



**PROYECTO DE LEY QUE DEROGA LA
LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL,
Y RESTITUYE LOS DERECHOS SOCIO
LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO**

El Congresista de la República **Américo Gonza Castillo**, integrante de la Bancada PERÚ LIBRE, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa y de las facultades conferidas por el artículo 107 de la Constitución Política y, conforme a los artículos 67, 74, 75 y 76 del Reglamento del Congreso, propone el siguiente proyecto de ley:

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República,
Ha dado la siguiente Ley;

**“LEY QUE DEROGA LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL, Y RESTITUYE
LOS DERECHOS SOCIO LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO”**

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto derogar la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Artículo 2. Finalidad de la ley

La presente Ley tiene por finalidad restituir los derechos sociolaborales de los trabajadores en el sector estatal.

Artículo 3. Derogatoria

Se deroga la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como las normas derivadas conexas y reglamentarias.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

Primera. Situación de los servidores pertenecientes al régimen SERVIR

Los trabajadores que a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, se encuentren incorporados al régimen de la Ley N° 30057, serán automáticamente reincorporados al régimen laboral mayoritario de la entidad, respetándose íntegramente todos sus derechos adquiridos.

Segunda. Adecuación normativa

El Poder Ejecutivo adecuará y/o reglamentará la presente en un plazo no mayor de noventa (90) días calendario desde su publicación.

Lima, enero de 2026



Firmado digitalmente por:
MITA ALANOCA Isaac FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/01/2026 17:32:55-0500



Firmado digitalmente por:
GONZA CASTILLO Américo
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/01/2026 10:41:05-0500



Firmado digitalmente por:
PORTALATINO AVALOS Kelly
Roxana FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/01/2026 18:09:11-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/01/2026 15:09:28-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 20/01/2026 10:39:14-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/01/2026 15:10:26-0500



Firmado digitalmente por:
CERRON ROJAS Waldemar
Jose FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/01/2026 16:58:12-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1. Antecedentes históricos y políticos del régimen del Servicio Civil en el Perú

Desde la década de 1930, el Estado peruano ha intentado estructurar un sistema de carrera administrativa que garantice estabilidad, profesionalización e igualdad en el empleo público. La Constitución de 1979 consagró expresamente la carrera administrativa y la estabilidad laboral, estableciendo el principio de igual remuneración por igual jerarquía, así como la obligación del Estado de proteger al trabajador frente al despido arbitrario.

Sin embargo, a partir de la década de 1990, bajo la influencia del Consenso de Washington, se impulsaron reformas orientadas a la reducción del Estado, flexibilización laboral y debilitamiento del empleo público. Estas reformas incluyeron ceses colectivos, congelamiento de remuneraciones, cierre de la carrera administrativa, proliferación de regímenes laborales precarios y contratación mediante servicios no personales (SNP), generando fragmentación, inequidad y precarización en el sector público.

La Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, se inscribe dentro de esta lógica neoliberal de reforma del Estado, profundizada a partir del año 2008, y responde más a exigencias de organismos financieros internacionales que a una política pública orientada a fortalecer la dignidad del trabajo, la estabilidad laboral y la memoria institucional del Estado.

1.2. Naturaleza y diseño del modelo SERVIR: un régimen incompatible con la carrera administrativa

A nivel comparado, existen dos grandes modelos de servicio civil: el modelo cerrado, basado en la carrera pública y la estabilidad (Francia), y el modelo abierto, basado en puestos temporales y alta rotación (Estados Unidos). La Ley N.º 30057 adopta un modelo abierto que destruye la carrera administrativa, rompe la continuidad institucional y somete la permanencia del servidor público a evaluaciones orientadas a resultados cuantitativos, sin garantizar previamente capacitación ni condiciones adecuadas de desempeño.

Este diseño convierte al servidor público en un trabajador permanentemente expuesto a la desvinculación, afectando no solo su estabilidad laboral sino también la calidad del servicio público, al generar temor, subordinación y pérdida de experiencia acumulada.

