CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
23 FEB. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 11:06

LEY QUE PROPONE EL MEJORAMIENTO DE LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL, PARA BRINDAR UN SERVICIO PÚBLICO DE EFICIENCIA Y CALIDAD EN CONDICIONES DE TRABAJO DIGNO.

El congresista que suscribe, Carlos Enrique Alva Rojas, Parlamentario no agrupado, en uso de sus facultades de iniciativa legislativa previsto en el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y según lo estipulado en los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta a consideración del Congreso de la República el siguiente proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE PROPONE EL MEJORAMIENTO DE LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL, PARA BRINDAR UN SERVICIO PÚBLICO DE EFICIENCIA Y CALIDAD EN CONDICIONES DE TRABAJO DIGNO.

Artículo 1°. - Objeto de la ley

El objeto de la presente ley es suspender temporalmente la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, normas modificatorias y complementarias; Decreto Legislativo N° 1023 y las disposiciones que se opongan a la presente Ley, hasta el mejoramiento de una nueva Ley de incorporación integral, efectiva, no discriminatoria y digna, al Servicio Público.

Artículo 2°. -Finalidad de la Ley

La finalidad de la ley es conformar la comisión tripartita para contribuir al debate acerca del desarrollo y situación en que se encuentra el servicio civil peruano y desarrollar nuevas estrategias y acciones proponiendo mejoras y modificaciones normativas a la Ley N° 30057, con la participación de los distintos actores representantes del Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Organizaciones de Trabajadores Estatales.

Artículo 3.- Sobre la suspensión

Suspender la incorporación de nuevos trabajadores a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Artículo 4.- Creación de la comisión Tripartita encargada de y proponer mejoras a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Establecer una comisión tripartita conformada por representantes del Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Organizaciones de Trabajadores Estatales con la finalidad de evaluar el funcionamiento del servicio público y proponer modificaciones normativas y mejoras respecto de los distintos regímenes laborales existentes en el Estado y que regule de manera integral un nuevo régimen laboral de servicio público que unifique los distintos regímenes de manera justa y efectiva.

Artículo 5°. De la conformación de la comisión tripartita.

La Comisión Tripartita estará conformada por:

1. Un representante de la Presidencia del Consejo de ministros.
2. Un representante del Ministerio de Economía y Finanzas.
3. Un representante del Ministerio de Trabajo.
4. Un representante de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de La República.
5. Un representante de la Comisión de Defensa del Consumidor y organismos reguladores de los servicios públicos.
6. Un representante de la Confederación Nacional por La Unidad de Los Trabajadores CAS y Estatales en General del Perú – CONUTRACEP.
7. Un representante de los gobiernos regionales y municipales.

Artículo 6°. - Instalación de la Comisión Tripartita

La Comisión Tripartita se instala en el plazo máximo de 30 días de publicada la presente Ley, y se presenta en el plazo de 90 días el informe que contenga lo siguiente:

a) Diagnóstico sobre la situación del servicio público y su vinculación con la existencia de distintos regímenes laborales y de servicios aplicables al estado, incluyendo aquellos utilizados por altos directivos públicos como el Fondo de Apoyo Gerencial creado por Decreto Ley N°25650 y sus modificatorias y Ley N° 29806, Ley que regula la contratación de Personal Altamente Calificados en el Sector Público y dicta otras disposiciones.

b) Propuesta de mejora y unificación de los regímenes laborales y de servicios existentes en el estado, con respeto a derechos laborales, seguridad social y derecho a la negociación colectiva reconocida por la Ley N°31188.

c) Proyecto de Ley que regule de manera integral un nuevo régimen laboral de servicio público que unifique los distintos regímenes actualmente diferenciados, y establezca una nueva institucionalidad reconociendo los principios de interés público general, eficiencia y eficacia, igualdad de trato y no discriminación, provisión presupuestaria, transparencia y rendición de cuentas, integridad y ética pública, mérito y estabilidad laboral.

Artículo 7°. - Irrenunciabilidad de derechos y no discriminación

En ningún caso la aplicación de estas disposiciones deberá conducir a situaciones de disminución o renuncia de derechos laborales, ni tampoco tratamiento discriminatorio hacia los trabajadores.

Artículo 8°. - Adscripción del organismo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

La Autoridad Nacional del Servicio Civil deberá estar adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el ámbito de sus competencias.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

ÚNICA. – De la Reglamentación

Encargar al Ejecutivo, en un plazo de treinta días calendarios (30), el reglamento de la propuesta legislativa, emanada de la comisión Tripartita dispuesta en artículo 6° c), la elaboración de Reglamento de Ley correspondiente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. - Situación de los funcionarios

Todos los trabajadores que hayan accedido a una plaza para la función pública vía concurso público meritocrático bajo el régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, conservarán sus plazas y nivel remunerativo hasta la implementación del nuevo proyecto de Ley que se establece en el artículo 5C, de la presente norma.

SEGUNDA. – Suspensión de la Ley N° 30057

La disposición de suspensión contemplada en el artículo 1° surtirá efectos al día siguiente de la publicación en el diario oficial El Peruano.

DISPOSICIONES FINALES

Única. - Vigencia

La presente ley entrará en vigencia al día siguiente de la publicación en el diario oficial El Peruano.

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por:
ALVA ROJAS Carlos Enrique
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/02/2024 09:53:44-0500

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SERVICIO PÚBLICO DEL ESTADO

Para conocer la real problemática de la gestión de los recursos humanos en el ámbito del sector público por parte del Estado, es necesario analizar el desarrollo ý el contexto histórico un conjunto de variables que han originado una distorsión en el ámbito laboral como: los problemas socio-económicos, el cambio de paradigma económico; la prevalencia del enfoque de libre mercado y la influencia de las leyes internacionales provenientes de organismos supranacionales que han tenido impacto sobre la legislación en el Perú.

Por lo expuesto nos vemos en la necesidad de hacer un apretado resumen histórico para comprender evolución de los regímenes laborales y dar una propuesta legislativa coherente que logre la integración de los regímenes laborales de una manera justa y digna respetando los derechos laborales de los servidores públicos.

En 1937, se creó la Intendencia General de Hacienda, adscrita al Ministerio de Hacienda, encargada del manejo de la administración pública y de la creación del Sistema de Escalafón y Pensiones. Posteriormente, la Intendencia General de Hacienda fue denominada de Justicia y Culto, ahora llamado Ministerio de Justicia.

