



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima,

INFORME TECNICO N° -2023-SERVIR-GPGSC

A : **JUAN BALTAZAR DEDIOS VARGAS**
GERENTE DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

De : **JOSÉ GUTIÉRREZ SANTAFÉ**
ESPECIALISTA DE PROYECTOS NORMATIVOS DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE RECURSOS HUMANOS

Asunto : Opinión sobre el Proyecto de Ley N° 6015/2023-CR, Ley que incorpora al personal de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP) que se encuentre en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios al régimen laboral del Decreto Legislativo 728

Referencia : Oficio 1400-2022-2023-CPCGR/JEJO-CR

Me dirijo a usted, en atención al documento de la referencia, mediante el cual, el Presidente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República del Congreso de la República, solicita opinión sobre el Proyecto de Ley N° 6015/2023-CR, Ley que incorpora al personal de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP) que se encuentre en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios al régimen laboral del Decreto Legislativo 728 (en adelante, Proyecto de Ley).

Al respecto, informo lo siguiente:

I. Competencia de SERVIR

- 1.1 El Decreto Legislativo N° 1023¹ creó a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR como un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, SAGRH) atribuyéndole entre otras funciones, la de emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito de aplicación de dicho sistema.
- 1.2 De esta manera, la presente opinión necesariamente se enmarca en las competencias legalmente atribuidas a SERVIR y se emite sin perjuicio de la opinión que a otros sectores pudiera corresponderles.

II. Contenido de la propuesta normativa

- 2.1 Conforme se advierte del artículo 1 del Proyecto de Ley, la iniciativa legislativa tiene por objeto *"incorporar a los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP) que se encuentre bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), al régimen*

¹ Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: RW7S9B4



laboral del Decreto Legislativo 728, con la finalidad de uniformizar las normas de aplicación para las relaciones laborales, en aplicación del derecho constitucional de igualdad”.

- 2.2 En línea con su objeto, en su artículo 2 *“se precisa que, los trabajadores de la SUNARP, se rigen exclusivamente por el régimen laboral de la actividad privada normada por el Decreto Legislativo 728 y no se encuentran comprendidos bajo los alcances de las normas que regulan la gestión de recursos humanos del servicio civil”.* Asimismo, contempla la *“migración de los trabajadores de la SUNARP al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, en el plazo máximo de tres (3) años en base a la meritocracia y el orden de prelación por el tiempo de contrato (...)”* (artículo 3).
- 2.3 En el artículo 4 del Proyecto de Ley se contempla como requisitos para la migración de los trabajadores del Decreto Legislativo N° 1057 al Decreto Legislativo N° 728, los siguientes:
- “a) Tener vínculo laboral vigente y una antigüedad no menor a dos (2) años de labores en forma continua o de cuatro (4) años de labores discontinuas a la fecha de la promulgación de la presente ley.*
 - b) Haber ingresado a la institución mediante concurso público de méritos, o en su defecto, haber mantenido con la entidad una relación de servicios no personales por el plazo mínimo de un año previo a su contratación como personal CAS”.*
- 2.4 Asimismo, el Proyecto de Ley en su artículo 5 dispone que *“los trabajadores de la SUNARP bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057 cuentan con protección contra el despido injustificado y/o término de contrato”;* por su parte, el artículo 6 dispone la conformación de la comisión del proceso de migración que; y su artículo 7 precisa que la reglamentación a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) en coordinación con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos dentro del plazo de sesenta (60) días a partir de la vigencia de la Ley.
- 2.5 En la Exposición de Motivos, se menciona que *“el CAS fue creado en el año 2008 para solucionar la problemática generada por la proliferación de los servicios no personales (SNP) en el sector público; sin embargo, la contratación CAS, terminó generando los mismos o más problemas que los que pretendía solucionar”*².
- 2.6 Respecto del Análisis Costo – Beneficio, en su Exposición de Motivos se señala que *“no hay costo adicional alguno para el Estado pues su implementación se llevará a cabo de acuerdo a la necesidad y disponibilidad presupuestal de la entidad pública hasta en un plazo no mayor a los tres años, estando además facultada la entidad a realizar las modificaciones presupuestales que sean necesarias para la implementación de la propuesta”.*

III. Análisis del Proyecto de Ley

Competencia de SERVIR en el marco del SAGRH

- 3.1 En principio, es oportuno precisar que, en el marco del literal d) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1023, SERVIR en su condición de ente rector del SAGRH en el Sector Público, ostenta competencia para emitir opinión únicamente en relación con aquellos proyectos normativos que regulan materias que pertenecen al ámbito de dicho sistema, o cuya aplicación

² Extraído de los párrafos primero y tercero del rubro “fundamentación” de la Exposición de Motivos.



podría tener incidencia directa o indirecta sobre alguna materia perteneciente a este, a efectos de advertir sobre sus efectos o proponer fórmulas que prevengan efectos contraproducentes.

