citado previamente; sin embargo, su vigencia se encuentra supeditada al presente año fiscal, a pesar de que la problemática mencionada es permanente en las entidades.

Por otra parte, es preciso traer a colación que el incremento de los concursos que lleva consigo el tránsito de las entidades abre la posibilidad de denuncias por incumplimientos de las disposiciones que regulan los mismos, que activan la atribución supervisora de SERVIR, cuyo ejercicio supone la remisión de información y documentación por parte de las entidades supervisadas.

Así las cosas, se debe recordar que, conforme a los artículos 11 y 13 del Decreto Legislativo N° 1023, SERVIR cuenta con la atribución supervisora que está destinada al seguimiento de las acciones de las entidades del Sector Público, en el ámbito de su competencia; y comprende, la revisión del cumplimiento de las normas y políticas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, así como recomendar a las entidades supervisadas la revisión de sus actos y decisiones adoptadas, y las medidas correctivas para el fortalecimiento de las oficinas de recursos humanos, o la que haga sus veces.

En esa línea, si tomamos en cuenta una muestra representativa de los expedientes de supervisión de 2022 y 2023, se advierte que, el porcentaje de las entidades que dan respuesta a los requerimientos de información de SERVIR, fuera del plazo otorgado o no brindan respuesta, es relativamente alto, tal como se muestra en las siguientes tablas:

Gráfico 5. Nivel de respuesta a los Oficios de Inicio de Supervisión en supervisiones no programadas

EXPEDIENTES DE SUPERVISIÓN - NO PROGRAMADAS 2023		
Muestra: 440 (Universo: 3167 expedientes)		
	Cantidad	Porcentaje
Dentro del plazo	160	36.40%
Fuera del plazo	135	30.70%
Sin respuesta	145	33%

¹¹ Se considera que se duplican los costos en tanto se corre el riesgo de, si en desarrollo de los concursos públicos, el ganador no proviene de la entidad pública, contar con dos a más personas, de otros regímenes laborales a plazo indeterminado, realizando las mismas funciones que la nueva incorporación, bajo el régimen del servicio civil.

Gráfico 6. Nivel de respuesta a los Oficios de Inicio de Supervisión en supervisiones programadas

EXPEDIENTES DE SUPERVISIÓN - PROGRAMADAS 2022

Total de expedientes: 227

	Cantidad	Porcentaje
Dentro del plazo	179	79%
Fuera del plazo	44	19%
Sin respuesta	4	2%

EXPEDIENTES DE SUPERVISIÓN - PROGRAMADAS 2023

Total de expedientes: 276

	Cantidad	Porcentaje
Dentro del plazo	68	25%
Fuera del plazo	114	41%
Sin respuesta	84	30%

Lo anterior, no hace sino poner énfasis en la necesidad de regular en una norma con rango de ley la obligación de las entidades públicas de proporcionar la información y documentación que requiera SERVIR, en ejercicio de su atribución supervisora, dentro de los plazos establecidos y bajo la responsabilidad, de manera que, cuando se active la atribución supervisora, respecto de los concursos que se lleven a cabo como parte del tránsito de los servidores, las entidades públicas brinden la información oportuna a SERVIR, para realizar las acciones de supervisión, que, como se destacó precedentemente, tienen por finalidad fortalecer a las oficinas de recursos humanos, o la que haga sus veces.

f. Variaciones sobre los topes de servidores de confianza con la aprobación del tránsito al régimen del servicio civil

El acceso a la función pública se realiza, principalmente, mediante concurso público de méritos. De esta manera, se preservan los principios de mérito e igualdad de oportunidades para el acceso al servicio civil. Sin perjuicio de ello, la normativa vigente reconoce que los funcionarios públicos cuentan con una proporción de servidores civiles cuyo acceso y permanencia se rige por la confianza conferida por este. Así, su ingreso al servicio civil en estos servidores, que forman parte del entorno directo e inmediato de la persona que los designa, correspondiendo a un poder discrecional del funcionario público. Con el fin de resguardar los límites de esta discrecionalidad, la legislación nacional ha previsto topes máximos de servidores civiles de confianza en las entidades públicas.

De manera consistente, la normativa que regula el acceso al servicio civil, ha definido que el tope de servidores de confianza corresponde al cinco por ciento (5%) del total de posiciones que se encuentran en la entidad. Así, específicamente, la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, refiere lo siguiente sobre los servidores de confianza¹²:

"Artículo 4.- Clasificación

¹² Denominado en este marco normativo, como "empleados de confianza".

El personal del empleo público se clasifica de la siguiente manera:

(...)

2. Empleado de confianza. El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. El Consejo Superior del Empleo Público podrá establecer límites inferiores para cada entidad. En el caso del Congreso de la República esta disposición se aplicará de acuerdo a su Reglamento.

(...)"

Más adelante, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, refiere lo siguiente para el Régimen del Servicio Civil:

"Artículo 3. Definiciones

(...)

e) Servidor de confianza. Es un servidor civil que forma parte del entorno directo e inmediato de los funcionarios públicos o directivos públicos y cuya permanencia en el Servicio Civil está determinada y supeditada a la confianza por parte de la persona que lo designó. Puede formar parte del grupo de directivos públicos, servidor civil de carrera, o servidor de actividades complementarias. Ingresa sin concurso público de méritos, sobre la base del poder discrecional con que cuenta el funcionario que lo designa. No conforma un grupo y se sujeta a las reglas que correspondan al puesto que ocupa.

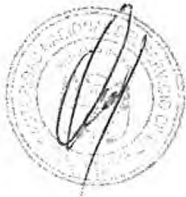
(...)"

"Artículo 77. Límite de servidores de confianza

El número de servidores de confianza en ningún caso es mayor al cinco por ciento (5%) del total de puestos previstos por la entidad pública, con un mínimo de dos (2) y un máximo de cincuenta (50) servidores de confianza, correspondiendo al titular de la entidad pública la determinación de la ubicación de los servidores de confianza. Este porcentaje incluye a los directivos públicos a que se refiere el artículo 64 de la presente Ley.

Las normas reglamentarias regulan la forma de calcular los topes mínimos y máximos, atendiendo al número total de servidores civiles previstos en la entidad pública y a la naturaleza o funciones de la entidad pública, entre otros factores.

Mediante resolución de Presidencia Ejecutiva debidamente justificada, Servir establece las excepciones, debidamente justificadas a los topes (mínimos o máximos) señalados en el presente artículo. Esta resolución se publica en el diario oficial El Peruano."



De una manera más reciente, la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, refiere lo siguiente respecto a servidores de confianza:

"Artículo 6. Servidores de confianza

El número de servidores de confianza en ningún caso es mayor al cinco por ciento del total de cargos o puestos previstos por la entidad pública en su cuadro para asignación de personal o cuadro de puestos de la entidad, según corresponda; con un mínimo de dos y un máximo de cincuenta servidores de confianza. Corresponde al titular de la entidad pública la determinación de la ubicación de los servidores de confianza.

El porcentaje al que se hace referencia en el párrafo precedente incluye a los directivos públicos a que se refiere el literal b del artículo 3 de la presente ley.

En el reglamento se regulan la forma de calcular los topes máximos y los supuestos para la presentación y evaluación de excepciones debidamente justificadas a esos topes, atendiendo al número total de servidores civiles en la entidad pública, al tipo de entidad y a la naturaleza o funciones de la entidad pública, entre otros factores."

Como se observa, además del tope porcentual previamente indicado, existe un tope cuantitativo que debiera resultar de la aplicación del método de cálculo. Así, la cantidad de servidores de confianza, no debiera ser menor de dos (2), ni mayor a las cincuenta (50) posiciones. De esta manera, se entiende que, más allá del método de cálculo, los topes cuantitativos buscan resguardar la excepcionalidad que representa el acceso mediante la confianza.



Ahora bien, respecto al método de cálculo, el Reglamento de la Ley N° 31419, aprobado mediante Decreto Supremo N° 053-2022-PCM, establece dos formas de aplicarlo, de acuerdo al instrumento de gestión de recursos humanos vigente en la entidad pública. Así, artículo 30 de este define lo siguiente:

“Artículo 30. Método de cálculo del total de servidores/as de confianza

En el cálculo del cinco por ciento (5%) de servidores/as de confianza previsto en el artículo 29, se considera lo siguiente:

30.1. El total de cargos o puestos de la entidad se determina considerando el total de cargos o puestos previstos y ocupados existentes en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) o Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) vigente de la entidad, según corresponda, y el total de servidores/as contratados/as bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 registrados/as en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) o, en el caso de los gobiernos locales, en la planilla de la entidad a la fecha de publicación de la Ley.

30.2. Cuando se cuente con Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), el cálculo debe considerar el total de posiciones de los puestos previstos y ocupados bajo el régimen del servicio civil en la entidad.

30.3. Si al calcular el porcentaje del cinco por ciento (5%) se obtiene un número con decimales, se debe aplicar solo el número entero.”

La regulación vigente mantiene constante el uso de posiciones del instrumento de gestión. Así, ya sea que la entidad cuente con un Cuadro para Asignación de Personal (CAP), Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) o Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), se consideran las posiciones en condición de ocupados y previstos. Sin embargo, la variación de la inclusión de servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 puede tener impacto en la reducción de la cantidad de servidores de confianza por la aprobación de un nuevo instrumento de gestión.

Se estima que esta variación en los topes de confianza podría tener algunos de los siguientes impactos:

- Afectar la operatividad de las entidades.

Como fue mencionado antes, el acceso al servicio civil solo contempla el acceso mediante concurso o la confianza. Por tanto, en las entidades cuyo tope de confianza pudiera reducirse con la aprobación del CPE, debiera ajustarse al nuevo tope definido. Con lo cual, debiera corresponder poner a concurso las posiciones que ya no se encuentran dentro del tope. Sin embargo, considerando otras medidas contempladas en el proyecto de decreto legislativo, la celebración del concurso público de mérito podría tomar plazos aproximados de 60 a 90 días. En ese sentido, si las variaciones a los topes de servidores de confianza corresponden a Directivos Públicos, la operatividad de la entidad se vería afectada pues corresponde el encargo del puesto a otros servidores o directivos de la entidad. Sin embargo, es relevante considerar las limitaciones e impacto que conlleva la aplicación de este tipo de medidas excepcionales.

- Desincentivo a ingresar al régimen del servicio civil

Siendo que el acceso por confianza corresponde a un poder discrecional del funcionario público, una posible reducción de la confianza es percibido como una afectación a dicho poder, generando resistencias en los funcionarios públicos a implementar el régimen del servicio civil. Ello, considerando los plazos y el alcance de la propuesta normativa, puede afectar directamente los resultados que se buscan alcanzar.

- Incentivos para sobredimensionar las posiciones de la entidad

Siendo que el tope de servidores de confianza se calcula sobre una cantidad de posiciones previstas, este podría representar un incentivo perverso para buscar incrementar las posiciones previstas en el CPE. Si bien la opinión del rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos puede mitigar esta



condición; sin embargo, puede llegar a representar reprocesos operativos en la determinación de dotación de servidores civiles.

Para evaluar el impacto de esta problemática, se ha realizado un análisis del tope de servidores de confianza en el total de entidades públicas sobre las que SERVIR ha emitido opinión favorable a una propuesta de determinación de dotación de servidores civiles. Así, la siguiente tabla muestra el efecto de las variaciones al tope de confianza en 43 entidades públicas:

Gráfico 7. Variación de tope de servidores de confianza

Cálculo de Impacto con aprobación de CPE	Porcentaje	Promedio de Diferencia Confianza
Crecimiento	25.58%	32%
Déficit	69.77%	-56%
Sin cambio	4.65%	0%
Total general	100.00%	-31%

Fuente y elaboración: Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de SERVIR

Como se observa, en el grupo de entidades públicas analizadas, la mayor parte de ellas presenta un déficit en el tope de servidores de confianza. En ellos, el promedio de reducción corresponde al 56% de la cantidad de servidores de confianza que se tiene actualmente o se tenía en el CAP Provisional vigente o el que se contaba antes de aprobar el CPE, en el caso de las 15 entidades que ya cuentan con este instrumento aprobado. Frente a ello, se observa que los efectos evaluados previamente se encontrarían en las entidades que se encuentran en el ámbito del decreto legislativo.

g. Incumplimiento de entidades en la atención de los recursos de apelación de competencia del Tribunal del Servicio Civil

Es preciso mencionar que el incremento de los concursos que lleva consigo el tránsito de las entidades abre la posibilidad de mayores recursos impugnatorios por parte de los postulantes que consideran verse afectados en el acceso al servicio civil; lo que activa la atención del Tribunal del Servicio Civil, (en adelante, el Tribunal) que tiene competencia para resolver en última instancia administrativa los recursos de apelación que versan sobre las siguientes materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley de Presupuesto para el Año Fiscal 2013.

En cuanto a la materia de régimen disciplinario, tanto la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, como su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2013-PCM y modificatorias, señalan que el plazo para la interposición de los medios impugnativos es de quince (15) días hábiles y deben resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles, por lo que, el plazo para resolver el recurso de apelación sobre la materia de régimen disciplinario es de treinta (30) días hábiles.

No obstante, en cuanto a las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera y término de la relación de trabajo, ni la Ley del Servicio Civil ni su reglamento han establecido expresamente los plazos de resolución de los recursos de apelación; por lo que a fin de garantizar los principios de legalidad y seguridad jurídica corresponde establecerlos expresamente a través de una norma con rango de ley.



Otro aspecto que es importante señalar, versa sobre la naturaleza de las materias que son de competencia del Tribunal en donde se discuten derechos fundamentales como el derecho al trabajo y a la igualdad de oportunidades. Al respecto, es trascendental señalar la relevancia de los derechos en controversia que son de conocimiento del Tribunal, los mismos que tienen una connotación de derechos fundamentales, y que están estipulados en la Constitución Política del Perú, como son los siguientes:

- Derecho fundamental al trabajo (numeral 15 del Artículo 2).
- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona (Artículo 22).
- En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1) Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2) Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3) Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma (Artículo 26).
- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario (Artículo 27).

No se debe dejar de lado que, en los procedimientos de competencia del Tribunal, están involucrados también derechos fundamentales previstos por el derecho internacional público reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en los Convenios ratificados por el Estado peruano ante la Organización Internacional del Trabajo, como son:

- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.
- La eliminación de toda forma de discriminación.
- La igualdad de oportunidades para acceder a un trabajo.