En 1950, la Ley del Estatuto y escalafón del servicio civil y su reglamento definieron y normaron, por primera vez y de manera integral, la carrera administrativa en el Perú. Estas normas regularon los deberes y derechos de los empleados públicos, el ingreso de personal bajo la modalidad de concurso a través de un examen oral y escrito, el escalafón, la clasificación del personal en tres grupos: oficiales, auxiliares y ayudantes, y la categorización de los trabajadores públicos según su tipo de relación contractual.

Estas normas no incluyeron aspectos relacionados con remuneraciones e incentivos. Así también, se creó el Consejo Nacional del Servicio Civil, cuya función fue cuidar por el estricto cumplimiento de la normatividad, proponer al Poder Ejecutivo las modificaciones pertinentes, atender reclamos de los servidores y resolver las resoluciones disciplinarias.

En el año 1958, con el fin de capacitar a los servidores públicos, se creó el Instituto Peruano de Administración Pública - IPAP, luego cambio de nombre por Oficina de Racionalización y Capacitación de la Administración Pública y, en 1968, por Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.

En 1973, la ESAP fue absorbida por el Instituto Nacional de Administración Pública – INAP, cuya misión era administrar los sistemas de personal, racionalización, capacitación y abastecimiento[1].

En el año 1978, se dictaron medidas con la aprobación del régimen de remuneraciones a todos los trabajadores de la administración pública, y estableció los componentes de la remuneración y una estructura remunerativa.

Con la aprobación de la Constitución Política de 1979, se elevó a rango constitucional la existencia de la carrera administrativa y el derecho a la estabilidad laboral para funcionarios y servidores públicos. Se estableció un régimen único homologado de igualdad salarial absoluta. No obstante, tan pronto empezó a regir la Constitución Política de 1979, las mismas instituciones públicas del Estado implementaron mecanismos para diferenciarse en las remuneraciones y vulnerar el principio de igualdad de remuneraciones, dando lugar a la actual dispersión de ingresos entre entidades públicas, provocando la existencia de características particulares de cada sector.

[1] En 1989, se adscribió el INAP como órgano autónomo a la Presidencia de la República. Los asuntos remunerativos del personal del Estado seguían siendo definidos por el Ministerio de Economía y Finanzas.

El principio de estabilidad laboral recogido en la Constitución Política de 1979, llevó a establecer que los servidores públicos ingresaban a la carrera administrativa por concurso público, la estabilidad laboral absoluta era adquirida desde el primer día, mediante el nombramiento. Asimismo, el principio de protección a los trabajadores estatales obliga a incorporar a la carrera administrativa a aquellos contratados que cuentan con tres años de servicio ininterrumpidos. Se aprobó una nueva escala remunerativa unificada para el régimen general; la remuneración fue establecida por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios.

En 1984, se dictó la Ley de bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público. El reglamento de la carrera administrativa, aprobado por el DS 005-90-PCM17, estableció las siguientes disposiciones: La carrera administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles, no obstante, los funcionarios directivos no están comprendidos en la carrera administrativa, se propuso catorce niveles remunerativos, mayores requisitos para ingresar a la administración pública, méritos para el ingreso a la carrera y, la obligatoriedad de concursos públicos, tiempo mínimo de servicios como requisito para el ascenso; y por último, la capacitación como requisito para el ascenso.

En 1986, el primer gobierno de Alan García a falta de ingresos suficientes y de inversión pública para reactivar la economía, su gobierno recurrió a préstamos extranjeros que más tarde se volvieron impagables. Luego tuvo la decisión de limitar el pago de la deuda externa al 10% de las exportaciones, por lo cual el Perú paso a ser considerado un "país no elegible" para préstamos por parte del Fondo Monetario Internacional (FMI). La devaluación de la nueva moneda, la inflación en promedio llegó a 1.000%, los salarios estáticos, la escasez de alimentos, una elevada inflación y el aumento de la pobreza extrema

en una población golpeada fuertemente por el terrorismo, hicieron entrar al Perú en una crisis irreversible.

La reputación del Perú en el ámbito internacional quedo desprestigiada, el país dejó de recibir apoyo financiero internacional.

En el año 1989, sucede un punto de inflexión y de cambios radicales para américa Latina, impuesto por el denominado consenso de Washington cuyo autor fue el economista John Williamson perteneciente al Instituto Peterson, un comité de expertos en economía internacional con sede en Washington. John Williamson usó el término para resumir una serie de temas comunes entre instituciones de asesoramiento político con sede en Washington, como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y Departamento del Tesoro de los Estados Unidos. Incluía diez amplios grupos de recomendaciones políticas relativamente específicas que tarde o temprano se aplicaron a toda América Latina, siendo las siguientes:

1. Disciplina en la política fiscal, enfocándose en evitar grandes déficits fiscales en relación con el producto interno bruto;
2. Redirección del gasto público en subsidios
3. Reforma tributaria, ampliando la base tributaria.
4. Tasas de interés que sean determinadas por el mercado.
5. Tipos de cambio competitivos.
6. Liberalización del comercio: liberación de las importaciones, con un particular énfasis en la eliminación de las restricciones cuantitativas (licencias, etc.); cualquier protección comercial deberá tener aranceles bajos y relativamente uniformes;
7. Liberalización de las barreras a la inversión extranjera directa.
8. Privatización de las empresas estatales.
9. Desregulación: abolición de regulaciones que impidan acceso al mercado.

10. Seguridad jurídica para los derechos de propiedad.

A inicios de los años noventa, el Perú y la crisis económica del país hicieron, sobre todo, la presión de los organismos internacionales, el Perú se vio en la necesidad de redefinir el rol del Estado, implementándose un plan de estabilización macroeconómica, basado en las medidas promovidas por el Consenso de Washington, que incluía acciones tanto en materia económica como en materia de empleo.

En general, en toda Latinoamérica se aplicaron las mismas medidas económicas, más allá de los problemas particulares de los países, promovidas por los acuerdos del consenso de Washington; el gobierno de Fujimori y la constitución de 1993 es la mayor muestra de la aplicación de todas las medidas aconsejadas por este consenso.

