



PERÚ

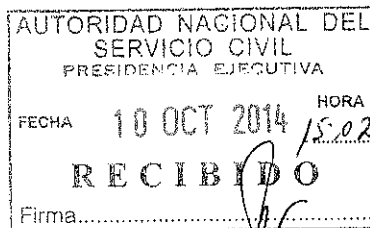
Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Políticas de Gestión del Servicio Civil

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

INFORME TÉCNICO N° 703-2014-SERVIR/GPGSC



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

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

Asunto : Solicitud de derogación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, presentada por la Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales (CITE), la Confederación Nacional de Trabajadores Estatales (CTE) y la Unión Nacional de Sindicatos del Sector Estatal (UNASSE), por el incumplimiento del Capítulo XVII del Tratado de Libre Comercio Perú-Estados Unidos.

Referencia : Oficio Múltiple N° 179-2014-PCM/SC

Fecha : Lima, 10 OCT. 2014

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación al documento de la referencia, mediante el cual se remite el pliego de reclamos presentado por la Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales (CITE), la Confederación Nacional de Trabajadores Estatales (CTE) y la Unión Nacional de Sindicatos del Sector Estatal (UNASSE), siendo uno de los temas solicitados la derogación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

En tal sentido, señalamos lo siguiente:

I. Competencia de SERVIR para emitir opinión

1.1. El Decreto Legislativo N° 1023 creó a SERVIR como un Organismo Técnico Especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

1.2. De esta manera, la presente opinión se enmarca, de manera estricta, en las competencias legalmente atribuidas a SERVIR y se emite sin perjuicio de la opinión que a otros sectores pudiera corresponderles.

II. Contenido de la denuncia

2.1. La solicitud presentada por CITE, CTE y UNASSE cuestiona algunas disposiciones de la Ley N° 30057, relacionadas a la negociación colectiva, a las causales de término del servicio civil como al cese por desaprobación, supresión del puesto y extinción de la entidad.

III. Análisis





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Ministerio de Trabajo y Promoción
Laboral

Aspectos generales

3.1. La Ley N° 30057 tiene por finalidad establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado. En esa línea, la reforma del servicio civil se encuentra orientada a que las entidades públicas alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que los integran.

3.2. Para tal efecto, el servicio civil se rige por determinados principios como el interés general, según el cual el régimen del servicio civil se fundamenta en la necesidad de recursos humanos para una adecuada prestación de servicios públicos; por el mérito en el acceso, la permanencia, la progresión y la mejora en las compensaciones, basándose en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles; y por la provisión presupuestaria según el cual todo acto relativo al sistema del servicio civil se encuentra supeditado a la disponibilidad presupuestal, al cumplimiento de las reglas fiscales y a la sostenibilidad de las finanzas del Estado; entre otros principios.

Sobre negociación colectiva

3.3. La delimitación del contenido de la negociación colectiva no es incompatible con la Constitución Política del Perú, debido a que todo derecho, como el derecho a la negociación colectiva, debe ser compatibilizado o ponderado con otras disposiciones constitucionales como las referidas al presupuesto público (artículos 77° y 78°) y los derechos colectivos de los servidores públicos (artículo 42°). Asimismo, debe considerarse que el Convenio 151 de la OIT señala que los servidores públicos pueden negociar sobre condiciones de empleo y no menciona expresamente que la negociación se realice sobre remuneraciones.

3.4. En esa línea, el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹ (en adelante el Reglamento) desarrolla los siguientes temas sobre negociación colectiva: definición de convenio colectivo (artículo 68°), características del convenio colectivo (artículo 69°), composición de la Comisión Negociadora (artículo 72°), procedimiento de la negociación colectiva (artículo 72°), vigencia del convenio (artículo 73°), así como las funciones y la conformación del Tribunal Arbitral (artículos 74°, 75°, 76°, 77° y 78°), entre otros temas.

3.5. Adicionalmente, la delimitación del contenido del derecho a la negociación colectiva se justifica en lo siguiente:

- Evita las distorsiones existentes en la actualidad respecto de la negociación de remuneraciones. Así, por ejemplo, los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 no tienen derecho a negociar remuneraciones colectivamente y, en el caso del régimen del Decreto Legislativo N° 728, solo pueden negociar aquellas entidades que cuenten con recursos directamente recaudados. Esta distorsión genera que solo algunos trabajadores puedan negociar sobre sus remuneraciones.
- Evita el desorden remunerativo, producto de las reglas diferenciadas para negociar sobre remuneraciones dependiendo del régimen laboral del servidor, lo cual ha generado que servidores con funciones o cargos similares tengan compensaciones diferentes.