- 3.2 En línea con ello, se debe recordar que, conforme se advierte de los numerales 1.1 y 1.2 del presente Informe Técnico, SERVIR es un organismo técnico especializado, rector del SAGRH, el cual comprende los siguientes subsistemas: (1) planificación de políticas de recursos humanos; (2) organización del trabajo y su distribución; (3) gestión del empleo; (4) gestión del rendimiento; (5) gestión de la compensación; (6) gestión del desarrollo y capacitación; y, (7) gestión de relaciones humanas y sociales; en tal sentido, en el marco de lo establecido en el literal h) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1023, corresponde a SERVIR emitir opinión técnica vinculante en las materias de su competencia³, la misma que se encuentra delimitada al SAGRH⁴ y el servicio civil peruano⁵, que a su vez comprende únicamente al personal activo sujeto a las diversas modalidades de vinculación en las entidades públicas⁶.
- 3.3 En el contexto expuesto, respecto del Proyecto de Ley bajo análisis, corresponde señalar que su propuesta de regulación tiene relación con el Subsistema de Gestión del Empleo del SAGRH, específicamente con el proceso de vinculación que forma parte del grupo de Gestión de la Incorporación, por lo que corresponde emitir pronunciamiento.

Pronunciamiento del Tribunal Constitucional sobre la incorporación del personal CAS al régimen 276 o 728

- 3.4 Sobre el particular, cabe traer a colación que la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público, estableció similar procedimiento de incorporación de servidores CAS a los regímenes de los Decretos Legislativos N° 728 y N° 276. Así, en el artículo 1 de la Ley N° 31131, se dispuso lo siguiente:

“Artículo 1. Objeto de la Ley

El objeto de la presente ley es incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los trabajadores que desarrollan labores permanentes en las diversas entidades del Estado, contratados bajo el Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

En las entidades públicas, cuyo régimen laboral es exclusivamente el del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, la citada incorporación se hace respecto a este régimen”.

³ SERVIR en calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se constituye en su autoridad técnico-normativa y, por lo tanto, sus informes técnicos referidos a consultas sobre el sentido y alcance de las normas relativas al mencionado sistema administrativo fijan una posición que debe ser considerada por todas las oficinas de recursos humanos en su calidad de integrantes del Sistema. En tal sentido, todos los informes técnicos emitidos por SERVIR –incluso aquellos que no hayan sido aprobados por el Consejo Directivo– tienen calidad de vinculante.

⁴ **Decreto Legislativo N° 1023**

«Artículo 2.- Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - en lo sucesivo, el Sistema - establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y, comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos».

⁵ **Decreto Legislativo N° 1023**

«Título Preliminar – Principios del servicio civil y del compromiso del estado al servicio de la ciudadanía [...] Artículo II.- El servicio civil es el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, que debe armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de las personas al servicio del Estado. [...]».

⁶ **Decreto Legislativo N° 1023**

«Tercera Disposición Complementaria Final.- Regímenes comprendidos en el Sistema Para los efectos del presente Decreto Legislativo, y en tanto se implemente de modo integral la nueva Ley del Servicio Civil, el Sistema comprende a los regímenes de carrera y formas de contratación de servicios de personal utilizados por las entidades públicas, sin que ello implique reconocimiento de derecho alguno [...]»