Las principales acciones en materia económica fueron la liberalización económica y las privatizaciones y la principal acción en materia de empleo fue la flexibilización del mercado laboral. El Estado quedo reducido a su mínima expresión y, lo privado en materia legislativa esta favorecido, desde entonces; una prevalencia de lo privado por lo público.

La reducción del estado por los problemas económico-financieros de aquella época y endeudamiento externo, influyó en el cambio de la visión en la conducción del Estado, se cambió la concepción de un Estado cuyas funciones esenciales son de planificación, regulación y control[2], por la tendencia liberal, la idea del libre mercado e implementó una legislación que derivó en un conjunto de privatizaciones, reformas laborales; generando una serie de inequidades, desmedidas desregulaciones.

[2] Plasmada en la Constitución que nos rige desde el año 1993.

Todas las mediada adoptadas favorables al sector privado en contra de lo derechos laborales[3]. Desde entonces hay un alto predominio y la subordinación de lo público a lo privado en las políticas públicas que rige hasta en la actualidad[4].

Esta última medida trajo como consecuencia cambios significativos en la legislación laboral a través de la aprobación de la Ley de fomento del empleo y su reglamento[5], que tuvo como objetivo flexibilizar el marco legal rígido que caracterizaba a nuestro país en materia de trabajo y propiciar una legislación flexible que permitiera un mayor acceso al trabajo. En este mismo contexto, se inició la redefinición del rol del Estado. Así, en 1993, se aprobó la Constitución Política vigente, motivo por el cual, tiene una orientación a favor del libre mercado.

Desde la década de 1990, ha habido cuatro intentos de reforma del servicio civil con el fin de consolidar el sistema de gestión de recursos humanos en el Estado y el último periodo en que se promulgó la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

En el primero, del 1990-1992, se cierra la carrera administrativa, una serie de reformas que incluyeron despido de personal, compra de renuncias[6], evaluaciones masivas, suspensión de ascensos, congelamiento de salarios y se crea nuevas modalidades de contratación. En este periodo se permitió el uso del régimen laboral de la actividad privada en el sector público para contratación de tecnócratas con funciones especiales, generándose una multiplicidad de escalas remunerativas. Las entidades que no adoptaron el régimen laboral de la actividad privada recurrieron a otra modalidad de contratación llamada servicios no personales (SNP)[7]

[3] Esta situación ha suscitado una serie de reclamos en instancias judiciales por parte de los trabajadores.
[4] Los partidos políticos en el Perú, sean de derecha, izquierda o de centro, han tenido coincidencia en el enfoque económico y la aplicación de la flexibilización laboral.
[5] La creación de la Ley de Fomento de Empleo, Decreto Legislativo N° 728
[6] El programa de compra de renuncias de los considerados excedentes de trabajadores en la función pública, fue un sistema de renuncias aparentemente voluntarias, pero en la realidad forzadas.
[7] En el año 2004 llegó a representar el 10 por ciento, aproximadamente 61 mil trabajadores.

para satisfacer las necesidades de contratación de personal al interior de las entidades públicas.

El 22 de julio del 2005, se crea el Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE) como concepto no remunerativo para la carrera administrativa, una forma engañosa que permitiera un incremento de los ingresos de los trabajadores bajo el régimen laboral público administrativo Decreto Legislativo 276, para compensar los bajos sueldos, pero sin afectar la planilla del Estado, es decir, fueron incrementos no pensionables. Esto produjo el incremento de las remuneraciones en forma diferenciada.

En el segundo periodo de 1995-1998, se crean normas para la modernización del Estado y la propuesta de una nueva carrera administrativa; la preocupación por resolver los problemas que afectaban a la administración pública continuó pese a lo resultados de la reorganización integral del Estado impulsada por el INAP que se desactivo el año 1995. Ese mismo año, se transfirió a la PCM la supervisión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.

En 1996, se inició el proceso de modernización de la administración pública, liderado por la PCM, quien elaboró un conjunto de propuestas resumidos en la Ley Marco de modernización. Entre las principales fueron: reorganizar el Estado y crear entidades con un régimen especial, eliminar varios organismos autónomos, mejorar los sistemas administrativos del Estado y crear nuevos entes rectores, reorganizar la carrera pública mediante el sinceramiento de los contratos SNP y la implementación de una nueva Ley de la carrera pública, mejorar la cobertura de servicios públicos, mediante una Ley de descentralización. La propuesta no recibió el apoyo político necesario como tampoco de la opinión pública. Se crearon nuevas dificultades como, por ejemplo, el incremento del gasto en planillas como resultado del sinceramiento de los contratos SNP.

En el tercer periodo 2000-2006, se trató de establecer la institucionalidad pública y las normas sobre ética e integridad pública. En el 2000, se percibía una profunda desconfianza de la ciudadanía ante el desprestigio de la administración pública por los altos niveles de corrupción, debido a la falta de mecanismos de transparencia y control de la gestión.

La reforma del servicio civil en el año 2001 se consideró fundamental para el éxito del proceso de modernización y descentralización del Estado. Por ello, se conformó una Comisión Multisectorial encargada de elaborar un informe sobre la situación del personal de la administración pública central. En su informe final, la Comisión recomendó, entre otras, lo siguientes:

- Incorporar al personal SNP a un nuevo régimen especial que otorgue de forma restringida ciertos beneficios laborables, como vacaciones, seguro social y régimen pensionario.
- Establecer un régimen especial para profesionales y servidores de mando medio, con reglas que aseguren sus posiciones sin perder la meritocracia como principio rector.
- Diseñar un régimen más flexible, similar al régimen privado, para el personal en los niveles más altos y bajos.

En el campo normativo se dieron los siguientes cambios: Acuerdo Nacional (22 de julio de 2002), Ley Marco de modernización de la gestión del Estado (Ley 27658[8] promulgada en enero de 2002), Ley de bases de la descentralización (Ley 27783 promulgada en abril de 2002), Ley Orgánica de gobiernos regionales, (Ley 27867 promulgada en noviembre de 2002) y la ley y Marco del empleo público (Ley 28175 promulgada en febrero de 2004[9]). Por último, una Modificación del Capítulo de descentralización de la Constitución Política de 1993 (Título III - año 2005).