Como es de verse, las materias sometidas a conocimiento del Tribunal están inmersas en el reconocimiento o desestimación de derechos fundamentales; para lo cual el Tribunal debe de realizar una adecuada valoración tanto de los hechos como de los fundamentos de derecho y de los medios probatorios, los cuales varían de acuerdo a su complejidad y trascendencia. Por las consideraciones expuestas, se requiere regular de manera expresa el plazo de resolución de los recursos de apelación, el cual debe encontrarse acorde a la magnitud de los derechos que son materia de evaluación del Tribunal.

Por otro lado, resulta necesario que las entidades bajo responsabilidad del jefe de recursos humanos o el que haga sus veces, deban remitir los recursos de apelación de forma completa, cumpliendo con los requisitos de admisibilidad establecidos en la normativa vigente, y dentro del plazo establecido. Ello, considerando que, actualmente el Tribunal de manera permanente y reiterada, remite oficios de requerimiento de información respecto a actuaciones que las entidades ya deberían haber incorporado en los recursos de apelación, antes de ser remitidos al Tribunal.

No obstante, a pesar de los constantes esfuerzos realizados por el Tribunal, las entidades hacen caso omiso a los requerimientos de información y a los apercibimientos que éste realiza, debido a que éstos, normativamente, no tienen el grado de fuerza que se requiere para que sean exigibles a las entidades, ocasionando que el Tribunal se encuentre materialmente imposibilitado de evaluar de manera celeré y eficiente los mencionados recursos, si no cuenta con la información completa para ello.

En el gráfico se puede apreciar la cantidad de oficios de devolución por recursos de apelación incompletos y por requerimiento de información adicional, emitidos por el Tribunal en los años 2021, 2022 y 2023 y en el Gráfico N° 5 se puede observar la cantidad de recursos de apelación que ingresaron al Tribunal en ese mismo periodo.

Gráfico N° 8

Oficios emitidos por el TSC	2021	2022	2023	Total general
DEVOLUCIÓN RECURSOS INCOMPLETOS	2004	2811	3738	8553
SOLICITUD DE INFORMACIÓN ADICIONAL	232	369	514	1115
Total general	2236	3180	4255	9671

Gráfico N° 9

Cantidad de recursos ingresados al TSC		
2021	2022	2023
5596	6037	6825

Como se puede observar de ambos cuadros, en el año 2021 el Tribunal emitió 2236 oficios de devolución o de requerimiento de información adicional de un total de 5596 recursos de apelación que ingresaron ese año, lo cual representa un 41.4%. En el año 2022, se emitieron 3180 oficios de un total de 6037 recursos de apelación que representa un 52.6% y, en lo que va del año 2023, se han emitido 4255 oficios de un total de 6825 recursos de apelación que equivale a un 62.3%.

En tal sentido, se aprecia que estas cifras representan un porcentaje importante de documentación de traslado y reproceso que no genera valor, y que dificulta la labor del Tribunal en la atención de los recursos de apelación en un plazo razonable. Esta situación impactará en la pronta atención de los recursos de apelación que se presenten respecto a los concursos que se lleven a cabo como parte del tránsito de los servidores, generando un perjuicio al impugnante, quien espera una atención oportuna de su recurso.

Problemática del acceso de los directivos públicos al Régimen del Servicio Civil

Tomando en cuenta lo expuesto y los retos que implica para las entidades contar con un grupo de directivos que lideren la gestión de la misma, bajo estándares de eficacia y eficiencia, para el logro de sus objetivos institucionales, es la relevancia de la evaluación de competencias para la incorporación de directivos públicos. Ello se respalda en que, la evaluación de competencias es una herramienta de alto impacto en la estrategia de gestión del talento y capital humano de las entidades, cuya aplicación permite focalizar la identificación de indicadores conductuales que orienten la mejora de las acciones, para lograr una respuesta efectiva en términos de resultados institucionales.

En la Carta Iberoamericana de la Función Pública, fechada en el año 2003 en el ámbito del Consejo Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) continúa operando como el conjunto de recomendaciones a los gobiernos iberoamericanos para profesionalizar el servicio civil en la región, y con ello lograr mayor bienestar colectivo a partir de un mejor Estado enfocado en el desarrollo. En ese sentido, surge la necesidad de fortalecer el segmento directivo como uno de los principales ejes de las reformas de modernización, siendo la evaluación de competencias un eje central de estas reformas (Lacoviello, Llano y Strazza, 2011). Además, la evaluación de competencias, responde a la aspiración de tener directivos públicos que demuestren sus conocimientos, habilidades y actitudes en entornos de evaluación que permitan aplicar con foco estratégico y práctico el principio de Mérito.

La evaluación de competencias es una metodología estandarizada de evaluación de características personales traducidas en comportamientos visibles (indicadores

comportamentales) relacionados al desempeño laboral exitoso. Esta evaluación implica la evaluación de conocimientos, habilidades y actitudes empleadas por los participantes en las diferentes situaciones simuladas planteadas durante el desarrollo de las actividades. En la normativa propuesta, se contempla que SERVIR además de participar en los concursos públicos, facilitando la plataforma de reclutamiento, realizará la evaluación de competencias que corresponde a la etapa de Evaluación; de esta manera se asegura que su implementación se realice en estricto cumplimiento de la normativa correspondiente y bajo los principios que rige la Ley N° 30057, como la meritocracia, igualdad de oportunidades y transparencia.

Para ello, es importante mencionar que SERVIR, a través de la Gerencia de Desarrollo de la Gestión Pública, cuenta con personal capacitado y la experiencia adquirida en evaluación de competencias, fruto de las evaluaciones realizadas para procesos de selección para la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos (28 procesos), concursos públicos de méritos del grupo de directivos públicos de la Ley N° 30057 (15 procesos) y acompañamientos técnicos a diferentes entidades públicas como el Ministerio de Educación, Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima - SEDAPAL, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones sostenibles - SENACE, entre otros. Asimismo, cuenta con un equipo de profesionales certificados en el manejo de las técnicas de Entrevista por Competencias y *Assessment Center*, y la experiencia en la aplicación de la misma.

Actualmente se encuentra reglamentada la evaluación de competencias como una etapa de los concursos públicos, no obstante la regulación vigente solo autoriza a SERVIR a participar en los concursos de selección de directivos públicos en los casos que la entidad le delegue, por tanto se requiere una habilitación legal, en una norma con rango de ley, que establezca la participación de SERVIR de manera obligatoria, en la evaluación de competencias en los concursos públicos de méritos abiertos, de acuerdo a los lineamientos que se establezcan para tal efecto. Dicha participación se daría con el fin de garantizar la aplicación de una metodología estandarizada, transparente y de comprobada eficacia para evaluar competencias, tanto a profesionales que provengan del sector público como del sector privado.

Frente a las limitaciones y retos previamente citados, se considera necesario y oportuno formular el presente proyecto de decreto legislativo para promover y garantizar la obligatoriedad e implementación del Régimen del Servicio Civil en las entidades públicas, entre otras medidas que coadyuven al logro de las metas trazadas en las políticas nacionales.

4. ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA PROPUESTA NORMATIVA

A continuación, se sustentan las principales disposiciones que se incluyen en el presente Decreto Legislativo:

Del traslado de las entidades al régimen del servicio civil

El decreto legislativo busca asegurar el cumplimiento del tránsito de las entidades públicas al régimen del servicio civil. De esta manera, de acuerdo al artículo 4 del decreto legislativo, se busca asegurar que las entidades del Poder Ejecutivo cuenten con el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) aprobado. Así, la entrada en vigencia de dicho instrumento de gestión permitiría que las entidades priorizadas puedan iniciar las contrataciones de servidores civiles bajo el Régimen del Servicio Civil.

En esa línea, en el decreto legislativo se contempla que las entidades públicas que solo cuenten con servidores civiles de regímenes laborales generales (es decir, servidores bajo los decretos legislativos N° 276, 728 y 1057) deben tener aprobados su CPE en el plazo de ciento ochenta (180) días calendario contados desde la vigencia de los lineamientos para la aprobación del CPE; en aquellas entidades en las que coexistan servidores civiles de regímenes generales y de carreras especiales comprendidas en la primera disposición complementaria final de la Ley N° 30057, deben tener aprobados su CPE en el plazo de noventa (90) días calendario adicionales al plazo previamente mencionado. Asimismo, dicho plazo también es aplicable a aquellas entidades que de manera excepcional determine la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, por el número de programas y/o proyectos especiales (entidades Tipo B), que se

encuentran bajo su ámbito, y respecto de los cuales tendrían que emitir opinión para la aprobación de sus respectivos CPE.

En los casos mencionados, no se requiere la conformación de la Comisión de Tránsito como paso previo al inicio del proceso de tránsito, puesto que se requiere que sea un proceso expedito y ágil para el logro de los plazos dispuestos en la norma. Asimismo, para una finalidad ordenadora, SERVIR publica en su sede digital el cronograma para que las entidades que están comprendidas en el ámbito del presente decreto legislativo, presenten sus propuestas de CPE; la finalidad de esta medida es ordenar la presentación de las propuestas de CPE, a fin de coadyuvar con el cumplimiento de los plazos y la aprobación de estos documentos por SERVIR.

Asimismo, como medida que permita garantizar que las entidades cuenten con CPE, a efectos de estar habilitadas a realizar incorporaciones de personal, se prevé que SERVIR está autorizado para elaborar el CPE de las entidades públicas cuando estas no hayan cumplido con presentar su propuesta de CPE al término de los plazos señalados previamente, o que habiéndose presentado en dichos plazos, no cuente con la conformidad de SERVIR.

De igual manera, se establece que en el marco de la elaboración del CPE, la propuesta que elabore SERVIR se realiza en coordinación con las oficinas de recursos humanos o la que haga sus veces en la entidad, debiendo contar con la validación del titular de esta, quien tiene un plazo máximo de hasta quince (15) días calendario, contados desde remitida la propuesta. Si cumplido dicho plazo, este no ha emitido su validación, SERVIR continúa con el proceso de aprobación. Cabe precisar que la elaboración del CPE, se realiza considerando los instrumentos de gestión de la entidad pública que estén publicados en su portal de transparencia y la información que, a la fecha de entrada en vigencia del presente decreto legislativo, se encuentre registrada en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), entre otros.

Finalmente, cabe indicar que el decreto legislativo incorpora una medida transitoria para que las entidades que tienen un avance significativo en el proceso de tránsito, de manera que estas puedan culminar el proceso bajo las reglas actuales. Específicamente, se propone que las entidades cuyo CPE se encuentra en proceso de aprobación en SERVIR o MEF, puedan culminar con este proceso de revisión, sin requerir adecuaciones metodológicas que puedan extender más su proceso de aprobación.

Del régimen aplicable para la incorporación de servidores civiles

En el artículo 5 del decreto legislativo se establece que, transcurridos los plazos dispuestos en el numeral 4.1 de su artículo 4, las entidades públicas del Poder Ejecutivo comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, están prohibidas de contratar servidores civiles a plazo indeterminado bajo cualquier régimen laboral general, salvo aquellas entidades que cuenten con CPE, las cuales pueden contratar servidores civiles a plazo indeterminado bajo el régimen regulado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Por otro lado, dado que de acuerdo a la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, los servidores sujetos a carreras especiales no están comprendidas en el régimen del servicio civil, contemplado en la mencionada ley, en el decreto legislativo se precisa que lo dispuesto en su artículo 5 no es aplicable para las contrataciones y nombramientos de servidores civiles correspondientes a las carreras especiales señaladas en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; asimismo, se indica que no es aplicable para la incorporación de servidores civiles en cumplimiento de mandatos judiciales, que deberá realizarse en el régimen laboral que disponga el órgano jurisdiccional competente (por ejemplo, en el régimen del Decreto Legislativo N° 276, 728 y 1057), ni para la renovación de contratos del personal del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 al amparo de la Ley N° 24041.

Es preciso indicar que esta medida no impide el desempeño adecuado de las entidades públicas, dado que una vez que cuenten con CPE, las entidades públicas también pueden emplear los mecanismos de desplazamientos (como encargos), pueden realizar las convocatorias de



concursos públicos para la contratación del personal que requieran y, de manera excepcional, pueden realizar contrataciones temporales, todo ello en el marco del régimen del Servicio Civil.

De las modificaciones a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Estando al objeto del presente decreto legislativo, se modifican disposiciones de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, con la finalidad de adecuar el marco normativo existente para garantizar el derecho de los servidores a contar con igualdad remunerativa y de beneficios sociales a través del ingreso al régimen del servicio civil, regulado por la Ley N° 30057, así como asegurar una adecuada implementación de este:

- De la gestión del rendimiento para directivos (modificación del artículo 24 de la Ley N° 30057)

La política de Estado N° 24 del Acuerdo Nacional establece la afirmación de un Estado eficiente y transparente, lo que significa construir y mantener, además un estado moderno al servicio de las personas. En esa línea, el Estado tiene como objetivo, entre otros, revalorar y fortalecer la carrera pública promoviendo el ingreso y la permanencia de los servidores que demuestren alta competencia y solvencia moral.

Por otro lado, la Política Nacional Política Nacional para la Modernización de la Gestión Pública (PNMGP), afirma que una gestión pública moderna es aquella orientada a resultados al servicio del ciudadano para afrontar el problema público definido como: *"Bienes, servicios y regulaciones que no responden a las expectativas y necesidades de las personas y a la creación de valor público"*. En esa medida, su quinto componente, resultados, está orientado a medir los resultados e impactos logrados a través de la entrega de bienes, servicios, regulaciones, mediante indicadores que evalúen el desempeño de las entidades bajo un enfoque de eficiencia.

En esa medida, la PNMGP estableció entre sus objetivos prioritarios mejorar la gestión interna del aparato estatal a través de diferentes lineamientos, entre ellos, el fortalecimiento de la implementación de la Gestión del Rendimiento en las entidades públicas.

A su vez y con relación a los conceptos anteriores, el Reglamento General del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública establece que se crea valor público cuando los bienes, servicios y regulaciones satisfacen las necesidades y expectativas de las personas y/o, cuando se optimiza la gestión interna mediante un uso más eficiente y productivo de los recursos públicos. En cualquiera de los escenarios, el resultado es la generación de beneficios para la sociedad.