1.3. La “desvinculación” como forma encubierta de despido arbitrario

Uno de los aspectos más lesivos de la Ley del Servicio Civil es la introducción del concepto de “**desvinculación**”, que en la práctica constituye una forma de despido arbitrario, prohibido por los artículos 27 y 23 de la Constitución Política del Perú.

El literal k) del artículo 49 de la Ley N.º 30057 permite el término del servicio por supresión de puestos debido a causas tecnológicas, estructurales u organizativas, sin

garantizar la reubicación del trabajador ni la causalidad estricta exigida por la Constitución y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Ello vulnera el principio de estabilidad laboral, que constituye un eje esencial de la carrera administrativa.

El Tribunal Constitucional ha señalado reiteradamente que toda forma de despido afecta derechos fundamentales, y que el Estado, como empleador único, tiene la obligación de proteger el derecho al trabajo y no promover mecanismos de ceses masivos encubiertos.

1.4. Vulneración de la negociación colectiva, libertad sindical y derecho de huelga

La Ley N.º 30057 restringe de manera expresa la negociación colectiva en materia económica, limitándola únicamente a condiciones de trabajo. Esta restricción vacía de contenido el derecho constitucional a la negociación colectiva reconocido en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú y contradice los Convenios 87, 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Asimismo, la norma permite la contratación de personal temporal para garantizar servicios mínimos y "servicios indispensables", sin definir claramente dichos conceptos, lo que en la práctica neutraliza el derecho de huelga en el sector público. Esta indeterminación genera inseguridad jurídica y habilita conductas arbitrarias de la administración, haciendo inoperante un derecho fundamental.

La Ley del Servicio Civil fue aprobada sin diálogo social ni consulta efectiva con las organizaciones sindicales, quebrantando principios democráticos básicos y debilitando la institucionalidad del Estado de derecho.

1.5. Discriminación y congelamiento de derechos en los regímenes 276 y 728

La Segunda Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N.º 30057 prohíbe cualquier forma de progresión, ascenso o mejora remunerativa para los trabajadores que no se sometan al nuevo régimen SERVIR, condenándolos a un congelamiento perpetuo de derechos, pese a que los regímenes 276 y 728 reconocen tales beneficios.

Esta disposición configura una discriminación injustificada, contraria al artículo 26 de la Constitución y al Convenio 111 de la OIT, al establecer un trato desigual entre trabajadores que realizan las mismas funciones y pertenecen al mismo régimen laboral.

1.6. Concentración excesiva de poder en SERVIR y afectación de la autonomía institucional

La Ley del Servicio Civil otorga a SERVIR facultades excesivas para elaborar, validar y aprobar el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), incluso sustituyendo la voluntad de las propias entidades públicas. Esta concentración de funciones vulnera la autonomía administrativa y funcional de los órganos constitucionales y entidades públicas, y permite una injerencia indebida del Poder Ejecutivo en la gestión del personal.

El Decreto Legislativo N.º 1602 profundiza esta problemática al vincular la evaluación del desempeño a indicadores definidos por la PCM, el MEF y SERVIR, subordinando la

gestión del personal a criterios de corto plazo y resultados cuantificables, en detrimento de la estabilidad laboral y la dignidad del trabajador.

1.7. Inconstitucionalidad formal de la Ley N.º 30057

La Ley del Servicio Civil regula aspectos estructurales del funcionamiento del Estado y del régimen laboral de entidades previstas en la Constitución. Por tanto, debió ser aprobada como ley orgánica, conforme al artículo 106 de la Constitución Política del Perú. Su aprobación como ley ordinaria constituye un vicio de forma que la hace pasible de inconstitucionalidad.

El Tribunal Constitucional ha establecido que una ley ordinaria no puede modificar materias reservadas a ley orgánica ni afectar la autonomía de los órganos constitucionales, criterio que resulta plenamente aplicable al caso de la Ley N.º 30057.

1.8. Fracaso estructural del modelo SERVIR

Tras más de quince años de implementación progresiva, la Ley del Servicio Civil no ha logrado ordenar el empleo público ni mejorar sustancialmente la gestión estatal, pero sí ha generado despidos masivos, precarización laboral, conflictos sociales y debilitamiento de los derechos colectivos.