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: RW7S9B4



- 3.5 Sin embargo, a través de la Sentencia del Pleno N° 979/2021 recaída en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC, "Caso de la incorporación de los trabajadores del régimen CAS al Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo 728", el Tribunal Constitucional declaró inconstitucionales los artículos 1, 2, 3, 4 (segundo párrafo) y 5, así como la primera y segunda disposiciones complementarias finales de la mencionada Ley N° 31131.
- 3.6 Según la mencionada sentencia, el TC sustenta su decisión en los siguientes aspectos:
- **El acceso al empleo público se realiza 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, 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 (fundamento 37). (énfasis agregado).
 - El TC indicó que si bien el inciso c) del artículo 2 de la Ley N° 31131 estableció como requisito para el traslado a los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276 ó 728 el haber ingresado a la institución mediante concurso público, **las normas que regulan el régimen laboral del CAS cuentan con un proceso de selección sujeto a un estándar de exigencia menor al previsto para el acceso a otros regímenes laborales, puesto que no se requiere obligatoriamente la realización de un examen de conocimientos técnicos** (fundamento 41). Situación distinta se presenta en el caso de acceder a una plaza a tiempo indeterminado en la administración pública, en donde se deben someter a un concurso público que cumpla con las características de perfil curricular y a la evaluación de conocimientos técnicos a través de un examen, así como también de sus capacidades en el marco de una entrevista personal, solo de esa manera se preserva la meritocracia en el sector público y se garantiza la igualdad de acceso al empleo público (fundamento 45). (énfasis agregado).
 - Por otro lado, por decisión gubernamental ante el desorden generado por los diversos regímenes laborales que subsisten entre sí, se decidió reorganizar el servicio civil a través de la creación de un sistema único que permita fortalecer el trabajo estatal en la búsqueda de la eficiencia y eficacia en la prestación de servicios laborales (fundamento 15); por lo que, como el mismo TC lo indica, la solución no es la incorporación de los servidores CAS a los regímenes de los decretos legislativos 728 y 276, como se pretendía en la Ley N° 31131, sino la concreción de un régimen laboral único para las personas que prestan servicios en las entidades del Estado, como el contenido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC). (énfasis agregado).
- 3.7 Por lo tanto, conforme los fundamentos expuestos por el Tribunal Constitucional, se desprende que la reforma del servicio civil es el mecanismo idóneo a través del cual se puede reorganizar el servicio civil, creando un sistema único y eliminando la dispersión de regímenes laborales. Para tal efecto, de acuerdo a la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria de la LSC, los servidores bajo el régimen de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, se trasladan, voluntariamente y previo concurso público de méritos, al régimen de la LSC (con excepción del personal de las carreras especiales).
- 3.8 Es preciso señalar que si bien se puede comprender la intención de generar igualdad de tratamiento al régimen CAS respecto de otros regímenes preexistentes, como el del Decreto Legislativo N° 728, ello traería como consecuencia prolongar la coexistencia en las entidades del estado de regímenes laborales distintos y desincentivar su transición al Régimen del Servicio

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: RW759B4



Civil, que es el ideal para balancear los derechos laborales de los servidores con la satisfacción del interés general para la adecuada prestación de los servicios públicos.

- 3.9 Ello se puede confirmar, precisamente, a través de la mencionada Sentencia del Pleno N° 979/2021, donde el Tribunal Constitucional ha señalado la necesidad de continuar con la implementación de la LSC, no solo con la finalidad de trasladar a dicho régimen único a los servidores civiles que se encuentran bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y continuar con su eliminación progresiva en el marco de la Ley N° 29849, sino también de ordenar *"el caos del trabajo público generado por los diversos regímenes laborales que subsisten entre sí"*, conforme fue calificado por dicho Tribunal en el fundamento 60 de su Sentencia recaída en el Expediente N° 00025-2013-PI/TC y acumulados. En línea con ello, la implementación del régimen del Servicio Civil constituye también Política del Estado por lo que la incorporación de medidas en el ordenamiento jurídico nacional que desincentiven dicha implementación, podría representar una afectación a la Política del Estado.

Concursos públicos de méritos e Incorporación de Personal en la Administración Pública

- 3.10 La igualdad en el acceso a la función pública como un derecho de todo ciudadano exige que la regla para la incorporación a una entidad pública sea el concurso público de méritos, lo cual impone el principio del mérito o meritocracia, tanto para la incorporación como para la progresión y la permanencia en el puesto, supeditados a la idoneidad objetivamente demostrada de la persona o servidor que lo ocupa.
- 3.11 En ese orden de ideas, el artículo 5 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP), establece que la incorporación al empleo público se realiza mediante concurso público abierto, por grupo ocupacional, en base al mérito y capacidad de la persona, en un régimen de igualdad de oportunidades. En esa misma línea, el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023, establece que la incorporación al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio de mérito.
- 3.12 Por su parte, el artículo 8 de la LSC, respecto de la incorporación al servicio civil, señala que el proceso de selección es el mecanismo de incorporación al grupo de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias, siendo su finalidad seleccionar a las personas más idóneas para el puesto sobre la base del mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública.
- 3.13 Tanto la LMEP como la LSC consagran el principio de igualdad de oportunidades como regla que debe regir no solo para el acceso al servicio civil, sino otros procesos de la gestión de recursos humanos en el Estado.
- 3.14 Por su parte, el Tribunal Constitucional, en varias sentencias (como en la recaída en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, Precedente Huatuco), ha señalado que los contenidos del derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, son los siguientes: i) acceder o ingresar a la función pública; ii) ejercerla plenamente; iii) ascender en la función pública; y, iv) condiciones iguales de acceso.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: RW7S9B4