No obstante, en el contexto de la Gestión del Rendimiento, el artículo 24 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que la evaluación de desempeño para todos los servidores se realiza tomando en cuenta, principalmente, factores o metas individuales relacionadas a la función que desempeña el servidor; adicionalmente, se indica que se pueden tomar en cuenta factores grupales cuando se hubiera establecido oficialmente indicadores de gestión para la entidad y sus unidades orgánicas.

A su vez, el artículo 58 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, prescribe que el directivo público tiene funciones de organización, dirección o toma de decisiones sobre los recursos a su cargo, vela por el logro de los objetivos asignados y supervisa el logro de metas de los servidores civiles bajo su responsabilidad.

Entonces, si bien, por una parte, se desprende una relación directa entre las funciones del directivo público, el logro de los objetivos de su competencia y la generación de valor público que, directa o indirectamente, ocasionan beneficios a la sociedad. Esta relación representa el alineamiento y la importancia del rol directivo con los componentes, principios y objetivos de la PNMGP y con los objetivos formulados por el Acuerdo Nacional; por otra parte, se advierte que se deja a discrecionalidad o facultad de la



entidad el establecer las metas grupales, entre las que se encuentran las metas del segmento directivo, a partir de indicadores de gestión institucional.

Por tal razón, y teniendo en cuenta el impacto que puede generar en el cumplimiento de metas de la entidad y la población contar con directivos orientados a lograr resultados y reducir brechas en relación a los objetivos y metas institucionales, que respondan a la satisfacción de expectativas y necesidades de los ciudadanos y a la creación de valor público, se considera necesario que en el caso de las entidades del Poder Ejecutivo y en los casos que correspondan, se definan indicadores de gestión institucional que considere las políticas de Gobierno. En dicho contexto, se prevé que los citados indicadores de gestión institucional estén vinculados a los sistemas de administración financiera, por ser transversales y de impacto en las entidades públicas.

Asimismo, se debe precisar que el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), a través de sus distintas direcciones generales, tiene a su cargo la administración financiera del Sector Público, que comprende, entre otros, al Sistema Nacional de Presupuesto Público, Sistema Nacional de Tesorería, Sistema Nacional de Endeudamiento Público, Sistema Nacional de Contabilidad, y, Sistema Nacional de Abastecimiento, por lo que, en el presente decreto legislativo se ha previsto que los indicadores sean establecidos por la Presidencia del Consejo de Ministros, que cuenta con la Oficina de Cumplimiento de Gobierno que es responsable de brindar apoyo al Presidente del Consejo de Ministros en la coordinación, articulación, el seguimiento y la evaluación de las prioridades de Gobierno, en armonía con las políticas de Estado y el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional¹³, en coordinación con el MEF y SERVIR.

En dicho contexto, se considera necesario señalar que a través del presente decreto legislativo se busca establecer que los directivos públicos sean evaluados en su rendimiento, respecto de los resultados que la entidad pública y/o la política de gobierno esperan lograr en beneficio de la sociedad, debiendo precisarse que se formula esta propuesta para cambiar la situación actual de la Gestión del Rendimiento, en la que, según datos de los últimos años, los directivos públicos han obtenido calificaciones "buenas", con puntuaciones que en más del 90 % de los casos, se acercan al puntaje ideal (100 puntos). No obstante, esto no se materializa en mejores resultados de la gestión institucional.

Por este motivo, el proyecto de decreto legislativo vincula concretamente las metas definidas en la Gestión del Rendimiento de los directivos públicos, a los resultados esperados por la entidad (objetivos estratégicos y acciones estratégicas institucionales) y/o con los resultados que defina la política general de gobierno, en los casos que les corresponda a los directivos por sus funciones. La participación de SERVIR asegura que estas metas sean definidas según la norma y la metodología establecidas, a fin de que expresen los resultados planificados. De esta forma, la finalidad del proyecto normativo, es que el rol del directivo sea estratégico, alineado a resultados y que se cumpla para mejorar la oferta de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía, porque esto significa una mejor gestión pública y un aporte importante al desarrollo económico del país.

En dicho contexto, resulta necesario modificar el artículo el artículo 24 de la Ley N° 30057, referido a los factores de evaluación, a fin de que se incluya disposiciones referidas a la gestión del rendimiento para directivos públicos, en los siguientes términos:

Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil Norma vigente	Propuesta normativa

¹³ Artículo 45 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros

<p>Artículo 24. Los factores de evaluación</p> <p>La evaluación se realiza tomando en cuenta, principalmente, factores o metas individuales relacionadas a la función que desempeña el servidor. Adicionalmente, se pueden tomar en cuenta factores grupales cuando se hubiera establecido oficialmente indicadores de gestión para la entidad y sus unidades orgánicas.</p>	<p>Artículo 24. Factores de evaluación</p> <p>24.1 La evaluación se realiza tomando en cuenta, principalmente, factores o metas individuales relacionadas a la función que desempeña el servidor.</p> <p>24.2. <i>Las metas de los directivos públicos en el marco de la presente Ley, son definidas a partir de los indicadores de gestión institucional, vinculados a los resultados esperados por la entidad pública o a la optimización de la gestión interna.</i></p> <p>24.3. <i>Para el caso de los directivos públicos de las entidades del Poder Ejecutivo comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, cuando corresponda, se definen adicionalmente indicadores de gestión institucional, que son aprobados por el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico - CEPLAN en coordinación con la Presidencia del Consejo de Ministros - PCM, el Ministerio de Economía y Finanzas - MEF y la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, considerando las políticas de gobierno.</i></p>
---	---

- **De la contratación temporal bajo el régimen del Servicio Civil (modificación del artículo 84 de la Ley N° 30057)**

Dado que el uso de la contratación temporal regulado en el artículo 84° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tiene como finalidad atender necesidades temporales e imprevisibles en la entidad, la forma de acceso o emplear a servidores civiles a través de dicha contratación no requieren el proceso de selección dispuesto en los concursos públicos de mérito al régimen del servicio civil. No obstante, dada dicha situación, es importante establecer topes a dicho uso por parte de las entidades a fin de regular o limitar su contratación a aquellas situaciones en las que las entidades necesariamente requieran emplear dicha modalidad.

En dicho contexto, teniendo en cuenta que SERVIR es el rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y, como tal, formula la política nacional del Servicio Civil, en el decreto legislativo propone modificar el artículo 84 de la Ley N° 30057 y establecer que SERVIR emita los lineamientos que regulan el límite máximo de las contrataciones temporales a las que se refiere el artículo 84 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, a fin de que este mecanismo de contratación no sea utilizado indiscriminadamente, sino de manera excepcional.

<p>Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil Norma vigente</p>	<p>Propuesta normativa</p>
<p>Artículo 84. Contratación temporal</p> <p>Excepcionalmente se puede contratar de manera directa a plazo fijo en los casos de</p>	<p>Artículo 84. Contratación temporal</p> <p>Excepcionalmente se puede contratar de manera directa a plazo fijo en los casos de</p>



suspensión previstos en el artículo 47 de la presente Ley, así como en los casos de incremento extraordinario y temporal de actividades. Estas situaciones deben estar debidamente justificadas. Los contratos no pueden tener un plazo mayor a nueve (9) meses. Pueden renovarse por una sola vez antes de su vencimiento, hasta por un período de tres (3) meses. Cumplido el plazo, tales contratos concluyen de pleno derecho y son nulos los actos en contrario. El personal contratado bajo esta modalidad no pertenece al Servicio Civil de Carrera.

suspensión previstos en el artículo 47 de la presente Ley, así como en los casos de incremento extraordinario y temporal de actividades. Estas situaciones deben estar debidamente justificadas. Los contratos no pueden tener un plazo mayor a nueve (9) meses. Pueden renovarse por una sola vez antes de su vencimiento, hasta por un período de tres (3) meses. Cumplido el plazo, tales contratos concluyen de pleno derecho y son nulos los actos en contrario. El personal contratado bajo esta modalidad no pertenece al Servicio Civil de Carrera.

SERVIR emite los lineamientos que regulan el límite máximo de las contrataciones temporales a las que se refiere el presente artículo.

- **Del procedimiento de los medios impugnatorios interpuestos ante el tribunal del servicio civil (modificación del artículo 95 de la Ley del Servicio Civil)**

La resolución de recursos de apelación por parte del Tribunal tiene impacto en los concursos públicos de mérito que las entidades llevan a cabo, por lo que, a fin resguardar el derecho de los servidores que ingresan al servicio civil a través de dichos concursos, y, el de los ciudadanos que consideran afectado su derecho de acceso al servicio civil y requieren que se atiendan debidamente los recursos de apelación que se presenten en el marco de los concursos públicos de méritos, se considera necesario establecer los plazos con los que cuenta el Tribunal del Servicio Civil para atender los recursos de apelación bajo su competencia, para lo cual se regulará en una Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057.

En dicho contexto, a fin de guardar concordancia con la disposición complementaria final que se incorporará en la Ley N° 30057, es necesario modificar el artículo 95 de la Ley N° 30057, para establecer que los recursos de apelación se regulan en la Décimo Tercera Disposición Complementaria Final que se incorporará en la Ley N° 30057, asimismo, se precisará desde cuándo se computa el plazo para la interposición de los recursos impugnatorios.

Por lo expuesto, se modifica el artículo 95 de la Ley N° 30057 en los siguientes términos:

Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil Norma vigente	Propuesta normativa
<p>Artículo 95. El procedimiento de los medios impugnatorios</p> <p>95.1 El término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles, y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles. La resolución de la apelación agota la vía administrativa.</p> <p>95.2 La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto</p>	<p>Artículo 95. El procedimiento de los medios impugnatorios</p> <p>95.1 El término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles, contados desde el día siguiente de notificado el acto impugnado. El recurso de reconsideración se resuelve en el plazo de quince (15) días hábiles, y el recurso de apelación se resuelve en el plazo establecido en la Décimo Tercera</p>

<p>impugnado.</p> <p>95.3 El recurso de apelación se interpone cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico. La apelación es sin efecto suspensivo.</p>	<p>Disposición Complementaria Final de la presente Ley.</p> <p>95.2 La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado.</p> <p>95.3 El recurso de apelación se interpone cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico. La apelación es sin efecto suspensivo”.</p>
--	--

- **Del traslado de servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 al régimen del Servicio Civil (modificación a la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057)**

Se modifica el segundo párrafo de la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, con el objeto de que los servidores civiles que opten por trasladarse al régimen del Servicio Civil, a través de los concursos públicos, mantengan los planes de seguros médicos familiares u otro de naturaleza análoga, que estén percibiendo. De esta manera, se busca reforzar los incentivos percibidos en el régimen del servicio civil. Cabe mencionar que esta disposición se encuentra incorporada en las leyes anuales de presupuesto en el sector público desde el 2015 hasta el presente año fiscal.

Además, se suprime el último párrafo de la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, referido a la elección del régimen pensionario y al trámite de suspensión de la pensión correspondiente, en consonancia con lo dispuesto en el numeral 5¹⁴ de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31728, Ley que aprueba créditos suplementarios para el financiamiento de mayores gastos en el marco de la reactivación económica, a favor de diversos pliegos del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, y dicta otras medidas.

En ese sentido, la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, queda redactada en los siguientes términos:

Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil Norma vigente	Propuesta normativa
CUARTA. Traslado de servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos	CUARTA. Traslado de servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos

¹⁴ **SEGUNDA.- Medidas de eficiencia en el gasto público en pensiones**

Con el fin de mejorar la eficiencia en el gasto público en pensiones, se dictan las siguientes medidas:
(...)

5. La prohibición de doble percepción de ingresos en el Estado no comprende a los pensionistas de los regímenes a su cargo, ya sea que perciban remuneración, honorarios, retribución, contraprestación o similares, cualquiera sea su denominación. El monto de la pensión no debe considerarse para determinar el ingreso máximo establecido en el artículo 2 del Decreto de Urgencia 038-2006, Decreto de Urgencia que modifica la Ley 28212 y dicta otras medidas. Los pensionistas que por derecho propio reingresen a prestar servicios no están obligados a afiliarse a ningún régimen de pensiones.



276, 728 y 1057 al régimen del Servicio Civil

Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 pueden trasladarse voluntariamente y previo concurso público de méritos al régimen previsto en la presente Ley. Las normas reglamentarias establecen las condiciones con las que se realizan los concursos de traslado de régimen. La participación en los concursos para trasladarse al nuevo régimen no requiere de la renuncia previa al régimen de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, según corresponda.

Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 que ganen los concursos y opten voluntariamente por el traslado al nuevo régimen previsto en la presente Ley, dejan de pertenecer a los regímenes señalados con la respectiva liquidación de sus beneficios sociales, según corresponda, y no tienen derecho a ninguna de las condiciones y beneficios establecidos en ellos; a partir de su traslado al nuevo régimen, cualquier disposición, resolución administrativa o judicial(*) que contravenga esta disposición es nula de pleno derecho o inejecutable por el Sector Público.

Estos servidores no están sujetos al período de prueba previsto en la presente Ley.

Los servidores civiles que ingresan al régimen de Servicio Civil previsto en la presente Ley deben aportar al Sistema Privado de Pensiones o al Sistema Nacional de Pensiones, según corresponda. Los servidores civiles que han alcanzado el derecho a percibir una pensión pero optan por seguir prestando servicios, deben tramitar la suspensión de la pensión correspondiente.

(*) De conformidad con el Expediente N° 00018-2013-PI-TC, publicado el 29 mayo 2014, se declara fundada en parte la demanda y, en consecuencia INCONSTITUCIONAL la expresión "o judicial" del segundo párrafo de la presente Disposición.

276, 728 y 1057 al régimen del Servicio Civil

Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 pueden trasladarse voluntariamente y previo concurso público de méritos al régimen previsto en la presente Ley. Las normas reglamentarias establecen las condiciones con las que se realizan los concursos de traslado de régimen. La participación en los concursos para trasladarse al nuevo régimen no requiere de la renuncia previa al régimen de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, según corresponda.

Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057 que ganen los concursos y opten voluntariamente por el traslado al nuevo régimen previsto en la presente Ley, dejan de pertenecer a los regímenes señalados con la respectiva liquidación de sus beneficios sociales, según corresponda, y no tienen derecho a ninguna de las condiciones y beneficios establecidos en ellos; a partir de su traslado al nuevo régimen, cualquier disposición o resolución administrativa que contravenga esta disposición es nula de pleno derecho o inejecutable por el Sector Público. ***Esta disposición no incluye los planes de seguros médicos familiares u otros de naturaleza análoga, que estén percibiendo los trabajadores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos Nos 276, 728 y 1057.***

Estos servidores no están sujetos al período de prueba previsto en la presente Ley.