El capital humano del Estado no puede ser tratado como un factor descartable ni sometido a lógicas empresariales propias del sector privado. Un servicio civil democrático debe fortalecer la capacitación, la estabilidad y la carrera administrativa, no imponer un régimen de temor e incertidumbre permanente.

1.9. Necesidad de la derogatoria

Por todas las razones expuestas, resulta constitucional, necesaria y legítima la derogatoria de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, a fin de restituir los derechos laborales, garantizar la estabilidad en el empleo público, fortalecer la negociación colectiva y reconstruir un Estado al servicio del pueblo, con servidores públicos protegidos, capacitados y comprometidos con el interés general.

II. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

2.1. Problema central

El Estado peruano enfrenta un problema estructural en la gestión del empleo público como consecuencia de la implementación de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, la cual ha generado un régimen laboral incompatible con la Constitución Política del Perú, los convenios internacionales sobre derechos laborales y los principios fundamentales del trabajo.

En lugar de fortalecer la carrera administrativa, profesionalizar el servicio público y mejorar la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía, la Ley del Servicio Civil ha producido precarización laboral, debilitamiento de la estabilidad en el empleo, restricción de derechos colectivos y concentración excesiva de poder administrativo en un órgano

rector, afectando gravemente la institucionalidad del Estado y la dignidad de las y los servidores públicos.

2.2. Manifestaciones del problema

El problema identificado se manifiesta, entre otros aspectos, en los siguientes hechos concretos:

a) Debilitamiento de la estabilidad laboral en el sector público

La Ley N.º 30057 introduce mecanismos de "desvinculación" que permiten la terminación de la relación laboral por supresión de puestos o por evaluaciones de desempeño, sin garantizar causalidad estricta, debido proceso ni reubicación del trabajador. Esta situación configura, en los hechos, formas encubiertas de despido arbitrario, prohibidas por la Constitución.

b) Destrucción de la carrera administrativa

El modelo de servicio civil adoptado rompe el principio de carrera administrativa al sustituirlo por un sistema de puestos temporales y alta rotación, lo que provoca pérdida de experiencia, discontinuidad institucional y subordinación del servidor público a criterios discrecionales de evaluación.

c) Restricción de la negociación colectiva y derechos sindicales

La Ley del Servicio Civil limita la negociación colectiva únicamente a condiciones de trabajo, excluyendo los aspectos económicos, y establece restricciones desproporcionadas al derecho de huelga, vulnerando los artículos 28 y 42 de la Constitución Política del Perú y los Convenios de la OIT ratificados por el Estado peruano.

d) Discriminación entre servidores públicos

La norma genera un trato desigual entre trabajadores que desempeñan funciones similares, al congelar derechos, ascensos y mejoras remunerativas de quienes permanecen en los regímenes 276 y 728, presionándolos indirectamente a incorporarse al régimen SERVIR bajo condiciones menos favorables.

e) Concentración de poder en SERVIR

SERVIR concentra funciones normativas, técnicas, evaluadoras y decisorias que afectan la autonomía administrativa de las entidades públicas, permitiendo una injerencia indebida del Poder Ejecutivo en la gestión del personal y debilitando el principio de descentralización del Estado.

2.3. Impactos del problema

- La persistencia de la Ley N.º 30057 ha generado impactos negativos de carácter:

- Laboral, al precarizar el empleo público y debilitar la estabilidad y la carrera administrativa.
- Institucional, al erosionar la autonomía de las entidades públicas y concentrar poder en un órgano rector.
- Social, al desmotivar al servidor público y afectar la calidad y continuidad de los servicios que recibe la población.
- Democrático, al restringir derechos colectivos y limitar la participación sindical en la toma de decisiones sobre políticas públicas laborales.

2.4. Consecuencia de no intervenir legislativamente

De mantenerse vigente la Ley del Servicio Civil, se profundizará la precarización del empleo público, se incrementarán los conflictos laborales, se debilitará aún más la institucionalidad del Estado y se consolidará un modelo de gestión incompatible con un Estado social y democrático de derecho.