¹ Norma aprobada por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 13 de junio de 2014.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Organismo de Gestión
del Servicio Civil

- Establece criterios técnicos y objetivos para el incremento de remuneraciones. Por ello, la Ley N° 30057 ha previsto que las compensaciones se guían por principios como la competitividad, la equidad, la consistencia interna (relación adecuada entre sueldos al interior de una entidad con personas con poca y mucha responsabilidad) y la consistencia intergubernamental (relación adecuada entre puestos semejantes en entidades diferentes). Asimismo, se precisa que la compensación económica comprende la valorización principal, la valorización ajustada, las vacaciones y aguinaldos. Y en caso de situaciones atípicas para el desempeño del puesto se puede incorporar la valorización priorizada.
- Considera el principio de provisión presupuestaria. En la Ley N° 30057, se desarrollan los principios que deben guiar la reforma del servicio civil como la provisión presupuestaria. Todo acto relativo al sistema del servicio civil está supeditado a la disponibilidad presupuestal, al cumplimiento de las reglas fiscales y a la sostenibilidad de las finanzas del Estado.

3.6. En consecuencia, las compensaciones económicas deben sujetarse a las normas del servicio civil y a las normas presupuestales. La Ley N° 30057 busca ordenar el sistema de compensaciones sobre la base de criterios técnicos y de mérito con alcance para todos los servidores civiles.

Sobre las causales de término del servicio civil

3.7. En la solicitud se señala que se producirán despidos masivos con la aplicación de algunas causales de término del vínculo del servicio civil, previstas en el artículo 49° de la Ley N° 30057, tales como el cese en los casos de desaprobación, la supresión del puesto y la extinción de la entidad.

- a) Sobre la causal de cese por desaprobación

3.8. La reforma del servicio civil se rige por el principio del mérito, según el cual la permanencia y progresión en el servicio civil se basa en el desempeño, capacidades y evaluación permanente para el puesto de los servidores civiles. En consecuencia la evaluación de desempeño no tiene por finalidad despedir a los trabajadores, sino todo lo contrario estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil, conforme al artículo 19° de la Ley N° 30057.

3.9. Para tal efecto, la Ley N° 30057 ha previsto una serie de garantías para el desarrollo de la evaluación de desempeño:

- Los factores a medir como desempeño deben estar relacionados con las funciones del puesto.
- La evaluación se realiza en función a factores o metas mensurables y verificables.
- El servidor debe conocer por anticipado los procedimientos, factores o metas con los que será evaluado.
- El proceso de evaluación debe garantizar que se comunique al servidor civil los métodos, la oportunidad, las condiciones de la evaluación y los resultados de la misma a fin de plantear compromisos de mejora y realizar el seguimiento correspondiente.
- La calificación será notificada al servidor evaluado, y podrá solicitar la confirmación de la calificación ante un Comité. En caso sea calificado como personal desaprobado, puede recurrir al Tribunal del Servicio Civil en vía de apelación.

3.10. De otro lado, solo procede la calificación de personal desaprobado cuando el personal es calificado por segunda vez como personal sujeto a observación. Incluso, se ha previsto que las oficinas de recursos humanos desarrollen actividades de capacitación dirigidas específicamente





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

a servidores que sean calificados como personal sujeto a observación y, de esta manera, garantizar un adecuado proceso de formación laboral en un plazo razonable de 6 meses. En esa línea, en el artículo 46° del Reglamento se señala expresamente que “Los servidores que obtengan una calificación de personal de rendimiento sujeto a observación, tendrán derecho y prioridad a la formación laboral en los temas considerados en su respectivo plan de mejora”.