- 3.15 De la misma manera, ha precisado que el derecho de acceso a la función pública tiene como principio consustancial el principio de mérito, el cual vincula plenamente al Estado y a toda entidad pública en general (fundamento 78 de la Sentencia emitida en el Expediente 00011-2020-PI/TC). Esto significa que este principio vincula positivamente al legislador a que la regulación sobre el acceso a toda función pública observe irrestrictamente el principio basilar del acceso por mérito.
- 3.16 Así pues, se concluye que el acceso al servicio en la administración pública se efectúa necesariamente por concurso de méritos en el marco de un régimen de igualdad de oportunidades y de conformidad con los principios de mérito y capacidad de las personas. Disponer lo contrario implica el quebrantamiento del marco legal que regula la gestión de los recursos humanos del sector público, así como del esfuerzo que viene realizando el Poder Ejecutivo para lograr la implementación de un régimen único que ordene y regule los derechos y deberes de todos los servidores que prestan servicios en las entidades públicas de nuestro país.
- 3.17 En el caso de la iniciativa legislativa materia de análisis, no se advierte que la incorporación del personal CAS de la SUNARP al régimen del Decreto Legislativo N° 728 sea previo concurso público de méritos, por lo que de aprobarse la iniciativa en los términos propuestos, implica establecer una regla de privilegio a favor de éste grupo, lo cual generaría un trato desigual frente a las demás personas que trabajan en las entidades de la Administración Pública, contraviniendo así lo dispuesto en el artículo 103 de la Constitución Política del Perú, el cual señala que *"Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas. (...)"*
- 3.18 Bajo ese marco, es menester señalar que, si bien en el artículo 4 del proyecto normativo se establece como uno de los requisitos para la incorporación al régimen del Decreto Legislativo N° 728, que los trabajadores CAS de la SUNARP se hayan incorporado en la entidad mediante concurso público, no contempla expresamente que la incorporación al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 será previo concurso público, lo cual contraviene los principios que rigen el acceso al empleo público.
- 3.19 Estando a las consideraciones antes expuestas, es de advertir que la propuesta de incorporación de los trabajadores CAS de la SUNARP al régimen del Decreto Legislativo N° 728, no resulta viable, **pues no cumple con el principio fundamental de incorporación de personal en la administración pública, que es la incorporación mediante concurso público de méritos**, contraviniendo abiertamente los principios de acceso al empleo público regulados en la LMEP y en el Decreto Legislativo N° 1023 y en las demás normas que rigen la incorporación de personal en la administración pública, por lo que la propuesta normativa adolecería de vicios de inconstitucionalidad.

Régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728

- 3.20 El régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728, se define como el cuerpo normativo que establece los derechos y obligaciones de las partes del contrato de trabajo. La norma fue diseñada exclusivamente para el Sector Privado, pero fue ampliada al Sector Público con el objetivo de atraer personal calificado a determinadas entidades públicas

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: RW759B4



consideradas claves debido a que sus funciones estaban vinculadas con el logro de los objetivos del programa económico, así como contar con una gestión de los recursos humanos más flexible y eficiente.

- 3.21 El régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 728 desde su aplicación en el ámbito público ha representado, para el personal administrativo, problemas que se propone superar con la implementación del nuevo régimen del servicio civil. La racionalidad de dicho régimen, diseñado para el sector privado, prescinde del interés público, dotando de relevancia al interés privado del empleador, que busca incrementar ganancias, como del trabajador, que busca satisfacer sus necesidades a través del sueldo. En el sector público, por el contrario, se busca crear valor público y beneficiar a la ciudadanía.
- 3.22 Si bien el régimen laboral de la actividad privada permite, a algunas entidades, gestionar sus recursos humanos con singular discrecionalidad, sus mecanismos no responden a lo que busca el Estado de sus recursos humanos, dado que carece de una estructura de carrera que permita la progresión y profesionalización en el sector público, generando además inequidades en el SAGRH, debido a su distinto tratamiento, como por ejemplo en el caso de las retribuciones.
- 3.23 En efecto, el régimen de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, constituye un sistema abierto a un puesto determinado donde se incorpora personal capacitado en posiciones de responsabilidad diversa, no existiendo la posibilidad de promoción o de ascender peldaño a peldaño en la estructura de niveles remunerativos. Esto implica que se organiza bajo un sistema de puestos, por lo que no existen mecanismos formales de promoción o ascensos de personal (progresión en la carrera); en tal sentido, la medida propuesta de incorporar al personal CAS de la SUNARP al régimen del Decreto Legislativo N° 728, no es compatible con la política estatal de implementación del Régimen del Servicio Civil, en el que sí se contempla los mecanismos de progresión en la carrera.
- 3.24 Adicionalmente, resulta importante resaltar que la propuesta normativa no precisa la modalidad mediante la cual se incorporarían los servidores bajo el régimen CAS al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, aspecto de gran importancia dado que estos dos regímenes admiten dos formas de vinculación.
- 3.25 De la misma manera, en el Decreto Legislativo N° 728 se tiene la contratación a plazo indeterminado (que genera estabilidad laboral, lo cual supone no ser cesado sin justa causa), y la otra es el contrato sujeto a modalidad que es a plazo fijo y únicamente es posible suscribir en alguno de los nueve supuestos que ha previsto la norma.
- 3.26 De otro lado, resulta importante precisar que el personal administrativo de la Administración Pública en general, se encuentra comprendido dentro de los alcances de la LSC, respecto de lo cual debe tenerse en cuenta lo expresado por el Tribunal Constitucional, a propósito del proceso de inconstitucionalidad iniciado contra la LSC⁷.

⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el proceso de inconstitucionalidad contra la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (fundamentos 66, 67, 69 y 79):

"66. Al respecto, conviene reiterar que el objeto de la Ley N° 30057, del Servicio Civil, es "establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicio en las entidades públicas del estado" (...) lo que obviamente supone que dicho sistema alcanza a las personas que prestan servicios a las entidades públicas del Estado (artículo 1). Entonces, si la ley del servicio civil debe ser, en principio, aplicable a todos los servidores públicos, toda exclusión debe estar razonablemente fundada en la especial naturaleza o la particularidad de la

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: RW7S9B4



- 3.27 Por lo señalado, no se justifica la propuesta de apartamiento del personal CAS de la SUNARP del régimen unificador de la LSC como lo propone el Proyecto de Ley a través del cambio de régimen.

Competencia del Poder Ejecutivo para dirigir el SAGRH en el Sector Público

- 3.28 La Constitución Política del Perú, establece en su artículo 118, inciso 3, que corresponde al Presidente de la República: dirigir la política general del Gobierno. En línea con lo señalado, la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, desarrollando las competencias exclusivas del Poder Ejecutivo, en su artículo 4, establece lo siguiente:

"Artículo 4.- Competencias exclusivas del Poder Ejecutivo

El Poder Ejecutivo tiene las siguientes competencias exclusivas:

1. Diseñar y supervisar políticas nacionales y sectoriales, las cuales son de cumplimiento obligatorio por todas las entidades del Estado en todos los niveles de gobierno.

*Las políticas nacionales definen los objetivos prioritarios, los lineamientos, los contenidos principales de las políticas públicas, los estándares nacionales de cumplimiento y la provisión de servicios que deben ser alcanzados y supervisados para asegurar el normal desarrollo de las actividades públicas y privadas. **Las políticas nacionales conforman la política general de gobierno** (énfasis agregado).*

(...)"

- 3.29 Con el objetivo de viabilizar las políticas nacionales, mediante Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, el Poder Ejecutivo aprobó la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, precisando que uno de sus pilares centrales es el "servicio civil meritocrático" (punto 4 del numeral 3.2), orientado a mejorar el desempeño y el impacto positivo que el ejercicio de la función pública debe tener sobre la ciudadanía sobre la base de los principios de mérito e igualdad de oportunidades como principales características del servicio civil.
- 3.30 Por su parte, la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030, aprobada por Decreto Supremo N° 103-2022-PCM, identifica como problema público el hecho que los "Bienes, servicios y regulaciones que no responden a las expectativas y necesidades de las personas y a la creación de valor público" (numeral 3.1), ocasionada, entre otras causas, por la inadecuada gestión de los recursos humanos y el inadecuado desempeño de los servidores civiles, por lo que **plantea como alternativa de solución: la implementación de la LSC en los tres niveles de gobierno** y fortalecer la gestión del desempeño de los servidores civiles para fortalecer las habilidades relevantes que se requieren en el servicio civil.
- 3.31 Asimismo, establece como situación futura deseada lo siguiente: "Al 2030 contaremos con bienes, servicios y regulaciones de calidad que logren resultados de política pública, basados en

prestación del servicio. Sólo de esta manera estaría justificada la exclusión de un determinado grupo de servidores públicos de los alcances de la ley."

"67. En el caso de autos, este Tribunal advierte que la prestación de los servicios que realizan los servidores civiles a que se refiere el primer párrafo de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley 300657 (con excepción de los trabajadores de las empresas del Estado y los servidores sujetos a las carreras especiales) no tiene la especial naturaleza o la particularidad requerida en relación con la prestación de servicios de los demás servidores civiles, de manera tal que, sea indispensable o necesaria la regulación de un tratamiento especial."

"69. Si el objeto que ha perseguido el legislador es tender a uniformizar el régimen de los servidores públicos, las exclusiones que realice deben tener un fundamento en la naturaleza de la función y constituir propiamente una carrera desde la perspectiva de la progresión. La diferencia no puede basarse solamente en la particularidad de la actividad que realizan, por cuanto las funciones de cada órgano del estado son, de alguna manera, especializadas y diferentes."