Por tanto, el problema identificado exige una respuesta legislativa inmediata, orientada a derogar la Ley N.º 30057 y restituir un régimen de servicio público basado en la estabilidad laboral, la carrera administrativa, la negociación colectiva y el respeto irrestricto de los derechos fundamentales del trabajo.

III. ANÁLISIS DE LA NECESIDAD, VIABILIDAD Y OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

3.1. Análisis de la necesidad de la propuesta legislativa

La derogatoria de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, resulta estrictamente necesaria debido a que el marco normativo vigente ha demostrado ser inadecuado, lesivo y contrario al orden constitucional, generando efectos negativos sostenidos sobre el empleo público y la institucionalidad del Estado.

La necesidad de la presente iniciativa se sustenta en los siguientes aspectos:

a) Protección de derechos fundamentales del trabajo La Ley del Servicio Civil vulnera derechos constitucionales como la estabilidad laboral, la negociación colectiva, la libertad sindical y el derecho de huelga. La intervención legislativa es indispensable para restituir la vigencia plena de estos derechos y garantizar que el Estado actúe conforme a su rol de garante y no de vulnerador de derechos laborales.

b) Restitución de la carrera administrativa La experiencia acumulada demuestra que el modelo SERVIR no ha fortalecido la profesionalización del servicio público, sino que ha debilitado la carrera administrativa y la continuidad institucional. Resulta necesario restablecer un sistema que valore la antigüedad, la experiencia y la capacitación permanente, en lugar de promover la rotación y la precarización.

c) Corrección de distorsiones estructurales del empleo público La coexistencia forzada de regímenes laborales con derechos congelados, evaluaciones punitivas y

mecanismos de desvinculación genera desigualdad, conflictos laborales y desmotivación del personal. La derogatoria es necesaria para corregir estas distorsiones y restablecer un marco laboral coherente y equitativo.

d) Fortalecimiento del Estado social y democrático de derecho Un Estado que precariza a sus propios trabajadores debilita su legitimidad y capacidad de acción. La presente propuesta responde a la necesidad de fortalecer el Estado desde sus cimientos humanos, garantizando condiciones laborales dignas para quienes prestan servicios a la ciudadanía.

3.2. Análisis de la viabilidad de la propuesta

La propuesta legislativa es jurídica, institucional y administrativamente viable, conforme a los siguientes criterios:

a) Viabilidad constitucional y legal El Congreso de la República tiene plena competencia para derogar leyes ordinarias que resulten incompatibles con la Constitución. La Ley N.º 30057 no tiene rango constitucional ni orgánico, por lo que su derogatoria se encuentra dentro de las atribuciones legislativas del Parlamento, conforme a los artículos 102 y 106 de la Constitución Política del Perú.

b) Viabilidad institucional La derogatoria no genera un vacío normativo, ya que se restablece la plena vigencia de los regímenes laborales existentes (Decretos Legislativos N.º 276, N.º 728 y N.º 1057), los cuales cuentan con desarrollo normativo, experiencia administrativa y capacidad operativa en todas las entidades del Estado.

Asimismo, la propuesta incluye disposiciones transitorias que garantizan la continuidad del servicio público, la protección de derechos adquiridos y la adecuada adecuación normativa por parte del Poder Ejecutivo.

c) Viabilidad administrativa y presupuestal La derogatoria de la Ley del Servicio Civil no implica un incremento automático del gasto público. Por el contrario, reduce costos asociados a procesos de implementación, consultorías, evaluaciones punitivas, litigios laborales y conflictos sociales derivados del régimen SERVIR.

La restitución de derechos se realizará conforme a la normativa vigente y al marco presupuestal existente, priorizando la sostenibilidad fiscal y el uso eficiente de los recursos públicos.

d) Viabilidad social y laboral La propuesta cuenta con amplio respaldo de organizaciones sindicales, trabajadores del sector público y sectores académicos especializados en derecho laboral y administración pública, lo que favorece su implementación y reduce el riesgo de conflictividad social.