[8] https://www.sat.gob.pe/transparenciav2/Normas/descargar/LEY%20N%2027658.pdf
[9] En el año 2003, el Banco Interamericano de Desarrollo -BID - publicó el ranking sobre la desempeñadas, ubicando al servicio civil peruano en el puesto 17 de 21 países de la región.

Mediante Decreto Legislativo 1023, de junio del 2008, se crea La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR[10] es una entidad pública adscrita a la Presidencia del Consejo de ministros que tiene como finalidad la gestión de las personas al servicio del Estado.

SERVIR, se funda para modernizar la función pública y como organismo técnico especializado y rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos del Estado, encargado de establecer, desarrollar y ejecutar la política del Estado respecto del servicio civil en materia de organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, rendimiento y evaluación, compensación, desarrollo y capacitación, entre otros. Una de sus funciones centrales está relacionada con la elaboración de propuestas normativas del sistema, incluyendo la propuesta de un modelo de servicio civil para la reforma.

El servicio civil engloba a todas las personas que trabajan para el Estado. Para lograr una administración pública profesional eficaz al servicio de la ciudadanía, debe contarse con una carrera que permita atraer y retener el a los mejores profesionales. Las principales funciones de Servir son:

- Desarrollar oficinas de recursos humanos, que actúan como socios estratégicos cercanos a la gente.
- Apoyar a la modernización facultativa de los gobiernos regionales y locales.
- Implementar y gestionar el Cuerpo de Gerentes Públicos a ser destacados a entidades de los tres niveles de gobierno.
- Emitir opinión técnica vinculante en las materias de su competencia.
- Establecer los lineamientos para la capacitación y mejora del rendimiento de los servidores públicos y la eficiencia de los servicios que brinda el Estado.

[10] https://www.gob.pe/servir.

- Desarrollar un sistema de evaluación e información.
- Desarrollar programas piloto de evaluación, para asegurar los métodos a usar según los distintos tipos de entidades y, sobre todo, los tipos de tareas específicas que desempeña cada servidor.
- Proponer la política remunerativa, que incluye la aplicación de incentivos monetarios y no monetarios vinculados al rendimiento.
- Resolver de forma progresiva conflictos individuales en materias relativas al acceso al servicio civil, pago de retribuciones, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación laboral, a través del Tribunal del Servicio Civil, que constituye la última instancia de la vía administrativa.

REGÍMENES LABORALES EN EL PERÚ

Régimen de la actividad Pública

El servicio civil abarca todas las personas que trabajan para el Estado, con la finalidad de lograr una administración pública profesional eficaz al servicio de la ciudadanía.

En la actualidad, existen 15 regímenes laborales en las entidades del Estado, entre generales y especiales, lo cual conlleva a un a una complejidad de enormes dimensiones y un desorden en la administración pública en la medida que cada régimen implica distintos derechos y deberes para los servidores públicos. Así también cada entidad del Estado tiene funciones y características diferentes.

El régimen laboral del decreto Legislativo N° 276 en el Perú es un conjunto de normas y regulaciones laborales entre los trabajadores del sector público y las entidades públicas empleadoras. Entre los aspectos más importantes de este régimen se encuentran: la contratación de los trabajadores del sector público mediante un proceso de selección objetiva y transparente, la remuneración justa y equitativa, la jornada laboral máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales, el derecho a un día de descanso semanal remunerado, las vacaciones pagadas, las licencias por

diversos motivos, la estabilidad laboral, la evaluación del desempeño, la capacitación y los beneficios laborales.

No están comprendidos en la carrera administrativa los servidores públicos contratados ni los funcionarios que desempeñan cargos públicos o de confianza, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y fuerzas Policiales, ni los trabajadores de las empresas del Estado, o de sociedades de economía mixta.

El ingreso al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 en Perú se rige por las normas y procedimientos establecidos por la ley y las entidades públicas empleadoras. A continuación, se detallan los aspectos más relevantes para el ingreso al régimen laboral del sector público en Perú:

- **Selección de personal:** El ingreso al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 se realiza mediante el proceso de selección de personal, que debe ser llevado a cabo por la entidad pública empleadora. Este proceso debe ser transparente, imparcial y basado en el mérito y la capacidad de los candidatos.
- **Convocatoria pública:** La entidad pública empleadora debe realizar una convocatoria pública para el proceso de selección de personal.
- **Requisitos para postular:** Los requisitos para postular al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 pueden variar según la entidad pública empleadora y el puesto de trabajo. En general, los candidatos deben cumplir con los requisitos de formación, experiencia, habilidades y competencias establecidos en la convocatoria.
- **Evaluación de mérito y capacidad:** El proceso de selección de personal debe evaluar el mérito y la capacidad de los candidatos mediante pruebas, entrevistas y otros métodos de evaluación. La evaluación debe ser objetiva, imparcial y transparente.
- **Contrato de trabajo:** Los candidatos seleccionados para el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 deben firmar un contrato de trabajo con la entidad pública empleadora. Este contrato debe

contener información detallada sobre las condiciones de trabajo, salarios, horarios, beneficios y otros aspectos relevantes.

El Régimen Laboral de la Actividad Privada

El régimen laboral de la actividad privada se rige por la Ley de fomento del empleo, DL N° 728, promulgado el 8 de noviembre de 1991, fue creada con la finalidad de favorecer a los empresarios hacer frente a la crisis económica por la que atravesaba el país. Esto significo relativización de la estabilidad laboral absoluta, abriendo la de posibilidad de celebrar contratos de trabajo, muchas veces arbitrarios, de naturaleza temporal, accidental y contratos para obra o servicios, ampliándose las causales para la extinción del contrato de trabajo, incluyendo la posibilidad de ceses colectivos.

Las entidades bajo este nuevo régimen laboral establecieron escalas remunerativas distintas al sistema único de remuneraciones e incorporaron personal altamente capacitado en posiciones de responsabilidad, siendo exonerados del requisito de ascender en la estructura de niveles.

Actualmente, la mayoría de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada pertenecen al grupo ocupacional de profesional (43%), seguido por los técnicos (29%) y auxiliares (8%) y un limitado porcentaje de funcionarios (3%). En el régimen de la actividad privada se encuentran la mayoría de obreros, por cuanto ellos representan el 16%.