3.11. En consecuencia, los resultados de las evaluaciones serán producto de un proceso transparente y objetivo en la asignación de factores a evaluar, de modo que el servidor siempre conozca con precisión que se espera de su desempeño y que la evaluación sea una herramienta para su mejora continua.

b) Sobre la causal de supresión del puesto

3.12. En el artículo 49° de la Ley N° 30057 se ha previsto una serie de garantías para que la aplicación de la causal por supresión del puesto sea excepcional y debidamente fundamentada, asimismo, se establecen garantías para que los trabajadores reingresen al servicio civil, conforme se desarrolla a continuación:

- La supresión del puesto debido a causas tecnológicas, estructurales u organizativas, son aquellas entendidas como las innovaciones científicas o de gestión o nuevas necesidades derivadas del cambio del entorno social o económico, que llevan cambios en los aspectos organizativos de la entidad.
- La norma de la entidad que autorice la supresión de puestos debe estar debidamente fundamentada, acreditando las causas y la excepcionalidad de su adopción.
- La norma debe contar con la opinión técnica favorable de SERVIR y de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), de modo previo a su aprobación.
- La norma debe establecer un plazo mínimo de seis meses contados a partir de su publicación para ejecutar la supresión del puesto.
- Los servidores civiles de carrera de estas entidades pueden reingresar al servicio civil en el mismo nivel o en un nivel superior, siempre que ganen el concurso público de méritos convocado para el puesto al que postulen.

3.13. En esa línea, en el artículo 217° del Reglamento se define los supuestos de supresión del puesto por causa tecnológica, estructural u organizativa:

- Causas tecnológicas, referidas a cambios por innovaciones científicas que determinen que sean obsoletos ciertos métodos de operación, encontrando sustitución en otros más modernos.
- Causas estructurales, son los hechos relacionados con cambios en la gestión del trabajo o en el diseño de los puestos de trabajo con el fin de propiciar el mejor funcionamiento de la entidad, los cuales deberán encontrarse debidamente acreditados o cuando exista una norma que varíe la estructura organizacional de la entidad así como en los casos de reorganización administrativa.
- Causas organizativas, en atención a necesidades derivadas del cambio del entorno social o económico que implican un cambio en la organización del trabajo, lo cual deberá encontrarse debidamente acreditado y cuya urgencia sea notoria.

3.14. Asimismo, en el artículo 218° del Reglamento se establece que para la aplicación de la causal de supresión del puesto, la entidad deberá presentar a SERVIR y a la Secretaría de Gestión Pública de la PCM, lo siguiente:





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

El Proyecto de Ley
N° 13093

- Los fundamentos y hechos que justifican de manera objetiva la causa de la supresión del puesto o los puestos.
- Los fundamentos y hechos que acrediten la excepcionalidad de la medida.
- La descripción del puesto o los puestos que serán suprimidos.
- El plan de capacitación que contribuya a la postulación en el servicio civil o la actividad privada del servidor o servidores cuyos puestos sean suprimidos.

c) Sobre la causal de extinción de la entidad

3.15. Respecto a la causal por extinción de la entidad por mandato normativo expreso, en el literal l) del artículo 47° de la Ley N° 30057 se establecen garantías para su aplicación:

- La norma que autorice la extinción de la entidad, programa o proyecto debe estar debidamente fundamentada acreditando las causas y la excepcionalidad de su adopción.
- La norma debe contar con la opinión técnica favorable de SERVIR y de la Secretaría de Gestión Pública de la PCM, de modo previo a su aprobación.
- La norma debe establecer un plazo mínimo de seis meses contados a partir de su publicación para ejecutar la extinción.
- Los servidores civiles de carrera de estas entidades pueden reingresar al servicio civil en el mismo nivel o en un nivel superior, siempre que ganen el concurso público de méritos convocado para el puesto al que postulen.

3.16. Asimismo, en el artículo 219° del Reglamento se establece que para la aplicación de esta causal de término, la entidad deberá presentar a SERVIR y a la Secretaría de Gestión Pública de la PCM, lo siguiente:

- Los fundamentos y hechos que justifican de manera objetiva la extinción de la entidad, programa o proyecto.
- Los fundamentos y hechos que acrediten la excepcionalidad de la medida.
- De manera opcional, el plan de capacitación que contribuya a la reinserción laboral en el servicio civil o la actividad privada del servidor o servidores que pertenecen a la entidad, programa o proyecto que se extinga.

IV. Conclusión

Consideramos que la Ley N° 30057 y sus normas reglamentarias contemplan garantías para la aplicación de las disposiciones sobre negociación colectiva, causales de término por supresión de puesto, extinción de la entidad, cese por desaprobación, entre otros temas. Asimismo, se establecen garantías y mejores condiciones para los servidores que decidan trasladarse al nuevo régimen del servicio civil.

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

Atentamente,


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