3.3. Análisis de la oportunidad de la propuesta

La iniciativa legislativa resulta oportuna y pertinente en el actual contexto político, social e institucional del país, por las siguientes razones:

a) Crisis del modelo de gestión pública vigente El desgaste del modelo SERVIR, evidenciado por la baja incorporación voluntaria, el aumento de conflictos laborales y la judicialización de los procesos de desvinculación, hace evidente la necesidad de una revisión profunda del marco normativo del empleo público.

b) Contexto de demanda social por derechos laborales En un escenario de creciente desigualdad, precarización del empleo y descontento social, resulta oportuno que el Estado envíe una señal clara de respeto y reivindicación de los derechos laborales, comenzando por sus propios trabajadores.

c) Necesidad de fortalecer la institucionalidad del Estado La mejora de la calidad de los servicios públicos exige servidores públicos estables, capacitados y comprometidos, lo cual solo es posible en un marco de seguridad laboral y respeto a los derechos fundamentales. La presente propuesta se alinea con este objetivo estratégico.

d) Reafirmación del rol del Congreso como garante de derechos La derogatoria de la Ley del Servicio Civil permite al Congreso de la República ejercer su rol constitucional de control político y producción normativa en defensa de los derechos fundamentales, corrigiendo una legislación que ha demostrado ser socialmente regresiva.

Por las razones expuestas, la derogatoria de la Ley N.º 30057 es necesaria, viable y oportuna, constituyendo una medida legislativa indispensable para restituir la estabilidad laboral, fortalecer la carrera administrativa, garantizar los derechos colectivos y consolidar un Estado al servicio del pueblo y no de lógicas de precarización laboral.

IV. ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO

4.1. Marco constitucional aplicable

La Constitución Política del Perú establece un marco normativo claro y garantista en materia de derechos laborales y empleo público, el cual resulta vulnerado por la Ley N.º 30057.

El artículo 22 reconoce al trabajo como un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de realización de la persona. El artículo 23 dispone que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual debe proteger especialmente al trabajador contra el despido arbitrario.

El artículo 26 consagra los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter irrenunciable de los derechos laborales y aplicación de la norma más favorable al trabajador. La Ley del Servicio Civil contraviene estos principios al establecer tratos diferenciados injustificados entre servidores públicos y congelar derechos laborales en determinados regímenes.

El artículo 27 obliga al Estado a otorgar adecuada protección contra el despido arbitrario, obligación que resulta incompatible con los mecanismos de "desvinculación" previstos en la Ley N.º 30057.

El artículo 28 reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, los cuales son restringidos por la Ley del Servicio Civil al limitar la negociación colectiva en materia económica y establecer restricciones desproporcionadas al ejercicio del derecho de huelga.

El artículo 40 reconoce la carrera administrativa y establece que los servidores públicos están al servicio de la Nación, mientras que el artículo 42 garantiza los derechos colectivos de los trabajadores del Estado, salvo las excepciones expresamente previstas en la Constitución. La Ley N.º 30057 vulnera ambos artículos al desnaturalizar la carrera administrativa y restringir derechos colectivos sin sustento constitucional.

4.2. Marco legal nacional vigente

a) Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil

La Ley del Servicio Civil crea un régimen laboral único y progresivo, con incorporación voluntaria, evaluaciones de desempeño, cuadros de puestos de la entidad y mecanismos de desvinculación. Sin embargo, su aplicación ha generado:

- Inseguridad jurídica y laboral.
- Desnaturalización de la carrera administrativa.
- Restricción de derechos colectivos.
- Concentración excesiva de competencias en la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

Asimismo, la Ley N.º 30057 regula materias estructurales del Estado y de la organización administrativa que debieron ser objeto de ley orgánica, conforme al artículo 106 de la Constitución, lo que constituye un vicio formal relevante.

b) Decretos Legislativos N.º 276, N.º 728 y N.º 1057

Estos regímenes laborales continúan vigentes y regulan la mayor parte del empleo público:

- El Decreto Legislativo N.º 276 consagra la carrera administrativa, la estabilidad laboral y el principio de mérito.
- El Decreto Legislativo N.º 728 reconoce derechos laborales plenos y estabilidad relativa, conforme a la legislación laboral privada.
- El Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS), si bien nació como régimen temporal, ha sido progresivamente dotado de derechos laborales mediante normas legales y jurisprudencia constitucional.