La remuneración del servidor bajo el régimen laboral de la actividad privada está constituida por el íntegro de lo que percibe por sus servicios, sea en dinero o especie, siempre que sea de libre disposición. La periodicidad de pago es determinada por la entidad. La norma legal contempla otros beneficios con los que cuentan los servidores del régimen de la actividad privada:

- Gratificaciones por fiestas patrias y navidad (dos remuneraciones adicionales);
- Escolaridad;

- Compensación por tiempo de servicio (1remuneración anual);
- Vacaciones anuales (30 días);
- Seguro social;
- Pago de pensiones (sistema público o privado) y
- Compensación por despido arbitrario.

Como el caso del régimen laboral público administrativo, uno de los principales problemas en el régimen laboral de la actividad privada es la gran disparidad de sueldos de los servidores públicos, originando que las brechas de salarios sean altas por tipo de entidad y grupo ocupacional.

El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios

El régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) está normado por el Decreto Legislativo 1057, promulgado el 27 de junio de 2008, y su reglamento, promulgado en 2008 (modificatoria promulgada en 2011). La modalidad CAS fue creada en reemplazo de los servicios no personales (SNP).

En estricto rigor, de origen, no se concibió como un régimen laboral, constituyó una modalidad contractual laboral temporal especial, propia del Estado.

A partir de 2010, debido a una sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, CAS debe interpretarse como un régimen especial de contratación de naturaleza laboral para el sector público, el cual es compatible con el marco legal.

Mediante Ley 29849[11], se estableció la eliminación progresiva del DL N°1057 (año 2012) y se otorga derechos laborales a los servidores bajo esta modalidad. Esta ley nominalmente parece que elimina este régimen de contratación, y muchos creyeron en aquella época que fue eliminada, lo cierto es que se otorgaron ciertos derechos, y el estado hasta la fecha sigue incorporando a trabajadores bajo este régimen.

[11] file:///D:/Descargas/29849.pdf.

De manera general, todas las entidades del estado pueden contratar bajo esta modalidad, a excepción de las empresas del Estado y proyectos de inversión pública.

En cuanto a la distribución según grupo ocupacional, la mayoría de servidores públicos sujetos al régimen especial CAS pertenece a los grupos ocupacionales técnicos y auxiliares (70%), seguidos de los profesionales (21%) y funcionarios (2%). Cabe anotar que no se puede especificar la categoría ocupacional de un 6% del personal CAS.

El régimen CAS pretende dotar de los derechos que no tenían bajo los SNP, los trabajadores CAS cuentan con estos beneficios:

1. **Contraprestación mensual**

   Esta no puede ser menor a la remuneración mínima vital (RMV) vigente (S/1025), pero tampoco puede ser mayor al tope establecido en el Decreto de Urgencia N° 038-2006 (actualmente equivale a S/15.600).

2. **Jornada laboral**

   La máxima ha sido estipulada en ocho horas diarias, 48 horas semanales y un descanso semanal de, al menos, 24 horas continuas. La entidad empleadora registra la entrada y salida del personal para llevar un control de las horas efectivamente laboradas y para verificar las horas extras, así como el descuento proporcional. Si se verifica servicios en sobretiempo, el exceso debe ser compensado con descanso físico.

3. **Vacaciones**

   A partir del 7 de abril del 2012, fecha en la que entró en vigencia la Ley N° 29849, los trabajadores CAS tienen 30 días de vacaciones al cumplir un año de prestación servicios en la entidad. Si el contrato termina después que el trabajador cumplió un año de servicios y no se hizo efectivo el descanso vacacional, el trabajador percibirá el pago correspondiente. Y, en caso el contrato concluya antes, tendrá

derecho al pago por vacaciones truncas, que es aplicable desde julio del 2011.

4. Capacitación y evaluación

Los trabajadores bajo el régimen CAS están comprendidos en las normas de evaluación de rendimiento y capacitación dictadas con carácter general para el sector público.

5. Afiliación a un régimen de pensiones

La afiliación a un régimen de pensiones es obligatoria para las personas que entren a trabajar al Estado a partir de la entrada en vigencia del régimen CAS. En este caso, el trabajador puede optar por el sistema privado de pensiones (SPP) o por el sistema nacional de pensiones (SNP).

6. Seguridad social

Los trabajadores del régimen CAS tienen derecho a la afiliación al régimen contributivo de EsSalud. Esta cobertura también se extiende para sus derechohabientes.

7. Sindicación y huelga

Cuentan con derechos de sindicalización y huelga.

8. Descanso pre y post natal

Las trabajadoras contratadas bajo el régimen CAS tienen derecho a descanso pre (49 días) y post natal (49 días) por 98 días. Como derecho complementario, les corresponde el permiso por lactancia materna hasta que su hijo cumpla un año.

9. Licencia por paternidad

Derecho a la licencia por paternidad cuando se produzca el nacimiento de un hijo, sea de su cónyuge o conviviente. Desde el 2018, la licencia es de diez días calendario consecutivos y remunerados.

10. Aguinaldo

Los trabajadores CAS tienen derecho a recibir aguinaldo por fiestas patrias y navidad conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público.

11. Ascenso

En el régimen CAS no existe línea de carrera. Para acceder a otro puesto de trabajo dentro de una misma entidad, área y/o unidad, debe postular conforme a los procedimientos y requisitos que establezcan.

12. Impuesto a la Renta

El régimen laboral CAS paga renta de cuarta categoría.

En 2023 se presenta un nuevo escenario con esta modalidad de contratos CAS indeterminados. Cuando se da el cambio de gestión edil el 1 de enero de 2023, las municipalidades contaban ya con la mayoría de sus trabajadores bajo el régimen CAS con carácter indeterminado.

Ley N° 30057, Ley del servicio Civil-Periodo 2013-2024

La Reforma del Servicio Civil nace normativamente en el año 2013 con la Ley del Servicio Civil, que establece un nuevo régimen que apunta a ser el único en el servicio al Estado. En el año 2014 se emitieron sus normas reglamentarias, desde entonces, se viene trabajando en su implementación.

La reforma implica nuevas reglas que abarcan temas como el mérito, la capacitación, la evaluación de desempeño, una nueva organización de puestos, una nueva estructura de compensaciones y sobre todo, una mejora interna en las entidades como parte del proceso de implementación del nuevo régimen del servicio civil.