- De la gestión de servidores bajo diferentes regímenes en entidades públicas del régimen del Servicio Civil (modificación a la Quinta Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057)

Se modifica el primer párrafo de la Quinta Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, a fin de uniformizar que el tratamiento contemplado para la gestión de servidores bajo los diferentes regímenes en entidades públicas que se encuentren en el régimen del Servicio Civil, se aplica a quienes presten servicios en



ellas, bajo cualquiera de los regímenes laborales, comprendidos en los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, o cualquier carrera o régimen especial. Dicha inclusión se realiza considerando los cambios normativos planteados respecto a la gestión y permanencia de las contrataciones bajo el régimen del D. Leg. N° 1057.

Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil Norma vigente	Propuesta normativa
<p>QUINTA. Gestión de servidores bajo diferentes regímenes en entidades públicas en el régimen del Servicio Civil</p> <p>A fin de poder mejorar el funcionamiento de la entidad pública y únicamente adecuarla a la nueva organización y perfiles de puesto, las entidades públicas están autorizadas, desde el inicio de su proceso de implementación, a reubicar de puesto a quienes presten servicios en ella, incluso si pertenecen al régimen del Decreto Legislativo 276 o 728 o cualquier carrera o régimen especial.</p> <p>El proceso de implementación de las entidades al régimen del Servicio Civil no configura la causal de terminación prevista en el inciso k del artículo 49 de la presente Ley.</p>	<p>QUINTA. Gestión de servidores bajo diferentes regímenes en entidades públicas en el régimen del Servicio Civil</p> <p>A fin de <i>optimizar</i> el funcionamiento de las entidades públicas y únicamente adecuarlas a la nueva organización y perfiles de puesto, las mismas están autorizadas, desde la aprobación del CPE, a reubicar de puesto a quienes presten servicios en ellas, bajo cualquiera de los regímenes laborales, comprendidos en los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, o cualquier carrera o régimen especial.</p> <p>El proceso de implementación de las entidades al régimen del Servicio Civil no configura la causal de terminación prevista en el inciso k del artículo 49 de la presente Ley.</p>

De las incorporaciones a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Se propone incorporar disposiciones a la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, con la finalidad de adecuar el marco normativo existente para garantizar el derecho de los servidores a contar con igualdad remunerativa y de beneficios sociales a través del ingreso al régimen del servicio civil, regulado por la Ley N° 30057, así como asegurar una adecuada implementación de este:

- **De las características de la contratación de directivos públicos (artículo 60 de la Ley N° 30057)**

Según lo previsto en el Título Preliminar de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tiene como finalidad, entre otros, promover el desarrollo de las personas que lo integran, en relación con el principio de mérito, por el cual la permanencia del servidor se basa en su desempeño, capacidad y evaluación permanente.

Al respecto, la contratación de directivos públicos en el régimen del servicio civil, se sujeta a las reglas contenidas en el artículo 60 de la Ley N° 30057.

Por otro lado, el literal b) del artículo 63 de la Ley N° 30057, señala que una de las causales de término (conclusión) de la condición o calidad de directivo público es el vencimiento del plazo del contrato.

En ese contexto normativo, debe entenderse que la renovación de la designación del directivo público es opcional y su promoción o no depende de su empleador; sin embargo, el referido artículo 60, en sus numerales 60.1 y 60.2 que señalaban el periodo de designación y la posibilidad de renovación, fueron modificados por el Decreto Legislativo N° 1450, Decreto Legislativo que modifica el Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el mismo que posteriormente fue derogado por la Ley N° 31188, Ley de

Negociación Colectiva en el Sector Estatal; y, ante dicho vacío normativo, resulta necesario incorporar dichas disposiciones en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, con la finalidad de tener una redacción explícita sobre la materia y de este modo evitar que se genere el riesgo de tener interpretaciones dispares y diversa aplicación de un mismo marco normativo.

Al respecto, si bien los resultados favorables de la evaluación anual de los directivos, comprende la evaluación de desempeño que se centra en la verificación y calificación del cumplimiento de metas definidas previamente, para el directivo público en un período de gestión anual, así como en la identificación de brechas de conocimientos y habilidades, lo cual se tiene presente en escenarios ordinarios; en ese sentido, siendo que la realidad y problemática de las entidades a nivel nacional son diversas, también resulta pertinente que el empleador del directivo público pueda tomar en cuenta otros factores o criterios objetivos para gestionar la renovación del periodo de designación de los directivos públicos a su cargo.

Por ello, resulta necesario incorporar los numerales 60.1 y 60.2 al artículo 60 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, a efectos de tener predictibilidad en la aplicación normativa por parte de los gestores de recursos humanos del Estado, evitando interpretaciones que podrían generar contingencias, proponiendo el siguiente texto:

"Artículo 60. Características de la contratación de directivos públicos

60.1 Los directivos públicos son designados por un periodo de tres (3) años.

60.2 Se podrá realizar renovaciones, previo informe debidamente motivado por el superior inmediato del directivo superior, teniendo en consideración, entre otros criterios, los resultados de su evaluación anual. De no optarse por la renovación, se dará por concluida la designación, conforme a lo establecido en el literal b) del artículo 63 de la Ley.

(...)"

- **De la aprobación del Cuadro de Puesto de la Entidad (incorporación de la Cuarta Disposición Complementaria Final a la Ley N° 30057)**

El decreto legislativo incorpora disposiciones a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, respecto a la aprobación de los Cuadros de Puestos de las Entidades (CPE). Específicamente, se propone definir la responsabilidad de la aprobación en el Consejo Directivo de SERVIR, así como en las direcciones competentes en el Ministerio de Economía y Finanzas. Asimismo, la propuesta normativa determina los insumos para la aprobación del instrumento de gestión, tanto de manera general como particular para las entidades en el ámbito del decreto legislativo.

De esta manera, se propone acelerar el proceso de aprobación de los CPE en las entidades del Poder Ejecutivo omitiendo acciones administrativas que pueden afectar la implementación de los plazos dispuestos previamente. Así, se dispone que el nuevo instrumento pueda ser aprobado sin requerir contar con un Cuadro para Asignación de Personal (CAP), Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) y Presupuesto Analítico de Personal (PAP). Esta omisión no presenta efectos en el nuevo instrumento de gestión pues la información que contiene el CAP o CAP Provisional y PAP, ya se encuentra albergada en el CPE. Con lo cual no existe riesgo de perder información sobre los servidores públicos de las entidades. Además, se debe tener en cuenta que el CPE es revisado, validado y aprobado por los mismos actores que revisan, validan y aprueban el CAP Provisional y el PAP.

Asimismo, se establece que la propuesta de CPE no requiere ser aprobada mediante resolución de la entidad pública y pueda ser remitida por el titular de la misma a SERVIR, mediante oficio, para su aprobación, facilitando con ello la remisión de la propuesta para la evaluación de SERVIR. Cabe indicar que, se ha contemplado que dicha propuesta es remitida con copia al MEF para su opinión en el marco de sus competencias, y para no afectar los procedimientos de las entidades para la aprobación del CPE, se considera necesario que se establezca un plazo expreso (5 días calendario) para que el MEF se pronuncie, caso contrario se continúe con el proceso de aprobación del CPE.

En cuanto al desarrollo para la aprobación del CPE, como ocurre en la actualidad, el decreto legislativo busca que, mediante lineamiento de SERVIR, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas en el marco de sus competencias, se defina las actividades, procedimiento y fuentes de la información, entre otros.

Asimismo, el decreto legislativo precisa la condición y contenido mínimo del Manual de Perfiles de Puestos para la aprobación del CPE, la cual incluye las primeras posiciones que, de acuerdo al Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, podrán ser ocupadas en el CPE una vez aprobado, las mismas que corresponden a los puestos de funcionarios públicos y servidores de confianza. A fin de mitigar un efecto negativo en la creación de instrumentos parciales, el decreto legislativo refiere que, a través de la directiva que regula la elaboración de perfiles de puestos, se incluya la temporalidad para completar el Manual de Perfiles de Puestos, la cual se estima que no debiera exceder en el plazo de un (1) año, contado desde la aprobación de su CPE.

Se establecen disposiciones referidas a la aprobación de los CPE de organismos públicos, las cuales constituyen entidades públicas consideradas entidades Tipo A para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. De acuerdo al literal a) del artículo IV del Reglamento General de la Ley N° 30057, el sistema administrativo tiene dos tipos de entidades, siendo que la entidad tipo A es aquella que cuenta con personería jurídica de derecho público, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se encuentran sujetas a las normas de derecho público. Dicha condición les brinda autonomía administrativa frente a sus recursos. En dicho marco, los organismos públicos del Poder Ejecutivo constituyen entidades Tipo A.

De acuerdo al último párrafo del artículo 128 del Reglamento General de la Ley N° 30057, los organismos públicos requieren de la opinión previa del sector al que pertenecen para la aprobación de su CPE. Sin embargo, en la práctica, los sectores no suelen contar con lineamientos que tengan impacto en la planificación de recursos humanos o determinación de dotación de personal en los organismos públicos adscritos a estos. Frente a ello, el decreto legislativo enfoca la emisión de opiniones previas a entidades públicas Tipo B, en quienes existe una dependencia jerárquica más clara. De esta manera, se espera acelerar el proceso de aprobación del CPE en entidades Tipo A.

Además, en consistencia con la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030, en cuyo Lineamiento 2.9 se contempla el implementar el régimen del servicio civil en las entidades públicas, se propone que las entidades públicas que se creen a partir de la vigencia del presente decreto legislativo estén sujetas al régimen del servicio civil, regulado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Teniendo en cuenta las particularidades de las entidades públicas que se crean, se considera pertinente que el plazo para la emisión de sus instrumentos de gestión (entre ellos, el CPE) sean establecidos en sus respectivas normas de creación. Además, que la valorización de las entidades sea definida por el MEF, una vez que la estructura de puestos sea validada por SERVIR.

Respecto a la atención de los recursos de apelación de competencia del Tribunal del Servicio Civil (incorporación de la Décimo Tercera Disposición Complementaria Final a la Ley N° 30057)

Conforme se señaló en la presente exposición de motivos, la resolución de recursos de apelación por parte del Tribunal tiene impacto en los concursos públicos de mérito que las entidades llevan a cabo, por lo que, a fin resguardar el derecho de los servidores que ingresan al servicio civil a través de dichos concursos, y el de los ciudadanos que consideran afectado su derecho de acceso al servicio civil y requieren que se atiendan debidamente los recursos de apelación que se presenten en el marco de los concursos públicos de méritos, se considera necesario establecer que el Tribunal del Servicio Civil



evalúa la admisión a trámite de los recursos de apelación bajo su competencia, en el plazo de quince (15) días hábiles, contados desde su recepción por el citado Tribunal, así como el plazo de sesenta (60) días hábiles para la resolución de los recursos de apelación de las cuatro (4) materias de competencia del Tribunal. Ello viene determinado y propuesto en atención al plazo de resolución de los recursos de apelación por parte de este Tribunal desde el año 2019 hasta el presente y de la capacidad operativa de las salas con el que se contaba en cada año. A fin de resguardar el derecho de los servidores civiles para que se atiendan debidamente los recursos de apelación que se presenten en el marco de los concursos públicos de méritos, como parte del tránsito de los servidores civiles al régimen del Servicio Civil; se propone establecer que el Tribunal del Servicio Civil evalúa la admisión a trámite de los recursos de apelación bajo su competencia, en el plazo de quince (15) días hábiles, contados desde su recepción por el citado Tribunal, así como el plazo de sesenta (60) días hábiles para la resolución de los recursos de apelación de las cuatro (4) materias de competencia del Tribunal. Ello viene determinado y propuesto en atención al plazo de resolución de los recursos de apelación por parte de este Tribunal desde el año 2019 hasta el presente y de la capacidad operativa de las salas con el que se contaba en cada año.

Cabe mencionar que el plazo de quince (15) días para la evaluación de la admisibilidad del recurso de apelación se encuentra previsto en el artículo 20 del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM y modificatorias. Sobre el particular, se considera oportuno señalar que el citado decreto supremo se publicó en el año 2010, y con posterioridad a dicha publicación se han modificado diversas disposiciones vinculadas a los recursos impugnativos y la potestad sancionadora en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

En dicho contexto, teniendo en cuenta que las disposiciones vinculadas a recursos impugnativos y potestad sancionadora se encuentran regulada a nivel de Ley, resulta necesario que los plazos que se regulen para el Tribunal a efectos de resolver los recursos de apelación a su cargo, también se establezcan en una norma con rango de Ley.

Asimismo, dado que en el presente Decreto Legislativo se establecen los plazos y el procedimiento para la resolución de los recursos de apelación de competencia del Tribunal, se considera necesario que en esta disposición también se contemplen de manera integral todos los plazos referidos a la resolución del recurso (incluyendo el de la evaluación de admisibilidad), creando así predictibilidad en los administrados. Cabe mencionar que el plazo de quince (15) días para la evaluación de la admisibilidad del recurso de apelación se encuentra previsto en el artículo 20 del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM y modificatorias. En dicho contexto, dado que en el presente Decreto Legislativo se establecen los plazos y el procedimiento para la resolución de los recursos de apelación de competencia del Tribunal, se considera necesario que en esta disposición se contemplen de manera integral todos los plazos referidos a la resolución del recurso (incluyendo el de la evaluación de admisibilidad), creando así predictibilidad en los administrados.