La derogatoria de la Ley N.º 30057 no genera vacío normativo, pues estos regímenes cuentan con desarrollo legal, reglamentario y experiencia administrativa suficiente para sostener el empleo público.

3. Jurisprudencia del Tribunal Constitucional

El Tribunal Constitucional ha establecido criterios reiterados sobre:

- La protección contra el despido arbitrario, señalando que toda forma de cese que afecte derechos fundamentales debe ser sometida a control constitucional.
- El carácter fundamental de la negociación colectiva, incluso en el sector público.
- La obligación del Estado de actuar como empleador ejemplar, respetando los derechos laborales.

La Ley del Servicio Civil resulta incompatible con esta línea jurisprudencial al introducir mecanismos de desvinculación y restricciones colectivas que afectan el contenido esencial de los derechos laborales.

4. Marco normativo internacional

El Perú ha ratificado convenios internacionales que forman parte del bloque de constitucionalidad, conforme al artículo 55 de la Constitución, entre ellos:

- Convenio N.º 87 de la OIT, sobre libertad sindical.
- Convenio N.º 98 de la OIT, sobre negociación colectiva.
- Convenio N.º 151 de la OIT, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública.
- Convenio N.º 111 de la OIT, sobre la discriminación en el empleo.

La Ley N.º 30057 vulnera estos convenios al restringir la negociación colectiva, limitar el derecho de huelga y establecer tratos diferenciados injustificados entre servidores públicos.

Los órganos de control de la OIT han señalado que los Estados deben garantizar la negociación colectiva en el sector público, incluyendo aspectos remunerativos, salvo restricciones estrictamente justificadas, lo cual no ocurre en el régimen SERVIR.

5. Coherencia normativa de la propuesta de derogatoria

La propuesta de derogatoria de la Ley N.º 30057 es coherente con el marco constitucional, legal e internacional vigente, en tanto:

- Restituye la primacía de los derechos fundamentales del trabajo.
- Reafirma la vigencia de la carrera administrativa.
- Garantiza el cumplimiento de los convenios internacionales ratificados por el Perú.
- Fortalece la seguridad jurídica y la institucionalidad del Estado.

El análisis del marco normativo demuestra que la Ley N.º 30057 se encuentra en contradicción con la Constitución, la legislación laboral vigente, la jurisprudencia constitucional y los compromisos internacionales del Estado peruano. En consecuencia,

su derogatoria no solo es jurídicamente viable, sino normativamente necesaria para restablecer la coherencia del ordenamiento jurídico y garantizar un régimen de empleo público compatible con un Estado social y democrático de derecho.

V. EFECTOS EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La derogatoria de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, tendrá los siguientes efectos específicos en la legislación nacional:

Restitución del régimen jurídico del empleo público

Se restablece la plena vigencia y aplicación de los regímenes laborales del sector público regulados por los Decretos Legislativos N.º 276, N.º 728 y N.º 1057, eliminándose la imposición progresiva del régimen SERVIR y garantizando la continuidad normativa sin generar vacío legal.

Eliminación de mecanismos normativos de despido encubierto

Quedan sin efecto las disposiciones legales que permiten la denominada "desvinculación" de servidores públicos por causas organizativas o evaluaciones de desempeño, restableciéndose la protección constitucional contra el despido arbitrario y el debido proceso laboral.

Restablecimiento pleno de los derechos colectivos

La legislación nacional recupera la negociación colectiva en materia económica y de condiciones de trabajo en el sector público, así como el ejercicio efectivo de la libertad sindical y el derecho de huelga, en concordancia con los artículos 28 y 42 de la Constitución Política del Perú y los convenios internacionales de la OIT.

Corrección de la discriminación normativa entre servidores públicos

Se eliminan las disposiciones que congelan derechos laborales, ascensos y mejoras remunerativas de determinados regímenes, restableciendo el principio de igualdad ante la ley y el trato equitativo entre trabajadores del Estado que realizan funciones similares.