"79. "Este tribunal considera que el hecho de que un servidor público pertenezca o labore en un determinado poder del Estado, órgano constitucional u órgano descentralizado, ello no implica que éste necesariamente tenga que estar comprendido dentro de un régimen laboral especial, sino que, bien entendidas las cosas, dicho régimen solo comprende a aquellos servidores que realizan labores de naturaleza especial o debido a la particularidad de la prestación del servicio."

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: RW7S9B4



evidencia y que atiendan las necesidades de las personas de manera oportuna y eficiente" (numeral 3.5), para tal efecto, define como uno de los objetivos prioritarios de la Política Nacional el *"Mejorar la gestión interna en las entidades públicas"*, a través de la **implementación del régimen del servicio civil en las entidades públicas** (énfasis propio).

- 3.32 En dicho contexto, los esfuerzos que el Poder Ejecutivo dedica a la implementación del Régimen del Servicio Civil como un régimen laboral único para todos los trabajadores que prestan servicios en las diferentes instituciones públicas del país, se encuentran alineados con la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública y no resulta viable ni razonable su distorsión a través de la habilitación de marco normativo que mantenga la dispersión de regímenes laborales en el Sector Público.
- 3.33 Finalmente, y en la misma línea que lo precedentemente descrito, como parte de la Política General de Gobierno aprobado mediante Decreto Supremo N° 042-2023-PCM, se estableció como uno de los lineamientos del *"Eje 6: Lucha contra la corrupción, orden público y seguridad, y defensa de la soberanía nacional"*, el **acelerar la implementación del servicio civil meritocrático, con procesos transparentes y evaluación constante**.

Reforma del servicio civil, compensaciones y beneficios del nuevo régimen

- 3.34 La reforma del servicio civil está orientada a que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.
- 3.35 El nuevo régimen de servicios procura la mejora en las compensaciones económicas, basándose en el desempeño, la capacidad y la evaluación permanente de los servidores civiles. Es así que, el nuevo régimen del servicio civil implicará doce (12) compensaciones económicas mensuales que incluye vacaciones, más dos (2) compensaciones por concepto de aguinaldo (equivalente cada uno a la compensación económica mensual que perciben)⁸ y, adicionalmente, una compensación por tiempo de servicios (CTS) equivalente a una compensación mensual que se calcula sobre la base de lo que se percibe como compensación económica. Por lo tanto, los servidores civiles del nuevo régimen en un año percibirán el equivalente a quince (15) compensaciones económicas mensuales, lo cual representará un incremento respecto de sus actuales ingresos para aquellos servidores públicos que decidan incorporarse al nuevo régimen, pues este reformula la política remunerativa del Sector Público.
- 3.36 A la fecha SERVIR como ente rector del SAGRH, órgano técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, viene realizando los mayores esfuerzos para la implementación de la LSC, la cual se ha dado de manera progresiva conforme a reglas de gradualidad y en el marco de la programación de las leyes anuales de presupuesto. Así, tenemos que, desde la vigencia de la LSC y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias, se han venido emitiendo diversas directivas y lineamientos e

⁸ Reglamento de Compensaciones, aprobado por Decreto Supremo N° 138-2014-EF y modificatorias

"Artículo 18.- Monto de los aguinaldos"

El monto de cada aguinaldo es equivalente a un catorceavo (1/14) de la compensación económica anual del servidor civil, es decir, una suma igual a la compensación económica que mensualmente percibe el servidor en los meses de julio y de diciembre, según se trate del aguinaldo con motivo de Fiestas Patrias o de Navidad, respectivamente."

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: RW7S9B4



impulsando su implementación, lo que ha hecho posible que, a la fecha, existan un total de 511⁹ entidades en proceso de tránsito al régimen del Servicio Civil, de los cuales 497 se encuentran en la fase 1, distribuidas entre los 3 niveles de gobierno (192 del nivel nacional, 60 del nivel regional y 245 del nivel local); y, en la fase 2, existen 15 entidades, las mismas que se encuentran desarrollando el tránsito de los servidores públicos al régimen del Servicio Civil, que implica el tránsito progresivo y voluntario de servidores públicos al régimen del Servicio Civil y que opten por participar en los concursos públicos de méritos organizados por la entidad de la que forman parte o de alguna otra entidad pública que se encuentre en una instancia similar, de corresponder.