En el Gráfico se puede observar la cantidad de recursos de apelación resueltos por el Tribunal dentro del plazo de sesenta días (60), así como el promedio de recursos resueltos desde el 2019 hasta el 2022 en dicho plazo:

Gráfica 11

Plazos en el que resolvieron los recursos	Cantidad	Recursos de apelación resuelto dentro del plazo de sesenta (60) días				Promedio
		2019	2020	2021	2022	
hasta 60	Expedientes	6022	4137	4539	1914	4153
	%	99%	98%	81%	32%	77%
Más de 60	Expedientes	77	99	1057	4123	1339
	%	1%	2%	19%	68%	23%
Total		6099	4236	5596	6037	5492

De lo anterior, se puede apreciar que históricamente, en los años 2019, 2020 y 2021 este Tribunal ha venido resolviendo los recursos de apelación dentro del plazo de hasta sesenta días (60), con porcentajes que oscilan entre el 98.73%, 97.66% y 81.11%. Asimismo, si bien en el año 2022, se observa una variación significativa de la atención de los recursos en dicho plazo; ello se debe a cambios respecto a la capacidad operativa del Tribunal en dicho año. No obstante, en promedio el 77% de los casos han sido atendidos en el plazo mencionado. Por lo que, realizados los ajustes a la capacidad operativa, resulta materialmente posible lograr la atención oportuna dentro de los sesenta (60) días para la atención de los recursos de apelación.

Es por ello que, se considera de suma importancia establecer en la Ley del Servicio Civil un plazo de sesenta (60) días contados desde que es admitido a trámite el recurso de apelación, debido a que como se ha evidenciado responde a un tiempo razonable para la resolución de los mismos.

Por otro lado, el Tribunal advierte que las entidades elevan los recursos de apelación con la documentación incompleta a fin de cumplir el plazo establecido para su elevación, sin verificar el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad, ni los requerimientos de información adicional de los recursos de apelación en evaluación, a fin de contar con mayores elementos para ser resueltos.

De otro lado, si bien en caso la entidad no presente la información completa de forma reiterada, el Tribunal puede poner en conocimiento del Órgano de Control Institucional esta omisión, a fin de que se identifique las responsabilidades respectivas, conforme al último párrafo del artículo 19° y al segundo párrafo del artículo 20° de su Reglamento; resulta necesario contar con una disposición coercitiva para que las entidades cumplan con estos requerimientos de forma obligatoria y con la celeridad debida.

Adicionalmente, se ha verificado que existen otras disposiciones normativas que regulan situaciones similares a la antes descrita. Por ejemplo, en el último párrafo del artículo 5° de la Ley N° 31227, se estableció expresamente lo siguiente:

"Artículo 5. Presentación de la declaración jurada de intereses

(...)

El incumplimiento de la presentación de las declaraciones juradas de intereses establecidos en los incisos b) y c) o la presentación tardía, incompleta o falsa dará lugar a la respectiva sanción administrativa a cargo de la Contraloría General de la República". (Subrayado nuestro).

De igual forma, el último párrafo de la Trigésima Novena Disposición Complementaria Final del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1412, aprobado por Decreto Supremo N° 029-2021-PCM, dispuso lo siguiente:

"Trigésima Novena. Fiscalización y Supervisión

La Contraloría General de la República, a través de los órganos de control institucional de cada entidad de la Administración Pública, conforme a sus competencias, verifican de oficio que los funcionarios y servidores cumplan con implementar las disposiciones y plazos previstos en el presente Reglamento.

Asimismo, corresponde a Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno Digital, en el ejercicio de sus funciones de supervisión y fiscalización, realizar las gestiones conducentes para hacer efectiva la responsabilidad de los funcionarios en la implementación del presente Reglamento, para lo cual reporta a la Contraloría General de la República para las acciones correspondientes.

El incumplimiento de lo dispuesto en el presente Reglamento genera responsabilidad administrativa disciplinaria pasible de sanción en observancia a las normas del régimen

disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Corresponde a la máxima autoridad administrativa de cada entidad asegurar el cumplimiento de la presente disposición". (Subrayado nuestro).

Cabe indicar que en atención a otros marcos normativos que regulan conductas que generan responsabilidad administrativa ante incumplimiento de remisión de información u obligaciones, se considera pertinente que el incumplimiento de los requerimientos de información por parte del Tribunal tardía o incompleta sea pasible de sanción administrativa disciplinaria. Lo dispuesto resulta necesario respecto de los recursos de apelación que se presenten en el marco de los concursos que se lleven a cabo como parte del tránsito de los servidores, dado que se requerirá que las entidades públicas brinden la información completa a SERVIR, para atender oportunamente los recursos presentados.

Del acceso a puestos de servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias del régimen del servicio civil (incorporación de la Décimo Quinta Disposición Complementaria Final a la Ley N° 30057)

Como fue descrito antes, uno de los problemas más importantes de la Reforma del Servicio Civil es la pérdida de enfoque en el resultado esperado, el cual es contar con un servicio civil profesionalizado. Por ello, el decreto legislativo busca permitir que más servidores públicos puedan acceder a un puesto en el Régimen del Servicio Civil, combatiendo las grandes brechas y desigualdad de beneficios y derechos existentes entre los servidores de una misma entidad pública. Alineado a este objetivo, el decreto legislativo dispone modificar la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, de manera que sea establecida la progresividad de esta incorporación, así como permitir que los concursos puedan iniciar por puestos distintos a los Directivos Públicos.

Además, tomando en cuenta los nuevos contextos normativos vigentes y reconociendo la especialización de las entidades públicas, se incorpora, de manera excepcional, la realización de Concursos Públicos de Mérito Cerrado a la Entidad. Así, se busca resguardar la experiencia ganada por los servidores públicos de una entidad, asegurar la operatividad de las entidades públicas, así como limitar el crecimiento de dotación y demandas de presupuesto de las entidades para las incorporaciones al régimen del servicio civil. Se debe considerar que la Nonagésima Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, generó la habilitación para realizar concursos cerrados a la entidad en aquellas entidades que cuenten con el Cuadro de Puestos de la Entidad, sin embargo, dicha habilitación es temporal. Teniendo en cuenta los resultados de dicho mecanismo, se considera pertinente regular de manera permanente la realización de Concursos Públicos de Mérito Cerrado a la Entidad.

Además, para asegurar la incorporación ágil de los ganadores a estos concursos, se incluyen plazos cortos de vinculación a las personas que resulten ganadoras. De esta manera, la entidad podrá realizar un traslado efectivo y ágil de servidores al régimen del Servicio Civil.

En la misma línea, se dispone que SERVIR pueda establecer reglas de aplicación de estos concursos. También se establece que estas reglas incluyen los plazos de convocatorias aplicable a estos Concursos Públicos de Mérito para el Traslado Cerrado a la Entidad, entendiéndose que estos podrían ser menores a los diez (10) días hábiles que dispone el artículo 171 del Reglamento General de Ley N° 30057, entre otros aspectos.

Sin perjuicio de lo mencionado previamente, se debe tener en cuenta que la propuesta mantiene a los Concursos Públicos de Mérito para el Traslado Cerrado a la Entidad en un marco de excepcionalidad que, las normativas complementarias, definidas por SERVIR, deberán delinear. Dicho ello, cabe resaltar que se mantienen vigentes otros tipos de concursos públicos dispuestos en el Reglamento General de la Ley N° 30057,

como los Concursos Públicos Abiertos y los Concursos Públicos para el Traslado Cerrado al Estado, preservando el principio de igualdad de oportunidades de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Asimismo, se autoriza a SERVIR, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, a emitir los criterios para la priorización de puestos a ser convocados, en una oportunidad determinada. Dicha atribución se realiza en el marco de su rectoría sobre el sistema administrativo de gestión de recursos humanos. Esta medida busca mantener un margen de predictibilidad a las incorporaciones bajo el régimen. De esta manera, los servidores públicos de las entidades puedan prepararse para participar en los concursos; las entidades públicas puedan focalizar y programar estas convocatorias; y otros actores, como la Presidencia de la República, el Congreso de la República y organismos internacionales puedan realizar el seguimiento a la implementación de la Reforma del Servicio Civil.

- **De las etapas para el tránsito de entidades públicas al régimen del Servicio Civil (incorporación de la Tercera Disposición Complementaria Transitoria a la Ley N° 30057)**

Para efectos de dar claridad a las entidades públicas, así como a los operadores de dichas entidades que realizarán las acciones necesarias que se requiere para el tránsito de entidades al régimen del servicio civil, se señala expresamente las etapas para el tránsito al régimen del Servicio Civil. Ahora bien, como se mencionó previamente, las etapas comprendidas van en la línea de aquellas etapas contempladas en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil N° 30057, aprobada por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Así, en el decreto legislativo se contempla las siguientes etapas que las entidades deben realizar a fin de transitar al régimen del Servicio Civil:

- a) Análisis Situacional respecto a los recursos humanos
- b) Estructura de recursos humanos para el régimen del servicio civil
- c) Valorización de los puestos

Asimismo, se indica que las etapas del proceso de implementación son desarrolladas mediante lineamientos aprobados por SERVIR y, respecto a la etapa de valorización de los puestos, en coordinación con el MEF.

De la evaluación de competencias en los concursos públicos de méritos para la incorporación de directivos públicos y acceso de los directivos públicos al régimen del servicio civil

En el Decreto Legislativo, se indica que SERVIR diseñará e implementará el servicio de evaluación de competencias para puestos directivos públicos, distinto al establecido para los concursos públicos de méritos de directivos públicos y la Gestión del Rendimiento.

Las competencias son características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso, involucra de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado. Las competencias que se evalúan son articulación con el entorno político, capacidad de gestión, visión estratégica, liderazgo, vocación de servicio, trabajo en equipo y orientación a resultados.

El servicio está orientado a la evaluación de competencias como predictor de desempeño del postulante en acceder a un puesto del grupo de directivos públicos, provenga del sector público o privado. En base a ello, es importante indicar que, como parte de los concursos públicos de méritos y procesos de selección para gerentes públicos realizados, SERVIR ha podido evaluar competencias a más de 3000 servidores. Con ello en cuenta, se han afinado y establecido estándares en la metodología de evaluación que contempla, la medición de competencias



actuales del evaluado en un ambiente controlado, recabando indicadores propios del momento, indicadores que nos permitirá predecir su desempeño laboral.

Respecto a la evaluación, se utilizarán los diccionarios de competencias de SERVIR. Se debe considerar que cada competencia contiene 5 niveles, siendo el nivel 1 "Muy por debajo de lo esperado" y el nivel 5 "Muy por encima de lo esperado". Asimismo, cada nivel contiene 3 indicadores conductuales. En ese sentido, para determinar en qué nivel de desarrollo se encuentran las competencias, el evaluado deberá evidenciar durante el proceso de evaluación al menos dos de los tres indicadores conductuales.

El servicio de evaluación de competencias de directivos públicos que desarrolla SERVIR, es un servicio nuevo, que permitirá progresivamente tener un mayor alcance para que más profesionales que pretendan formar parte del segmento directivo en el régimen del servicio civil, pasen por la citada evaluación durante las evaluaciones programadas en el año, siendo su aplicación de manera continua e independientemente de los concursos de méritos que se convoquen.

La evaluación de competencias complementa la evaluación de los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso al grupo de directivos públicos. Siendo así, en los concursos públicos de méritos abiertos se establecen una serie de instancias de selección que permitan evaluar el grado de cumplimiento entre los postulantes y los requisitos del perfil del puesto, así como la aplicación de entrevistas y simulaciones grupales o individuales, que tienen como objetivo establecer la presencia de las competencias requeridas, estas situaciones se enfocan en replicar en lo que sea posible las situaciones concreta que serán aplicadas en el puesto de trabajo.

Ello fortalecerá que, los responsables de las decisiones para la vinculación de directivos públicos, tengan la noción de que al seleccionar o evaluar a las personas ya no valen solo los conocimientos, sino también las habilidades y la actitud, que dan sentido al servicio público.

Con ello, los evaluados que evidencien el nivel de desarrollo esperado en cada competencia, obtendrán la condición aprobatoria de "Califica", lo que les permitirá acreditar, mediante un Reporte de Competencias, el nivel de desarrollo esperado de las mismas.

El Reporte de Competencias podrá ser presentado para obtener la condición aprobatoria de la evaluación de competencias en los concursos públicos de méritos que participen, por lo que este grupo de profesionales no tendrían que pasar por esta etapa en los concursos de méritos, pues contarían de antemano con la condición aprobatoria. Adicionalmente, para la contratación de directivos de confianza, si bien será voluntaria su presentación, el contar con este Reporte de Competencias, se convertirá en una herramienta que permitirá una contratación más asertiva respecto al desarrollo esperado en funciones del directivo que se vincula.

El servicio está orientado a la evaluación de competencias como predictor de desempeño de los servidores civiles y profesionales interesados en vincularse al grupo de directivos públicos, provengan de entidades públicas o privadas.

Los beneficios de contar con esta norma son:

- I. Fortalecer la meritocracia e idoneidad en el acceso al grupo de directivos públicos.
- II. Impulsar la profesionalización del grupo de directivos públicos a partir de la identificación de competencias.
- III. Agilizar el desarrollo de los concursos públicos de méritos abiertos para el acceso al grupo de directivos públicos.

De esta forma, cuando se hable de vinculación con idoneidad, se considerará que los profesionales que ocupen un puesto del grupo de directivos públicos, cuentan con una evaluación integral del perfil de puesto, cumpliendo con los requisitos de formación académica, experiencia laboral, así como de las competencias directivas requeridas para el desempeño de sus cargos con el objetivo de cumplir con los fines que su entidad y el país requiere.

De la aprobación de los lineamientos emitidos por SERVIR

De acuerdo a lo contemplado en el decreto legislativo, se requiere, entre otros, la emisión de los siguientes lineamientos:

- Lineamientos del proceso de tránsito.
- Lineamientos para la elaboración y aprobación del CPE.
- Lineamientos para el desarrollo de los Concursos Públicos de Méritos.
- Lineamientos que regulan el límite máximo de las contrataciones temporales.
- Lineamientos que regulen la elaboración y aprobación del MPP.

Al respecto, se requiere que estos se aprueben con el voto favorable de su Consejo Directivo, y se formalicen, posteriormente, mediante Resolución de la Presidencia Ejecutiva; esta medida se basa en la necesidad de lograr consensos entre los miembros del Consejo Directivo para la aprobación de los lineamientos mencionados, dada su importancia para la implementación del régimen del servicio civil.

De la determinación de las entidades Tipo B

En el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, las entidades públicas tienen la habilitación para definir como entidades Tipo B a aquellas que, a pesar de no tener personería jurídica de derecho público, mantienen un grado de autonomía en la administración de sus recursos humanos. De acuerdo a la Tercera Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, para la aprobación del primer CPE, se requiere que la entidad Tipo A haya definido si tendrá y cuáles serán las entidades Tipo B con las que contará. Por tanto, siendo que el decreto legislativo dispone una celeridad de incorporación al régimen del servicio civil, para la elaboración del CPE se requiere tener claridad del total de puestos y posiciones que serían consideradas en el citado instrumento de gestión, así como las entidades Tipo B que estarán definidas. Por ello, el decreto legislativo dispone que las entidades públicas, dentro de un determinado plazo, definan a sus entidades Tipo B y lo comuniquen a SERVIR.