Estas medidas se vinculan directamente con una mejora en el servicio al ciudadano, para brindarle servicios de calidad, de forma oportuna y satisfaciendo sus reales necesidades.

El trabajador representa el factor más valioso en cualquier organización y en la administración pública. El servicio civil engloba a todas las personas

que trabajan para el Estado. Así, el sistema administrativo de gestión de recursos humanos es el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, debiendo armonizar los derechos de este personal con los intereses de la sociedad.

Los grupos ocupacionales son las categorías que permiten organizar a los servidores públicos, no obstante, la definición y terminología utilizadas varían de acuerdo con los distintos regímenes existentes, pudiendo organizarse en razón de su formación, capacitación, experiencia reconocida y/o funciones desempeñadas.

La reforma integral del servicio civil supone una reforma en los procesos involucrados para atraer y retener al personal calificado. Como es de apreciar la gestión de los servidores públicos varía según el régimen laboral en el que se encuentren, sin cumplirse todos los procesos establecidos, lo cual conlleva a un desorden en el servicio civil y, por tanto, a ineficiencias en el funcionamiento del Estado.

La gestión de los servidores públicos es una actividad de altísima complejidad, la gestión de los servidores públicos en el Perú se ha caracterizado por la falta de una planificación y dirección coherente que permita contar con un servicio civil eficaz y orientado hacia el ciudadano[12]. La complejidad de la gestión de los servidores públicos ha sido producto de la coexistencia y convivencia de distintos regímenes laborales con diferentes reglas de juego, desorden normativo[13], distorsión del sistema de remuneraciones, crecimiento inercial del número de servidores públicos y un sistema de compensaciones inequitativo a nivel interno y externo, al interior de una misma entidad pública y entre entidades públicas y niveles de gobierno, abuso de contrataciones temporales, la alta dispersión legislativa existente, la ausencia de un ente rector eficiente y de una política coherente de Estado.

---

[12] file:///D:/Descargas/11981-Texto%20del%20art%C3%ADculo-47673-1-10-20150426.pdf.

[13] Este desorden normativo conduce a que algunos regímenes especiales no se encuentren bajo el ámbito del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, sino que se rigen por sus normas y bajo la competencia de sus propias autoridades.

Respecto al desorden normativo y de regímenes: Existen más de 500 normas sobre el servicio civil, además y más de 15 regímenes laborales, entre generales y especiales que conviven en paralelo (SERVIR, 2012). Entre los principales están: - Carrera Administrativa, creada con el Decreto Legislativo 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. - Régimen Laboral de la Actividad Privada, creado con el Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral. - Contratación Administrativa de Servicios (CAS), creada con el Decreto Legislativo 1057 - Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

Además, existe un desorden en las compensaciones: existen más de 400 reglas que regulan el pago a los servidores públicos y más de 198 conceptos de pago, entre remunerativos y no remunerativos. En el análisis de 82 entidades del Poder Ejecutivo, se identificaron más de 102 escalas remunerativas, 17 conceptos remunerativos diferentes y alrededor de 23 conceptos no remunerativos, es decir no pensionables (SERVIR, 2012). Sumado a estas dificultades existen, hasta la fecha, debilidades en la contratación del personal, debilidades en la capacitación, alto porcentaje de contratación temporal y una ausencia de mecanismos formales de promoción o ascensos de personal.

La diversidad de reglas y conceptos de pago complejiza la gestión de las compensaciones en las entidades y el hecho de que varios conceptos no sean remunerativos, afecta las futuras pensiones de los trabajadores al momento de su jubilación.

Esto ha generado la necesidad de una nueva reforma integral del servicio civil que permita mejorar la administración de los servidores en el Estado. Los intentos de reforma del servicio civil peruano han tenido ciertos logros, pero el balance general no ha sido el esperado.

A la fecha, no se ha logrado consolidar una reforma estructural e integral del servicio civil. Los primeros intentos de reforma a inicios de los noventa apuntaron a reducir el tamaño del Estado y a redefinir su papel. Posteriormente, hubo intentos de hacer eficiente la gestión de las políticas

de administración de los recursos humanos, pero fracasaron debido, principalmente, a los costos políticos y económicos.

No obstante, esta reforma no ha estado exenta de cuestionamientos. Algunos sectores de la población, sobre todo los gremios de los trabajadores estatales, consideran que ella conllevará a efectuar despidos masivos, entre otras consecuencias negativas.

El propósito declarado de la Ley N° 30057 es el de unificar los distintos regímenes laborales que existen en el Estado en un nuevo régimen de servicio civil. En un principio, desde la emisión de la norma, se estimó que en 6 años todos los trabajadores del estado deberían de estar incorporados bajo esta ley[14]. Han pasado casi 9 años y los resultados han sido pocos y con magros resultados en cuanto la eficiencia y eficacia de la burocracia del Estado. Desde la publicación de la primera versión de los lineamientos para el tránsito de las entidades públicas al régimen del servicio civil y, según lo dispuesto en la propia Ley, para el año 2018 solo una entidad estatal, había logrado concluir el proceso en su totalidad.

La incorporación de millones[15] de trabajadores a esta Ley no es obligatoria sino voluntaria, no es inmediata sino gradual. Sin embargo, esta base de voluntariedad genera diversas dudas y posibles situaciones de discriminación. Se consideró que sea voluntario por las siguientes razones fundamentales: el pase al nuevo servicio civil se tiene que dar por cada entidad, hay un tema presupuestal que no termina por definirse. Asimismo, ha generado una serie de problemas; en cada entidad pueden coexistir cuatro regímenes, si ya en una entidad conviven los regímenes 728, 276 y CAS. En la entidad que pase al nuevo régimen del servicio civil y, en tanto, trabajadores del régimen de los regímenes 728 y 276 no quieran pasar a este nuevo régimen, coexistirían los tres en esa entidad. Los trabajadores

[14] Actualmente existen 490 entidades estatales pertenecientes solo al Ejecutivo y un total de 2500 de entidades pertenecientes al Estado.
[15] El 19 de noviembre del 2023, el número de trabajadores en planilla en el país superó por primera vez los 4 millones, destacó el extitular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), Daniel Maurate Romero.

que decidan no pasar continuarán en su régimen hasta que decidan pasarse o, en todo caso, se mantendrán hasta su jubilación.