- 3.37 Finalmente, cabe acotar que, en virtud 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**; el Poder Ejecutivo se encuentra facultado, entre otros aspectos, para regular el **"Fortalecimiento de la gestión pública para un mejor servicio"**, para establecer el marco normativo para garantizar el derecho de los servidores a contar con igualdad remunerativa y social a través de la incorporación al régimen del servicio civil, estableciendo reglas para el traslado de las entidades públicas a dicho régimen, de manera ordenada y oportuna.
- 3.38 En dicho marco, SERVIR viene desarrollando el referido marco normativo que permitirá el avance planificado y progresivo de la Reforma del Servicio Civil a través de la aprobación de nuevos instrumentos de gestión en materia de recursos humanos, los cuales evidencian una reorganización de los puestos en las entidades públicas; traslado progresivo y sostenible de servidores públicos a un régimen laboral único, mediante mecanismos de selección basados en el mérito y la idoneidad para el ejercicio de la función pública; y, la orientación de recursos presupuestales y humanos para el cumplimiento de las metas trazadas en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030.

Competencias del Ministerio de Economía y Finanzas en materia presupuestaria

- 3.39 Además de lo desarrollado precedentemente, en caso de aprobarse, el Proyecto de Ley generaría gasto adicional a ser cubierto con cargo al Tesoro Público. Asimismo, es importante precisar que la incorporación del personal que actualmente labora bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728, implicaría la aprobación de una escala de ingresos, aspecto que se enmarca dentro la competencia del referido Ministerio, dado que mediante el numeral 2.3 del artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 044-2021¹⁰ se estableció que la atribución para brindar opiniones técnicas relacionadas con los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, así como para desarrollar normas sobre dicha materia, la ejerce de forma exclusiva y excluyente la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

⁹ Memorando N° 000424-2023-SERVIR-GDSRH del 27 de abril de 2023, emitido por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos – SERVIR. Adicionalmente, se debe tener en cuenta que mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000156-2023-SERVIR-PE de fecha 25-07-2023, se aprobó el CPE del Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público – OSITRAN, con lo que las entidades en la fase 2 ascienden a 15.

¹⁰ Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: RW7S9B4



- 3.40 Asimismo, se debe tener presente que, de conformidad con lo establecido por el literal a) de la Tercera¹¹ Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, en la Administración Pública, la incorporación de personal solo se efectúa cuando se cuenta con la plaza presupuestada y las acciones que contravengan son nulas de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la Entidad que autorizó tales actos, así como de su Titular. Asimismo, se debe tener en cuenta que, el numeral 8.2 del artículo 8 de la Ley N° 31638, precisa que para la incorporación de personal autorizado en su numeral 8.1, es requisito que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP), en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), o en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), según corresponda, así como que las plazas o puestos a ocupar se encuentren registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, y que cuenten con la respectiva certificación del crédito presupuestario, regla que se repite desde la vigencia de la Ley N° 28411 (01-01-2005).
- 3.41 En línea con lo anterior, el numeral 3.8 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 044-2021, establece que, para las convocatorias de personal, las plazas o los puestos a cubrir deben registrarse previamente en el AIRHSP, quedando prohibida la suscripción de los contratos sin la existencia de los registros en el AIRHSP, bajo responsabilidad del Titular de la entidad, del Jefe de la Oficina de Administración y del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o quienes hagan sus veces en la entidad.
- 3.42 Adicionalmente, respecto del PAP de cada entidad del Sector Público, se debe precisar que, según lo establecido por el numeral 2.4 del artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 044-2021, previo a su aprobación, debe contar con opinión favorable de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.
- 3.43 En el contexto expuesto, se sugiere solicitar opinión al Ministerio de Economía y Finanzas, en el marco de sus competencias establecidas en el Decreto Legislativo N° 1440 y el Decreto de Urgencia N° 044-2021.

IV. Conclusiones

En relación con el Proyecto de Ley N° 6015/2023-CR, Ley que incorpora al personal de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP) que se encuentre en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, se concluye que el mismo no resulta viable por las siguientes consideraciones:

- 4.1 Mediante la Ley N° 31131 se dispuso la incorporación de los servidores bajo el Decreto Legislativo N° 1057 a los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 728 y 276. No obstante, el Tribunal Constitucional, a través de la Sentencia del Pleno N° 979/2021 recaída en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC, declaró inconstitucionales los artículos 1, 2, 3, 4 (segundo párrafo) y 5, así como la primera y segunda disposiciones complementarias finales de la mencionada Ley, que

¹¹ Vigente en virtud a lo establecido por la Única Disposición Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: RW759B4



regulaban dicha incorporación. Cabe resaltar que, la propuesta legislativa analizada es similar a las disposiciones de la Ley N° 31131 que fueron declaradas inconstitucionales.