Ahora bien, esta definición de las entidades Tipo B requieren de reglas generales que permitan la viabilidad para la independencia que define su naturaleza. Estas son definidas en el literal a) del artículo IV del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; sin embargo, a fin de garantizar la autonomía que define a estas formas de organización, se propone que una de las características que debe tener la entidad Tipo B es que sea una unidad ejecutora, conforme al Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

De las contrataciones bajo el Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios

Dado que a partir de la Ley N° 31131, las entidades pueden contratar personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, para labores permanentes (contratación indeterminada) o temporales, en la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo se prohíbe a las entidades públicas del Poder Ejecutivo comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, convocar concursos públicos para la contratación de servidores civiles a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057.

Con la presente medida se busca limitar el crecimiento de personal en regímenes laborales distintos al regulado en la Ley N° 30057; por lo que, se establece que es nulo de pleno derecho el contrato administrativo de servicios que se suscriba en contravención de dicha disposición.

Del estado de la implementación

Para asegurar el cumplimiento de las medidas propuestas e identificar potenciales riesgos que afecten el logro de estas, el decreto legislativo dispone que, con una frecuencia mensual, SERVIR debe informar ante el Consejo de Ministros, el estado de implementación del tránsito de las entidades públicas al régimen de servicio civil.

De la inaplicación de las reglas de implementación

Como ha sido mencionado previamente, el Estado peruano ha dispuesto diversos instrumentos normativos orientados a la profesionalización del servicio civil a través de un régimen laboral único. Por ello, se puede afirmar que existe consistencia en la necesidad de contar con reglas únicas para todas las personas que prestan servicios en el Estado. Sin embargo, como se mencionó, esta orientación no se ve aterrizada en la administración actual de los recursos humanos en el Estado, en tanto se mantiene la habilitación para contratar bajo otros regímenes laborales. Por tanto, se requiere emplear estrategias que mitiguen tal dispersión en los mecanismos de contratación.

De una revisión sistemática a la Ley N° 30057 y sus modificaciones, se observa que, desde la aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad, quedan prohibidas las contrataciones bajo otros regímenes laborales. Sin embargo, de acuerdo al literal b) de la Segunda Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, están permitidas las contrataciones bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 hasta la culminación del proceso de implementación de cada entidad pública. Se presume que tal disposición fue considerada para asegurar la continuidad de las contrataciones del Decreto Legislativo N° 1057 que, más adelante, ingresarían al régimen del servicio civil. Sin embargo, como fue descrito previamente, la temporalidad de las contrataciones bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 variaron desde la publicación de la Ley N° 31131 y la sentencia del Tribunal Constitucional. Por tanto, se estima conveniente priorizar el acceso al Régimen del Servicio Civil, ya sea por contrataciones a plazo indeterminado, plazo fijo o temporales, facultadas por la Ley N° 30057.

Por tanto, se propone inaplicar la Segunda Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, a fin de coadyuvar al tránsito al régimen del servicio civil de las entidades públicas que se encuentran bajo el ámbito del decreto legislativo.

De la aplicación excepcional de la cantidad de servidores de confianza

Ante los efectos evaluados sobre los cambios en el tope de servidores de confianza que representa la aprobación del CPE (descritos previamente en el apartado "f" de la descripción de la problemática observada y análisis de la situación actual), se considera pertinente que el decreto legislativo pueda incorporar medidas transitorias que busquen asegurar la operatividad de las entidades una vez que estas han transitado al régimen del servicio civil. Por ello, el decreto legislativo contempla que, excepcionalmente, las entidades públicas que hayan cumplido con remitir su propuesta de CPE a SERVIR en el plazo establecido en el numeral 4.1 del artículo 4, pueden mantener la cantidad de servidores de confianza contemplada en el CAP o CAP Provisional a la entrada en vigencia del presente decreto legislativo. Lo dispuesto se establece con el fin de mantener definida y estable la cantidad de servidores de confianza, al considerar el documento de gestión con el que la entidad cuenta a la entrada en vigencia de la norma. De esta manera, se busca asegurar que la cantidad de servidores de confianza se enmarque dentro del tope del cinco por ciento (5%) de servidores de confianza, en consistencia con las disposiciones de la Ley N° 31419.

Además, el decreto legislativo establece que la medida pueda aplicarse en un plazo máximo de tres (3) años contados a partir de la aprobación del CPE. Durante dicho período, en el marco de la programación y planificación de concursos públicos de méritos, las entidades deben implementar el porcentaje de servidores de confianza establecidos en el CPE; con lo cual, transcurrido dicho plazo, las entidades sólo deberán contar con la cantidad de servidores de confianza determinados en sus CPEs, bajo la fórmula de cálculo establecido en la Ley N° 31419 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 053-2022-PCM. En caso de excedente del número de servidores de confianza, las entidades deberán adoptar las acciones de administración de personal correspondientes (desvinculación).

De la aplicación del nivel jerárquico similar en los artículos 4 y 5 de la Ley N° 31419

Mediante Ley N° 31419 y su Reglamento, se establece las disposiciones que garantizan la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre

designación y remoción, siendo que una de dichas disposiciones exige que puedan acceder a puestos o cargos de directivos aquellos que cuenten con experiencia específica ejerciendo labores de asesoría en órganos de Alta Dirección, a razón de 2 años de asesoría por 1 año de experiencia específica, ello con el fin de aprovechar la experiencia de estos servidores públicos y puedan ejercer cargo directivo.

Sin embargo, dado que dicha equivalencia se sujeta a experiencia en Alta Dirección que existe en determinadas entidades, se limita la participación de servidores públicos como directivos públicos, en función a la experiencia que pudieran tener como asesores en determinadas entidades –en cuya organización se tiene Alta Dirección- por lo que resulta necesario incorporar nuevas equivalencias respecto a la experiencia ejerciendo labores de asesoría técnica a los miembros de órganos colegiados integrados en su totalidad por funcionarios públicos del Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Poder Judicial.

De la contratación de servidores de confianza hasta la aprobación de CPE

Para efectos de permitir una adecuada gestión en las entidades públicas comprendidas en el presente decreto legislativo, se dispone que estas contraten servidores de confianza, para reemplazo por cese, bajo los regímenes regulados en los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, según corresponda, hasta la aprobación de su CPE. Cabe precisar que esta medida, de acuerdo al marco normativo vigente, debe realizarse dentro de los topes de servidores de confianza establecidos en la Ley N° 31419 y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 053-2022-PCM.

De la aprobación del CPE de la Autoridad Nacional de Infraestructura

En julio del presente año se publicó Ley N° 31841 que crea la Autoridad Nacional de Infraestructura (ANIN). Dicha Autoridad se creó a propuesta de Poder Ejecutivo, con la finalidad de que se contribuya al cierre de brechas de infraestructura y en consecuencia se garantice la efectiva prestación de servicios públicos. En dicho contexto, se requiere que la ANIN entre en funcionamiento a la brevedad y cuente con los recursos humanos idóneos para que cumplan con sus funciones como es ejecutar los proyectos de inversión, ejecutar obras de infraestructura, entre otros.

Si bien, la Ley N° 31841 faculta a la ANIN a realizar la contratación de sus servidores y funcionarios, se requiere establecer disposiciones que permitan que dicha entidad cuente con sus documentos de gestión en el menor plazo, de tal forma que pueda llevar a cabo los concursos respectivos para contar con el personal necesario para el inicio de sus funciones.

Para ello, se considera necesario que en el Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 30057, se incorpore una disposición complementaria final a la Ley N° 31841, que regule la aprobación de su Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) de manera célere.

Sustento de la norma que no pasa por Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante

Se debe considerar que el presente Decreto Legislativo se encuentra exento del Análisis de Calidad Regulatoria ex Ante - AIR ex Ante, de conformidad con el numeral 6 del inciso 28.1 del artículo 28 del 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 aprobado por Decreto Supremo N° 063-2021-PCM, al contener disposiciones normativas vinculadas al funcionamiento del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH). En efecto, de acuerdo al artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1023, el SAGRH está compuesto, entre otros, por la planificación de políticas de recursos humanos, la organización del trabajo y su distribución, así como la gestión del empleo. Por lo que, el SAGRH comprende las disposiciones que regulan el traslado de las entidades públicas al régimen del servicio civil regulado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, de manera



ordenada y oportuna, garantizando el derecho de los servidores públicos a contar con igualdad remunerativa y de beneficios sociales.

II. ANÁLISIS DE IMPACTOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

El tránsito al régimen del servicio civil se realiza en dos (2) fases: el tránsito de las entidades públicas, y, el tránsito de los servidores civiles.

El decreto legislativo impulsa principalmente el tránsito de las entidades públicas, lo cual implica la elaboración de instrumentos de gestión de las mismas entidades públicas, por lo que, no se requiere recursos adicionales al tesoro público.

Se debe señalar que con la implementación del decreto legislativo se estima que ingresarán al servicio civil las entidades públicas del Poder Ejecutivo, esto permitirá que éstas entidades públicas cuenten con profesionales idóneos, que ingresan al servicio civil bajo reglas meritocráticas, lo que coadyuvará a que presten los servicios públicos a su cargo de manera eficiente, lo cual es beneficioso para la población necesitada de dichos servicios.

Respecto a la segunda fase del tránsito al régimen del servicio civil, el decreto legislativo establece las disposiciones a fin de que la entidad, con cargo a su presupuesto institucional, pueda realizar los concursos respectivos. En este punto, cabe precisar que se ha establecido que, SERVIR en coordinación con el MEF establecerán los criterios para la priorización de los concursos de méritos que se lleven a cabo.

Sin perjuicio de lo expuesto, se considera oportuno señalar que el acceso de servidores civiles al régimen del servicio civil mediante la celebración de concursos públicos, si bien tiene impacto presupuestal, su financiamiento no se dará de manera inmediata a la aprobación de la norma ni en el presente año fiscal. El tránsito de los servidores civiles se dará de manera progresiva y con cargo a la disponibilidad presupuestal que tengan las entidades; lo cual ha sido establecido en el artículo 7 del decreto legislativo.

Por otro lado, el decreto legislativo ha previsto la realización de concursos cerrados; por lo que, en dicho escenario el impacto presupuestal total sería la diferencia entre el costo de la planilla actual y el costo de la planilla en el régimen 30057.

Cabe mencionar que, se estima que las entidades del Poder Ejecutivo, bajo el ámbito del decreto legislativo, tienen aproximadamente 138,928 servidores en regímenes generales (es decir, sin incluir al personal de carreras especiales). Sin embargo, dichos servidores transitarán al servicio civil de manera progresiva y conforme a la disponibilidad presupuestal con la que cuenten las entidades públicas. Asimismo, con la propuesta de concursos progresivos de servidores al Régimen del Servicio Civil se estima que las entidades reorientan el costo de la planilla de contrataciones bajo otros regímenes al Régimen del Servicio Civil, para lo cual en el decreto legislativo se autoriza realizar modificaciones presupuestarias con cargo a las partidas de gasto vinculadas a los regímenes de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057.

En el primer año de implementación de los concursos públicos, que no se realizará en el presente año fiscal ni inmediatamente aprobada la norma, sino después de que las entidades cuenten con su CPE, y teniendo en cuenta la capacidad operativa de las oficinas de recursos humanos para convocar los concursos públicos, se estima que podrían ingresar al servicio civil 6,909 servidores civiles, cuyo diferencial representaría 183 Millones de soles, estimados que, conforme se ha señalado antes, se sujeta a la disponibilidad presupuestal de las entidades.

Finalmente, cabe mencionar que en la Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley N^o 31638, Ley de Presupuesto para el Sector Público para el Año Fiscal 2023, dispone que para efectos de la implementación del Régimen de la Ley del Servicio Civil, lo establecido en los artículos 6 y 8 y en los numerales 9.1 y 9.4 del artículo 9 de dicha ley no es aplicable a las entidades que cuenten con el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) aprobado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil; es decir, que las entidades públicas, entre otros, podrían realizar modificaciones presupuestarias a fin de financiar la convocatoria de sus concursos públicos bajo el régimen del servicio civil. De igual manera, en la Ley de Presupuesto para el Sector Público

para el Año Fiscal 2024, se ha incorporado una disposición similar, con lo cual se advierte que es voluntad del Poder Ejecutivo impulsar el tránsito de las entidades y servidores al régimen del servicio civil.

III. ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El artículo 104 de la Constitución Política del Perú establece que:

“Artículo 104°. El Congreso puede delegar en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar, mediante decretos legislativos, sobre la materia específica y por el plazo determinado establecidos en la ley autoritativa.

No pueden delegarse las materias que son indelegables a la Comisión Permanente.

Los decretos legislativos están sometidos, en cuanto a su promulgación, publicación, vigencia y efectos, a las mismas normas que rigen para la ley.

El Presidente de la República da cuenta al Congreso o a la Comisión Permanente de cada decreto legislativo”.

Conforme al citado artículo, el Congreso de la República se encuentra constitucionalmente autorizado para delegar su facultad legislativa en el Poder Ejecutivo, sobre una o más materias específicas, siempre que dichas materias no sean cuestiones indelegables de su Comisión Permanente.

En ese marco constitucional, el Congreso de la República emitió la Ley N° 31880, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materias de seguridad ciudadana, gestión del riesgo de desastres-Niño Global, infraestructura social, calidad de proyectos y meritocracia, a través de la cual delegó facultades en el Poder Ejecutivo para regular, entre otras, en materia de fortalecimiento de la gestión pública para un mejor servicio.

En consecuencia, en el marco de la delegación de facultades otorgadas a través de la Ley N° 31880, el Poder Ejecutivo se encuentra constitucionalmente habilitado para emitir el presente Decreto Legislativo que tiene por objeto fortalecer la gestión pública a través del tránsito de las entidades públicas al régimen del servicio civil, así como promover el acceso meritocrático de los servidores civiles a dicho régimen y establecer disposiciones complementarias para tal fin.