Existen nueve regímenes especiales de carrera quedan fuera de este proceso de incorporación. Entre ellos hay algunos tan importantes cuantitativamente como los profesionales de la salud, los profesores, los policías y los militares. Se excluye del ámbito de la ley, sin justificación alguna, a cinco entidades públicas, por su supuesta eficiencia o por clientelismo político.

Al respecto en la primera disposición complementaria, expresa:

> (...)
>
> **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES PRIMERA.**
>
> ***Trabajadores, servidores, obreros, entidades y carreras no comprendidos en la presente Ley.***
>
> ***No están comprendidos en la presente Ley los trabajadores de las empresas del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023, <u>así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de</u> la República ni los servidores sujetos a carreras especiales.***
>
> ***Tampoco se encuentran comprendidos los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales. Para los efectos del régimen del Servicio Civil se reconocen como carreras especiales las normadas por:***
>
> ***a) Ley 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República.***
>
> ***b) Ley 23733, Ley universitaria. c) Ley 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los Profesionales de la Salud.***
>
> ***d) Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial.***
>
> ***e) Ley 28359, Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas.***

f) Decreto Legislativo 1149, Ley de la Carrera y Situación del personal de la Policía Nacional del Perú.

g) Ley 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.

h) Decreto Legislativo 052, Ley Orgánica del Ministerio Público.

i) Ley 29277, Ley de la Carrera Judicial.

(...)

La exclusión de estos sectores y su tránsito a la Ley servir, también ha significado un sin número de controversias y molestias en amplios sectores del servicio civil, sindicatos y gremios, expresando su disconformidad, acusando discriminación por no incluir a sectores, a un buen grupo de ellos, que tienen altas remuneraciones, es decir, un gran sector de privilegiados que no les alcanza la Ley.

Por otro lado, las organizaciones sindicales en un principio señalaron que existe una grave afectación al derecho a la negociación colectiva, dado que no es posible regular aspectos remunerativos y ello se plasma en el artículo 42 de la Ley. Cuando la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que estos también tienen derecho a negociar materias vinculadas a temas económicos é negarle la regulación de estas materias a los trabajadores estatales. Este artículo de la Ley se derogó por la Única Disposición Complementaria Derogatoria de la Ley N° 31188, publicada el 02 mayo 2021, dando el derecho a la negociación colectiva.

La Ley Servir incorpora procedimientos de evaluación de desempeño para los trabajadores estatales, que estarán a cargo de las oficinas de recursos humanos y de la alta dirección de cada entidad. El cuestionamiento es si no hubiera sido preferible delegar esta función a un tercero ajeno a la entidad o la creación de un ente especializado dentro del Estado que se encargue exclusivamente de esta materia; en todo caso es un asunto controversial, el hecho es que esta evaluación realizada por las propias entidades no ha tenido un impacto significativo en lo desempeños de los servidores públicos.

Una vez implementada la Ley Servir, los trabajadores CAS que no hayan concursado, o que habiéndolo hecho no hayan ingresado al nuevo

régimen, dejarán de tener un vínculo con las entidades a las cuales prestan servicios.

Han transcurrido más de 9 años de aplicación progresiva del régimen, no obstante, siguen existiendo la modalidad CAS, porque los trabajadores contratados mediante esa modalidad deberían haber ingresado al régimen, previo concurso. Sin duda, un número inestimable de ellos quedará fuera, ya sea porque no hubo plaza, ya sea porque no ganó el concurso. Estamos ante un problema que se generó desde el régimen de Fujimori, que la democracia ha tenido que ir resolviendo paulatinamente y que se puede hallar una solución definitiva con esta ley.

Otro de los problemas de La Ley que ha generado una serie de reclamos por parte de gremios de trabajadores, es que la evaluación se percibe como la tendencia a ocasionar una dirigida extinción de los vínculos laborales. La capacitación debe ser primero y la posterior evaluación son mecanismos fundamentales en dirección a la mejora de la calidad del servicio civil. No existe una inversión real en capacitación y, sin embargo, se aplican evaluaciones como pruebas de conocimientos iguales para todos a pesar de la diversidad de funciones. Servir no está en capacidad de gobernar todo el proceso de evaluación como supervisora de todo el sistema.

Al respecto, en el presente artículo 26, de la Ley N° 30057 respecto a la evaluación, se expresa lo siguiente:

(...)

Artículo 26. Consecuencias de la evaluación

La evaluación es la base para la progresión en el grupo de servidores civiles de carrera, las compensaciones y la determinación de la permanencia en el Servicio Civil. Por la evaluación, se califica a los servidores como: a) Personal de rendimiento distinguido; b) Personal de buen rendimiento; c) Personal de rendimiento sujeto a observación; y, d) Personal desaprobado.

(...)

Esta disposición es la que más suscito temores en los trabadores de todos los sectores y por supuesto, el consecuente rechazo a la ley. En el literal c, queda implícito que, de no haber aprobado la evaluación, el despido es la consecuencia.

El 21 de diciembre del 2023, se aprobó el decreto legislativo N° 1602, que 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. Modifica los artículos 24, 84, 95, la Cuarta y Quinta Disposiciones Complementarias Transitorias de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Entre las modificaciones que llaman la atención son: SERVIR emite los lineamientos que regulan el límite máximo de las contrataciones temporales a las que se refiere el presente artículo, asimismo en la cuarta disposición complementaria transitoria el traslado de los servidores públicos 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, ratificando el original espíritu de la 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. Otra modificación que vulnera los derechos de los trabajadores es que 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 de origen.

Es importante hacer notar una gran contradicción y despropósito, que al mismo tiempo el Estado pretenda incorporar a los trabajadores del DL N° 1057 a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y al mismo tiempo se siga

legislando, bajo este régimen especial, restringiendo derechos laborales incuestionables.

Así como se han desarrollado la legislación en cuanto a los cambios y modificaciones al decreto legislativo N° 1057, abogan más por su permanencia que su eliminación y menos oportunidad de incorporación a la Ley Servir.