- 4.2 A través de la mencionada Sentencia del Pleno N° 979/2021, el Tribunal Constitucional ha señalado la necesidad de continuar con la implementación de la LSC, no solo con la finalidad de trasladar a dicho régimen único a los servidores civiles que se encuentran bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y continuar con su eliminación progresiva en el marco de la Ley N° 29849, sino también de ordenar “el caos del trabajo público generado por los diversos regímenes laborales que subsisten entre sí”, conforme fue calificado por dicho Tribunal en el fundamento 60 de su Sentencia recaída en el Expediente N° 00025-2013-PI/TC y acumulados.
- 4.3 La propuesta de incorporación de los trabajadores CAS de la SUNARP al régimen del Decreto Legislativo N° 728, no resulta viable, **pues no cumple con el principio fundamental de incorporación de personal en la administración pública, que es la incorporación mediante concurso público de méritos**, contraviniendo abiertamente los principios de acceso al empleo público regulados en la LMEP y en el Decreto Legislativo N° 1023 y en las demás normas que rigen la incorporación de personal en la administración pública, por lo que la propuesta normativa adolecería de vicios de inconstitucionalidad
- 4.4 El régimen de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, constituye un sistema abierto a un puesto determinado donde se incorpora personal capacitado en posiciones de responsabilidad diversa, no existiendo la posibilidad de promoción o de ascender peldaño a peldaño en la estructura de niveles remunerativos. Esto implica que se organiza bajo un sistema de puestos, por lo que no existen mecanismos formales de promoción o ascensos de personal (progresión en la carrera); en tal sentido, la medida propuesta de incorporar al personal CAS de la SUNARP al régimen del Decreto Legislativo N° 728, no es compatible con la política estatal de implementación del Régimen del Servicio Civil, en el que sí se contempla los mecanismos de progresión en la carrera.
- 4.5 Teniendo en cuenta la problemática que plantea el Proyecto de Ley, resulta necesario mencionar que como regla general, el Estado Peruano viene promoviendo la reforma del servicio, la cual tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, reduciendo así la inequidad laboral y salarial mejorando el sistema de remuneraciones y dotando de un mejor horizonte laboral a los servidores públicos; temas que precisamente aborda el Proyecto de Ley al plantear como una problemática la diferencia entre los regímenes laborales correspondientes al Decreto Legislativo N° 1057 y al Decreto Legislativo N° 728.
- 4.6 El régimen de la LSC implicará una mejora de las compensaciones económicas, pues accederán a doce (12) compensaciones económicas mensuales que incluye vacaciones, más dos (2) compensaciones por concepto de aguinaldo (equivalente cada uno a la compensación económica mensual que perciben) y adicionalmente una compensación por tiempo de servicios (CTS) equivalente a una compensación mensual que se calcula sobre la base de lo que se percibe como compensación económica. Es decir, los servidores civiles del nuevo régimen en un año percibirán el equivalente a quince (15) compensaciones económicas mensuales, lo cual supondrá un incremento en sus actuales ingresos para aquellos servidores públicos que decidan optar por cambiar al nuevo régimen, pues este reformula la política remunerativa del Sector Público.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: RW759B4



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

- 4.7 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 Poder Ejecutivo se encuentra facultado, entre otros aspectos, para regular el **"Fortalecimiento de la gestión pública para un mejor servicio"**, para establecer el marco normativo para garantizar el derecho de los servidores a contar con igualdad remunerativa y social a través de la incorporación al régimen del servicio civil, estableciendo reglas para el traslado de las entidades públicas a dicho régimen, de manera ordenada y oportuna.
- 4.8 En dicho marco, SERVIR viene desarrollando el referido marco normativo que permitirá el avance planificado y progresivo de la Reforma del Servicio Civil a través de la aprobación de nuevos instrumentos de gestión en materia de recursos humanos, los cuales evidencian una reorganización de los puestos en las entidades públicas; traslado progresivo y sostenible de servidores públicos a un régimen laboral único, mediante mecanismos de selección basados en el mérito y la idoneidad para el ejercicio de la función pública; y, la orientación de recursos presupuestales y humanos para el cumplimiento de las metas trazadas en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030.

V. Recomendación

De aprobarse el Proyecto de Ley, se estima que esto podría generar un gasto adicional a ser cubierto con cargo al Tesoro Público; así como, la incorporación del personal que actualmente labora bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728, implicaría la aprobación de una escala de ingresos y la aprobación del PAP de cada entidad debe contar con opinión favorable previa de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, aspectos que se enmarcan dentro la competencia del Ministerio Economía y Finanzas, por lo que se sugiere solicitar opinión al referido Ministerio, en el marco de sus competencias establecidas en el Decreto Legislativo N° 1440 y el Decreto de Urgencia N° 044-2021.

Lo expuesto es cuanto informo a su despacho para los fines pertinentes, se adjunta el proyecto de oficio para dar respuesta al Congreso de la República.

Atentamente,

FIRMADO POR

JOSÉ GUTIÉRREZ SANTAFÉ

Especialista de Proyectos Normativos del Sistema
Administrativo de Recursos Humanos
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

FIRMADO POR (VB)

NATALIA ANDREA ROYLE SANSONI

Ejecutiva de Políticas del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: RW7S9B4