En ese sentido, el presente Decreto Legislativo modifica los artículos 24, 84, 95, la Cuarta y Quinta Disposiciones Complementarias Transitorias de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, e incorpora la Cuarta, Décimo Tercera, Décimo Cuarta y Décimo Quinta Disposición Complementaria Final y la Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, con la finalidad de adecuar el marco normativo existente y garantizar el derecho de los servidores a contar con igualdad remunerativa y de beneficios sociales a través del ingreso al régimen del servicio civil, regulado por la Ley N° 30057.

Cabe precisar que la igualdad remunerativa y de beneficios sociales tiene sustento constitucional, así lo ha señalado el Tribunal Constitucional¹⁵ al analizar los tratados internacionales de Derechos Humanos, tales como la Declaración Universal de Derecho Humanos¹⁶ o el Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales¹⁷,

¹⁵ Ver Expediente 04922-2007-PA/ TC, fundamento 8.

¹⁶ “Artículo 23

(...)

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.”

¹⁷ “Artículo 7°:



precisando que "se infiere de los tratados de Derechos Humanos referidos a los que se hace mención que la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni de diferenciación, como por ejemplo otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo. En efecto se prohíbe y queda vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana."

Siendo ello así, el presente Decreto Legislativo tiene sustento constitucional ya que tiene por finalidad fortalecer a gestión pública, garantizando el derecho de los servidores a contar con igualdad remunerativa y de beneficios sociales a través del ingreso al régimen del servicio civil, regulado por la Ley N° 30057.



Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
- i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; (...)"

PODER EJECUTIVO

DECRETOS LEGISLATIVOS

DECRETO LEGISLATIVO
Nº 1602

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

Que, mediante la Ley Nº 31880, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materias de Seguridad Ciudadana, Gestión del Riesgo de Desastres - Niño Global, Infraestructura Social, Calidad de Proyectos y Meritocracia, el Congreso de la República ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar, entre otros, en materia de fortalecimiento de la gestión pública para un mejor servicio, por el plazo de noventa (90) días calendario;

Que, el numeral 2.4 del artículo 2 de la Ley Nº 31880, dispone que el Poder Ejecutivo está facultado a modificar el marco normativo para garantizar el derecho de los servidores a contar con igualdad remunerativa y de beneficios sociales a través del ingreso al régimen del servicio civil, estableciendo reglas para el traslado de las entidades públicas señaladas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, al régimen del servicio civil regulado en dicha norma, de manera ordenada y oportuna;

Que, en el marco de la facultad conferida, resulta necesario modificar la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, con la finalidad de fortalecer la gestión pública a través del tránsito de las entidades públicas al régimen del servicio civil y promover el acceso meritocrático de los servidores civiles a dicho régimen; así como, dictar disposiciones complementarias para tal fin;

Que, en virtud a lo dispuesto en el subnumeral 6 del numeral 28.1 del artículo 28 del Reglamento que desarrolla el Marco Institucional que rige el Proceso de Mejora de Calidad Regulatoria y establece los Lineamientos Generales para la aplicación del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante, aprobado por Decreto Supremo Nº 063-2021-PCM, la presente norma se considera excluida del alcance del AIR Ex Ante por la materia que comprende, consistente en el funcionamiento del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

De conformidad con lo establecido en el artículo 104 de la Constitución Política del Perú, y en ejercicio de las facultades delegadas en el numeral 2.4 del artículo 2 de la Ley Nº 31880, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materias de Seguridad Ciudadana, Gestión del Riesgo de Desastres - Niño Global, Infraestructura Social, Calidad de Proyectos y Meritocracia;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,
Con cargo de dar cuenta al Congreso de la República:
Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

**DECRETO LEGISLATIVO QUE MODIFICA LA
LEY Nº 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL, PARA
FORTALECER LA GESTIÓN PÚBLICA A TRAVÉS
DEL TRÁNSITO DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y
PROMOVER EL ACCESO MERITOCRÁTICO DE
LOS SERVIDORES CIVILES AL RÉGIMEN DEL
SERVICIO CIVIL, Y DICTA OTRAS DISPOSICIONES**

Artículo 1. Objeto

El presente decreto legislativo tiene por objeto modificar la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, para fortalecer la gestión pública a través del tránsito de las entidades públicas al régimen del servicio civil, promover el acceso meritocrático de los servidores civiles a dicho

régimen y establecer disposiciones complementarias para tal fin.

Artículo 2. Modificación de los artículos 24, 84, 95, la Cuarta y Quinta Disposiciones Complementarias Transitorias de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil
Modificar los artículos 24, 84, 95, la Cuarta y Quinta Disposiciones Complementarias Transitorias de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, en los términos siguientes:

“Artículo 24. Factores de evaluación

24.1 La evaluación se realiza tomando en cuenta, principalmente, factores o metas individuales relacionadas a la función que desempeña el servidor.

24.2. Las metas de los directivos públicos en el marco de la presente ley, son definidas a partir de los indicadores de gestión institucional, vinculados a los resultados esperados por la entidad pública o a la optimización de la gestión interna.

24.3. Para el caso de los directivos públicos de las entidades del Poder Ejecutivo comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la presente Ley, cuando corresponda, se definen adicionalmente indicadores de gestión institucional, que son establecidos por la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas - MEF y la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, considerando las políticas de gobierno”.

“Artículo 84. Contratación temporal

Excepcionalmente se puede contratar de manera directa a plazo fijo en los casos de suspensión previstos en el artículo 47 de la presente Ley, así como en los casos de incremento extraordinario y temporal de actividades. Estas situaciones deben estar debidamente justificadas. Los contratos no pueden tener un plazo mayor a nueve (9) meses. Pueden renovarse por una sola vez antes de su vencimiento, hasta por un período de tres (3) meses. Cumplido el plazo, tales contratos concluyen de pleno derecho y son nulos los actos en contrario. El personal contratado bajo esta modalidad no pertenece al Servicio Civil de Carrera.

SERVIR emite los lineamientos que regulan el límite máximo de las contrataciones temporales a las que se refiere el presente artículo”.

“Artículo 95. El procedimiento de los medios impugnatorios

95.1 El término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles, **contados desde el día siguiente de notificado el acto impugnado. El recurso de reconsideración se resuelve en el plazo de quince (15) días hábiles, y el recurso de apelación se resuelve en el plazo establecido en la Décimo Tercera Disposición Complementaria Final de la presente Ley.**

95.2 La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado.

95.3 El recurso de apelación se interpone cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico. La apelación es sin efecto suspensivo”.

“CUARTA. Traslado de servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 al régimen del Servicio Civil

Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 pueden trasladarse voluntariamente y previo concurso público de méritos al régimen previsto en la presente Ley. Las normas reglamentarias establecen las condiciones con las que se realizan los concursos de traslado de régimen. La participación en los concursos para trasladarse al nuevo régimen no requiere de la renuncia previa al régimen de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057, según corresponda.

Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057 que ganen los concursos y opten voluntariamente por el traslado al nuevo régimen previsto en la presente Ley, dejan de pertenecer a los regímenes señalados con la respectiva liquidación de sus beneficios sociales, según corresponda, y no tienen derecho a ninguna de las condiciones y beneficios establecidos en ellos; a partir de su traslado al nuevo régimen, cualquier disposición o resolución administrativa que contravenga esta disposición es nula de pleno derecho o inejecutable por el Sector Público. **Esta disposición no incluye los planes de seguros médicos familiares u otros de naturaleza análoga, que estén percibiendo los trabajadores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057.**

Estos servidores no están sujetos al período de prueba previsto en la presente Ley.”

“QUINTA. Gestión de servidores bajo diferentes regímenes en entidades públicas en el régimen del Servicio Civil

A fin de **optimizar** el funcionamiento de las **entidades públicas** y únicamente **adecuarlas** a la nueva organización y perfiles de puesto, **las mismas** están autorizadas, **desde la aprobación del CPE**, a reubicar de puesto a quienes presten servicios en ellas, bajo cualquiera de los regímenes laborales, comprendidos en los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057, o cualquier carrera o régimen especial.

El proceso de implementación de las entidades al régimen del Servicio Civil no configura la causal de terminación prevista en el inciso k del artículo 49 de la presente Ley”.

Artículo 3. Incorporación de los numerales 60.1 y 60.2 al artículo 60, la Cuarta, Décimo Tercera, Décimo Cuarta y Décimo Quinta Disposiciones Complementarias Finales y la Tercera Disposición Complementaria Transitoria a la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil

Incorporar los numerales 60.1 y 60.2 al artículo 60, la Cuarta, Décimo Tercera, Décimo Cuarta y Décimo Quinta Disposiciones Complementarias Finales y la Tercera Disposición Complementaria Transitoria a la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil, en los términos siguientes:

“Artículo 60. Características de la contratación de directivos públicos

60.1 Los directivos públicos son designados por un período de tres (3) años.

60.2 Se puede realizar renovaciones, previo informe favorable del empleador, debidamente motivado, teniendo en consideración, entre otros criterios, los resultados de su evaluación anual. De no optarse por la renovación se dará por concluida la designación.

(...)”

“DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

(...)”

CUARTA.- Aprobación del cuadro de puestos de la entidad (CPE)

Créase el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) como instrumento de gestión. El CPE de cada entidad se aprueba mediante resolución del Consejo Directivo de SERVIR con opinión favorable de la Dirección General de Presupuesto Público y la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas. Este instrumento reemplaza al Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y al Presupuesto Analítico de Personal (PAP).

Las entidades públicas nuevas que se creen a partir de la vigencia de la presente disposición, se encuentran sujetas al régimen del servicio civil regulado por la presente Ley; asimismo, aquellas entidades que no siendo nuevas tengan puestos que, por mandato de la ley, deban regirse por el régimen del servicio civil, solo requieren cumplir con la valorización de los puestos propuestos

para implementar dicho régimen. La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas aprueba la valorización.

Para el caso de las entidades públicas del Poder Ejecutivo comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la presente Ley, para la aprobación de su CPE se sujetan a las siguientes reglas:

1. **Para la aprobación del CPE no se requiere la actualización del Cuadro para Asignación de Personal (CAP), Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) ni del Presupuesto Analítico de Personal (PAP). En el caso de que la entidad no cuente con dichos instrumentos, no tiene obligación de elaborarlos.**

Asimismo, para la aprobación del CPE la entidad debe contar con el Manual de Perfiles de Puestos (MPP) que contenga, como mínimo, los puestos de funcionarios públicos y servidores de confianza.

Las entidades públicas culminan la elaboración de todos los perfiles de puestos que contiene su MPP en el plazo de un (1) año, contado desde la aprobación de su CPE. En ningún caso, puede incrementar el costo total del CPE aprobado.

SERVIR emite los lineamientos que regulan la elaboración y aprobación del MPP.

2. **La propuesta de CPE no requiere ser aprobada mediante resolución de la entidad pública y es remitida por el titular de la misma a SERVIR, mediante oficio, para su aprobación. Dicha propuesta es remitida con copia al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) para su opinión en el marco de sus competencias, en el plazo máximo de cinco (5) días calendario. Si el MEF no emite su opinión en el plazo establecido, se continúa con el proceso de aprobación del CPE.**
3. **La propuesta de CPE de las entidades Tipo B debe contar con la opinión favorable de la entidad Tipo A a la que pertenecen. Dicha opinión se emite en un plazo máximo de diez (10) días hábiles contados desde el día siguiente de recibida la propuesta, bajo responsabilidad del Titular de la Entidad. En el caso de las entidades públicas que cuenten con servidores bajo carreras especiales, la entidad Tipo A cuenta con un plazo máximo de opinión de quince (15) días hábiles.**
4. **En el caso de los organismos públicos, la aprobación del CPE no requiere contar con opinión previa favorable del Ministerio al cual están adscritos.**
5. **SERVIR, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas en el marco de sus competencias, emite los lineamientos que definen las actividades, el procedimiento y las fuentes de información, los plazos para la emisión de opinión, entre otros, que se requiera para la elaboración y aprobación del CPE.**

(...)”

“DÉCIMO TERCERA.- De la atención de los recursos de apelación de competencia del Tribunal del Servicio Civil

1. **El Tribunal del Servicio Civil evalúa la admisión a trámite de los recursos de apelación bajo su competencia, en el plazo de quince (15) días hábiles, contados desde su recepción por el citado Tribunal.**
2. **El Tribunal del Servicio Civil resuelve los recursos de apelación en el plazo de sesenta (60) días hábiles, contados desde que el recurso es admitido a trámite por el citado Tribunal.**
3. **La resolución de la apelación agota la vía administrativa.**

4. La elevación del recurso de apelación al Tribunal del Servicio Civil se realiza en el plazo de diez (10) días hábiles, contados desde el día siguiente de su presentación. La entidad remite el recurso en el plazo previsto, con la totalidad de los antecedentes que originaron el acto impugnado y la documentación de obligatoria remisión. El incumplimiento de dicha obligación por parte del jefe de recursos humanos o el que haga sus veces, es pasible de sanción disciplinaria."

"DÉCIMO CUARTA. - De los requerimientos de información de SERVIR

Las entidades públicas proporcionan la información y documentación que requiera SERVIR en el ejercicio de su atribución supervisora, para verificar el cumplimiento de las normas y/o políticas del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, dentro de los plazos establecidos, bajo responsabilidad del jefe de la oficina de recursos humanos o el que haga sus veces."