La autoridad Nacional del Servicio Civil ha anunciado que desde de enero de 2024, todas las entidades del Poder Ejecutivo tendrán hasta 270 días calendario para transitar al régimen del servicio civil, según lo establece la Ley N° 30057. Para ello, deberán cumplir con enviar su Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) a SERVIR y al Ministerio de Economía para su aprobación", sostuvo la presidenta ejecutiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

A la fecha de más de 2500 entidades pública, únicamente 510 han ejecutado acciones para el inicio al tránsito al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y, de este último grupo solo 15 han culminado el proceso de transito de incorporación.

Es importante destacar que otra de las dificultades por la que atraviesa el sistema de administración pública, las autoridades competentes, los organismos fiscalizadores del Estado, es la poca eficacia para controlar los altos niveles de corrupción en la instancia Publica; en el Perú existe un alto Índice de corrupción e inconducta funcional[16]. Según el informe de Transparencia Internacional el Índice de Percepción de la Corrupción 2022, que califica a un total de 180 países respecto a la percepción de corrupción y elabora un ranking mundial, el Perú se ubica en la posición 101. El puntaje obtenido coloca al Perú como uno de los países más corruptos del mundo, encontrándose en el tercio inferior de la lista, empatado en puntaje

[16]https://observatorioanticorrupcion.contraloria.gob.pe/indicesdecorrupcion/indice_de_corrupcion_inconducta_funcional.html.

con países como Kazajistán, Albania, Serbia, Sri Lanka, Ecuador y Turquía[17].

El Perú, a nivel Latinoamericano, ocupó el primer puesto en relación con el nivel de corrupción, con 96 %, seguido por Colombia con 94 %, tercero Argentina con 93 %. Durante el año 2022, la corrupción habría ocasionado al país un perjuicio económico estimado de S/ 24 419 millones[18].

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

Por todas las explicaciones que se han expuesto, podemos sacar la conclusión que después de años de intentos de mejorar la administración pública, para hacerla eficaz, eficiente y transparente, los resultados alcanzados después de varias décadas de reformas del Estado, propuestas y en la legislación laboral, no han sido significativos. Han pasado nueve años desde la publicación de la primera versión de los lineamientos para el tránsito de las entidades públicas al régimen del servicio civil, la evidencia indica el poco grado de avance de las entidades del Estado; en rigor, el tránsito hacia

características que resaltan la necesidad de un periodo de años importante para aplicar los lineamientos técnicos aprobados por Servir.

Algunos resultados revelan características organizacionales que inciden fuertemente en el grado de avance de un grupo de entidades en el proceso de incorporación, debido a que el proceso encierra una gran complejidad que genera el desorden inherente a la gestión de recursos humanos en las entidades públicas. Se hace necesario el trabajo conjunto entre todos los actores involucrados: poder ejecutivo, poder legislativo, gobiernos nacionales y locales, sindicatos y gremios de trabajadores.

La Ley Servir fue elaborada por el Ejecutivo, pero nunca fue consultada a quienes se les tenía que aplicar. Una Ley nunca debe ser impuesta y menos inconsulta. Toda propuesta en materia laboral, más aún cuando se

[17] https://es.linkedin.com/pulse/el-%C3%ADndice-de-percepci%C3%B3n-la-corrupci%C3%B3n-en-per%C3%BA-vega-carrasco.
[18] https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/758609-con-recursos-publicos-perdidos-por-la-corrupcion-en-2022-se-habria-podido-eliminar-la-pobreza-en-el-peru.

requiere de una reforma profunda del Estado, debe emanar de las demandas de los servidores públicos. Por eso esta Ley fue percibida como atentatoria de los derechos laborales; hubo y continúa habiendo una resistencia en aceptarla por amplios sectores. Dese un principio se quiso aplicar forzadamente y hasta la actualidad. La verdadera conducción de un gobernante es la vía de la persuasión no de la imposición; si no estaríamos en una dictadura.

Ha habido muy pocos avances en el tránsito a la Ley Servir, pero sobre todo lo avanzado hasta la actualidad, no ha habido un impacto en la mejora de la administración pública; los hechos lo evidencian. A la fecha no ha habido una evaluación de los resultados alcanzados y el impacto sobre la eficacia, eficiencia, transparencia y mejora en el sistema de administración pública.

Somos conscientes que la aplicación de una Ley no necesariamente va a los lograr los objetivos que se propone, se necesita políticas de Estado coherentemente diseñadas a corto mediano y largo plazo, el involucramiento de todos los actores que deben de participar democráticamente en la consulta y en la elaboración, de acuerdo a las demandas de la mayoría, estas políticas deben continuarse independientemente de los gobiernos. Lo más importante es la voluntad política para implementarlas con recursos y presupuesto.

La presente iniciativa legislativa corresponde al pedido de La Confederación Nacional por La Unidad de Los Trabajadores CAS y Estatales en General del Perú y del Frente de Trabajadores Estatales del Perú, han motivado la fórmula legal y exposición de motivos del presente Proyecto de Ley.

II. Marco Normativo

a. Constitución Política del Perú.

b. Acuerdo Nacional.

c. Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del régimen laboral especial del DL 1057 y otorga derechos laborales.

d. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

e. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.

f. Ley Nª 27658; Ley marco de la modernización de la Gestión del Estado.

g. Ley N° 27783, Ley de bases de la descentralización Ley Orgánica

h. Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento de Empleo.

i. Decreto Legislativo N° 276

j. Decreto Legislativo N° 1057, Creación de La Autoridad Nacional del Servicio Civil.

k. Decreto Legislativo Nº 1602: Ddecreto 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.

III. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA PROPUESTA SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL

La iniciativa legislativa modifica el ordenamiento jurídico vigente en el Estado Peruano en las siguientes disposiciones legales: **Suspender temporalmente** la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, las normas modificatorias y complementarias, el Decreto Legislativo N° 1023 y las disposiciones que se opongan a la presente Ley.

IV. EVALUACIÓN COSTO BENEFICIO

El presente proyecto de ley no genera ningún gasto presupuestal ni de otra índole. El beneficio significa el mejoramiento de la Ley N° 30057, con el objetivo para brindar un servicio público de eficiencia y calidad en condiciones de trabajo digno.

V. RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADO EN EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se enmarca en las Políticas de Estado establecidas en el Acuerdo Nacional:

I. Democracia y Estado de Derecho

4. Institucionalización del diálogo y la concertación

II. Equidad y Justicia Social

11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.

14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo

IV. Estado Eficiente, Transparente y Descentralizado