"DÉCIMO QUINTA. - Del acceso a puestos de servidores civiles en las entidades públicas del Poder Ejecutivo

1. Las entidades públicas del Poder Ejecutivo comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la presente Ley que cuenten con CPE aprobado, convocan los Concursos Públicos de Méritos, conforme a la presente Ley y su Reglamento General, así como, de manera excepcional, Concursos Públicos de Méritos para el Traslado Cerrado a la Entidad, con el fin de cubrir los puestos y posiciones de servidores civiles de carrera y de servicios de actividades complementarias bajo el régimen del servicio civil, previstos en el citado instrumento de gestión.
2. Para el desarrollo de los Concursos Públicos de Méritos puede contarse con la veeduría del Oficial de Integridad o un representante de la Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces en la entidad pública, conforme a los lineamientos que emita SERVIR.
3. SERVIR, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, aprueba los criterios para la priorización de puestos que las entidades públicas deben convocar para la contratación de servidores civiles bajo el régimen del servicio civil. Las entidades públicas deben convocar los concursos públicos correspondientes, bajo responsabilidad de sus titulares. Del mismo modo, se aprueban los criterios de priorización para la incorporación de directivos públicos al régimen regulado en la presente Ley, en las entidades públicas que cuenten con Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).
4. La persona seleccionada en el marco de los Concursos Públicos de Méritos para el Traslado Cerrado a la Entidad referidos en el numeral 1 de la presente disposición, cuenta con un plazo máximo de diez (10) días hábiles para asumir el puesto para el cual fue seleccionada, contado a partir del día hábil siguiente de la publicación de los resultados en el medio establecido en las bases del concurso público. Transcurrido dicho plazo, la entidad pública se encuentra facultada a vincular al accesorio si lo hubiere o, de ser el caso, declarar desierto el concurso público.
5. Para el desarrollo de los Concursos Públicos de Méritos Abierto para directivos públicos en las entidades del Poder Ejecutivo, SERVIR proporciona las herramientas de reclutamiento y realiza la evaluación de competencias.
6. SERVIR emite los lineamientos que regulan el desarrollo de los concursos públicos, el plazo de las convocatorias, la publicación, el procedimiento, las etapas aplicables, los criterios de conformación del comité de selección, las reglas para las versiones simplificadas de los concursos públicos de méritos, la oportunidad de

la aplicación de los tipos y versiones simplificadas de los concursos, entre otros aspectos".

"DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

(...)

TERCERA.- Proceso de transición de las entidades públicas al régimen del Servicio Civil

La presente Ley y su Reglamento General establecen las reglas, procesos y metodologías que deben seguir las entidades seleccionadas para el tránsito al régimen del Servicio Civil, debiendo cumplir con las siguientes etapas:

- a) Análisis Situacional respecto a los recursos humanos.
- b) Estructura de recursos humanos para el régimen del servicio civil.
- c) Valorización de los puestos.

Las etapas del proceso de implementación son desarrolladas mediante lineamientos aprobados por SERVIR y, respecto a la etapa de valorización de los puestos, en coordinación con el MEF".

Artículo 4. Del traslado de las entidades públicas del Poder Ejecutivo al régimen del servicio civil

4.1. Las entidades públicas del Poder Ejecutivo comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que solo cuenten con servidores civiles de los regímenes laborales generales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057 deben tener aprobados su Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) en el plazo máximo de ciento ochenta (180) días calendario contados desde la vigencia de los lineamientos que emita SERVIR para la elaboración y aprobación del CPE. Para tal efecto, no se requiere la conformación de la Comisión de Tránsito.

Las entidades públicas en las que coexistan servidores civiles de regímenes laborales generales y de carreras especiales comprendidas en la primera disposición complementaria final de la Ley N° 30057, así como las entidades públicas que de manera excepcional determine SERVIR por razones debidamente justificadas, deben tener aprobados su CPE en el plazo máximo de noventa (90) días calendario adicionales al plazo dispuesto en el párrafo precedente; para tal efecto, no se requiere la conformación de la Comisión de Tránsito.

4.2. SERVIR, a la vigencia de los lineamientos referidos en el numeral precedente, publica en su sede digital los listados de las entidades comprendidas en el numeral precedente y el cronograma para la presentación de sus propuestas de Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).

4.3. SERVIR está autorizado para elaborar la propuesta de CPE de las entidades públicas cuando estas no hayan cumplido con presentar su propuesta de CPE al término de los plazos señalados en el numeral 4.1, o que, habiéndola presentado en los plazos establecidos, no cuenten con la conformidad de SERVIR. Para dicho efecto, SERVIR considera, entre otros, los instrumentos de gestión de la entidad pública que estén publicados en su portal de transparencia y la información que, a la fecha de entrada en vigencia del presente decreto legislativo, se encuentre registrada en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP). La elaboración y aprobación del CPE se realiza en el plazo máximo de noventa (90) días calendario contados desde el término de los plazos establecidos en el numeral 4.1. En el marco de la elaboración del CPE, la propuesta que elabore SERVIR en coordinación con las oficinas de recursos humanos o la que haga sus veces en la entidad, debe contar con la validación del titular de esta, quien tiene un plazo máximo de hasta quince (15) días calendario, contados desde remitida la propuesta. Si cumplido dicho plazo, este no ha emitido su validación, SERVIR continúa con el proceso de aprobación. El Consejo Directivo de SERVIR aprueba el CPE de cada entidad, previa opinión

favorable del Ministerio de Economía y Finanzas en el marco de sus competencias.

Artículo 5. Del régimen aplicable para la incorporación de servidores civiles a plazo indeterminado en el Poder Ejecutivo

Transcurrido los plazos dispuestos en el numeral 4.1 del artículo 4 del presente decreto legislativo, las entidades públicas del Poder Ejecutivo comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, están prohibidas de contratar servidores civiles a plazo indeterminado bajo cualquier régimen laboral general, salvo aquellas entidades que cuenten con CPE, las cuales pueden contratar servidores civiles a plazo indeterminado bajo el régimen regulado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Lo dispuesto en el presente artículo no es aplicable para las contrataciones y nombramientos de servidores civiles correspondientes a las carreras especiales señaladas en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, para la incorporación de servidores civiles en cumplimiento de mandatos judiciales, ni para la renovación de contratos del personal del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 al amparo de la Ley N° 24041.

Artículo 6. Servicio de evaluación de competencias para directivos

6.1. Se autoriza a SERVIR a diseñar e implementar el servicio de evaluación de competencias para puestos directivos, distinto al establecido para los concursos públicos de méritos de directivos y la Gestión del Rendimiento. El servicio está orientado a los servidores civiles y profesionales interesados en vincularse al grupo de directivos públicos.

6.2. El resultado favorable del servicio referido en el numeral precedente, es utilizado para acreditar la calificación aprobatoria de la evaluación de competencias de los concursos públicos de méritos.

6.3. SERVIR, mediante lineamiento, aprueba el procedimiento y aplicación del servicio de evaluación por competencias para puestos directivos.

Artículo 7. Del financiamiento

La implementación de lo dispuesto en el presente Decreto Legislativo se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades comprendidas en su ámbito de aplicación, conforme a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 8. Refrendo

El presente Decreto Legislativo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y por el Ministro de Economía y Finanzas.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. De la creación de registros en el AIRHSP

1. En el caso de las convocatorias a los Concursos Públicos de Méritos cerrados a la entidad, se autoriza a los pliegos a efectuar los referidos concursos, y en el caso de los directivos públicos, se autoriza a los pliegos a efectuar las incorporaciones de los citados directivos, en ambos casos, con cargo al presupuesto institucional previsto en las partidas de gasto vinculadas a los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057 y personal al que se refiere el artículo 84 de la Ley N° 30057, según corresponda, cuyos puestos están siendo sujetos a la incorporación a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y, de corresponder, con cargo a la disponibilidad presupuestaria de la Partida de Gasto 2.1 "Personal y Obligaciones Sociales" del presupuesto institucional de la entidad. Asimismo, se les exceptúa de lo dispuesto en el numeral 3.8 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 044-2021, solo para los fines establecidos en la presente disposición.

2. Culminado el proceso al que hace referencia la presente disposición, las entidades involucradas deben efectuar las modificaciones presupuestarias en nivel funcional programático respectivas para habilitar las partidas de gasto vinculadas al régimen del servicio civil con cargo a los recursos previstos de los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y personal al que se refiere el artículo 84 de la Ley N° 30057, según corresponda, que accedieron al régimen del servicio civil bajo la Ley N° 30057.
3. Las entidades involucradas remiten la documentación correspondiente a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas (DGGFRH) para la creación de los registros respectivos en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), conforme a la normatividad vigente, de corresponder, previa opinión favorable de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas. La DGGFRH elimina, de oficio, los registros y/o plazas vacantes como resultado del tránsito al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
4. Para el inicio del vínculo laboral bajo la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la persona que accede al servicio civil, mediante concurso público de méritos, no debe tener vínculo laboral vigente con la entidad.

SEGUNDA. De la aprobación de los lineamientos emitidos por SERVIR

Los lineamientos que emita SERVIR en el marco de lo dispuesto en el presente decreto legislativo, así como los criterios de priorización a que se refiere el numeral 3 de la Décimo Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprueban por el Consejo Directivo y se formalizan mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva. Los lineamientos se aprueban en un plazo máximo de treinta (30) días calendario, contados a partir de la entrada en vigencia del presente decreto legislativo.

TERCERA. De la determinación de las entidades Tipo B en el Poder Ejecutivo

Las entidades públicas del Poder Ejecutivo comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil que no hubiesen definido a sus entidades Tipo B, en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, deben emitir la resolución respectiva que las defina como tales, en el plazo máximo de diez (10) días hábiles, contados desde la vigencia del presente decreto legislativo, bajo responsabilidad del Titular de la Entidad. La citada resolución se notifica a SERVIR.

Para la declaración de la entidad Tipo B se requiere que ésta sea unidad ejecutora y cumpla los criterios establecidos en el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

CUARTA. De las contrataciones bajo el Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios

A partir de la vigencia del presente decreto legislativo, las entidades públicas del Poder Ejecutivo comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, están prohibidas de convocar concursos públicos para la contratación de servidores civiles a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Es nulo de pleno derecho el contrato administrativo de servicios que se suscriba en contravención de la presente disposición.

QUINTA. Del estado de la implementación

En el plazo establecido en el numeral 4.1 del artículo 4 del presente decreto legislativo, SERVIR informa



mensualmente ante el Consejo de Ministros los avances de la implementación del tránsito al régimen del servicio civil, de las entidades públicas del Poder Ejecutivo comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

SEXTA. De la inaplicación de las reglas de implementación

Se dispone que no resultan aplicables a las entidades públicas del Poder Ejecutivo comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, las disposiciones establecidas en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

SÉTIMA. De la aplicación excepcional de la cantidad de servidores de confianza

1. Excepcionalmente, las entidades públicas que hayan remitido su propuesta de CPE a SERVIR en el plazo establecido en el numeral 4.1 del artículo 4 del presente decreto legislativo, pueden mantener la cantidad de servidores de confianza contemplada en el CAP o CAP Provisional a la entrada en vigencia del presente decreto legislativo.
2. La excepción prevista en la presente disposición se aplica por un plazo máximo de tres (3) años contados a partir de la aprobación del CPE. Transcurrido dicho plazo, la entidad pública implementa el porcentaje de servidores de confianza establecidos en el CPE, bajo responsabilidad de su titular.

OCTAVA. De la aplicación del nivel jerárquico similar en los artículos 4 y 5 de la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción

1. Para efectos de la aplicación del artículo 4 de la Ley N° 31419, la referencia a "nivel jerárquico similar" debe entenderse como equivalente para el cumplimiento de la experiencia específica en puestos o cargos de directivo, además de los supuestos establecidos en la citada Ley y su Reglamento, la experiencia ejerciendo labores de asesoría técnica a los miembros de órganos colegiados integrados en su totalidad por funcionarios públicos del Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Poder Judicial, a razón de dos (2) años de asesoría por un (1) año de experiencia específica requerida.
2. Para efectos de la aplicación del artículo 5 de la Ley N° 31419, la referencia a "nivel jerárquico similar" debe entenderse como equivalente para el cumplimiento de la experiencia específica en puestos o cargos de directivo, además de los supuestos establecidos en la citada Ley y su Reglamento, la experiencia ejerciendo labores de asesoría técnica a los miembros de órganos colegiados integrados en su totalidad por funcionarios públicos del Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Poder Judicial.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA. De la programación de los concursos públicos de méritos

1. Las entidades públicas del Poder Ejecutivo comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, realizan sus concursos públicos de acuerdo a su disponibilidad presupuestal y los criterios de priorización a que se refiere el numeral 3 de la Décimo Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
2. Para la realización de los concursos señalados en el numeral precedente no se requiere iniciar

con los concursos públicos por el grupo de directivos públicos.

SEGUNDA. De la contratación de servidores de confianza hasta la aprobación de CPE

Las entidades públicas del Poder Ejecutivo comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, pueden contratar servidores de confianza, para reemplazo por cese, bajo los regímenes regulados en los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, según corresponda, hasta la aprobación de su CPE.

TERCERA. Cuadro de Puestos de la Entidad en proceso de aprobación

La propuesta de CPE que, a la entrada en vigencia del presente decreto legislativo, se encuentre en proceso de aprobación, continúa rigiéndose bajo las reglas vigentes a la fecha de presentación de dicha propuesta a SERVIR.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIA

ÚNICA. Incorporación de la Séptima Disposición Complementaria Final en la Ley N° 31841, Ley que crea la Autoridad Nacional de Infraestructura (ANIN)

Incorpórese la Séptima Disposición Complementaria Final en la Ley N° 31841, Ley que crea la Autoridad Nacional de Infraestructura (ANIN) en los siguientes términos:

"SÉTIMA.- De la aprobación del CPE de la Autoridad Nacional de Infraestructura

A los cinco (5) días hábiles de la vigencia de la presente disposición, la ANIN presenta la propuesta de CPE a SERVIR, para cuyo efecto, no se requiere contar con la conformación de la Comisión de Tránsito, ni que la propuesta haya sido aprobada por el titular de la entidad. SERVIR emite opinión favorable en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles y remite la propuesta al MEF, quien emite opinión en el plazo máximo de diez (10) días hábiles.

Se considera a la ANIN como Organismo Público Ejecutor que no tiene rectoría de Sistemas Administrativos, en el Rango 4, para efectos de determinar la valorización de la compensación económica de los puestos del CPE. Asimismo, para determinar el límite de crecimiento al que hace referencia el artículo 6 del Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo 138-2014-EF, se considera el Presupuesto Institucional de Apertura de la ANIN aprobado para el año fiscal 2024.

A los quince (15) días calendario de la aprobación del CPE, el titular de la ANIN remite a SERVIR su propuesta de MPP. SERVIR emite opinión a los diez (10) días hábiles de presentada la propuesta, y la entidad aprueba el MPP al día siguiente de recibida la opinión favorable.

Para la aprobación del CPE y MPP se aplica lo dispuesto en los numerales 1, 2 y 4 de la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinte días del mes de diciembre del año dos mil veintitrés.

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA
Presidenta de la República

LUIS ALBERTO OTÁROLA PEÑARANDA
Presidente del Consejo de Ministros

ALEX ALONSO CONTRERAS MIRANDA
Ministro de Economía y Finanzas

2246611-1