Reducción de la concentración normativa y administrativa en SERVIR

La derogatoria suprime el marco legal que otorgaba facultades excesivas a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, fortaleciendo la autonomía administrativa de las entidades públicas y respetando el principio de descentralización del Estado.

Armonización del ordenamiento jurídico nacional

La legislación laboral pública se alinea nuevamente con la Constitución Política del Perú, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los compromisos internacionales del Estado peruano, fortaleciendo la seguridad jurídica y el principio de progresividad de los derechos laborales.

Impacto presupuestal

La presente propuesta no genera gasto adicional al Presupuesto Público Nacional, en tanto no crea nuevas obligaciones económicas ni incrementos remunerativos automáticos. Su aplicación se realizará con cargo al presupuesto institucional de cada entidad pública, en el marco de las normas de responsabilidad y equilibrio fiscal vigentes.

Asimismo, la derogatoria del régimen SERVIR permite reducir costos asociados a su implementación, procesos de evaluación, consultorías, litigios laborales y conflictos administrativos, contribuyendo a una gestión más eficiente y racional de los recursos públicos.

VI. ANÁLISIS DE COSTO-BENEFICIO

6.1. Análisis de costos

La derogatoria de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, no genera costos adicionales al Presupuesto Público Nacional, dado que la propuesta no crea nuevas plazas, no dispone incrementos remunerativos automáticos ni establece beneficios económicos adicionales de carácter obligatorio.

La implementación de la presente ley se realizará con cargo al presupuesto institucional de cada entidad pública, conforme a los créditos presupuestarios aprobados en cada ejercicio fiscal y en el marco de las normas de responsabilidad fiscal vigentes.

Asimismo, la propuesta no implica costos administrativos extraordinarios, en tanto las entidades públicas continuarán aplicando los regímenes laborales existentes, los cuales ya cuentan con estructura normativa, administrativa y operativa.

2. Costos evitados

La derogatoria del régimen SERVIR permitirá evitar costos recurrentes asociados a su implementación y mantenimiento, tales como:

Gastos en consultorías, asesorías y procesos de adecuación institucional al régimen SERVIR.

Costos derivados de evaluaciones de desempeño punitivas y procesos de desvinculación.

Incremento de la litigiosidad laboral y administrativa generada por ceses, despidos y controversias judiciales.

Costos sociales y administrativos derivados de conflictos laborales y paralizaciones.

Estos costos evitados representan un ahorro indirecto y una mejora en la eficiencia del gasto público.

3. Análisis de beneficios

Los beneficios de la propuesta superan ampliamente cualquier costo operativo marginal, destacando los siguientes:

a) Beneficios laborales

Restitución de la estabilidad laboral y de la carrera administrativa.

Fortalecimiento de la negociación colectiva y derechos sindicales.

Reducción de la precarización laboral en el sector público.

b) Beneficios institucionales

Mayor continuidad y memoria institucional en las entidades públicas.

Reducción de la rotación de personal y mejora del desempeño organizacional.

Fortalecimiento de la autonomía administrativa de las entidades del Estado.

c) Beneficios económicos y administrativos

Disminución de procesos judiciales y administrativos costosos para el Estado.

Optimización del uso de los recursos públicos.

Mejora de la eficiencia en la prestación de servicios públicos a la ciudadanía.

d) Beneficios sociales y democráticos

Mejora del clima laboral y reducción de la conflictividad social.

Reafirmación del Estado como empleador responsable.

Fortalecimiento de la confianza ciudadana en las instituciones públicas.

4. Evaluación costo–beneficio

Desde una perspectiva global, la propuesta presenta un balance claramente favorable, en tanto:

Los costos son nulos o marginales, absorbidos por los presupuestos institucionales vigentes.

Los beneficios son sostenidos y estructurales, con impacto positivo en el empleo público, la institucionalidad del Estado y la calidad del servicio público.

El análisis de costo–beneficio demuestra que la derogatoria de la Ley N.º 30057 es económicamente racional, fiscalmente responsable y socialmente beneficiosa, constituyendo una medida legislativa eficiente que fortalece el Estado sin generar carga adicional al erario nacional.

VII. RELACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente propuesta legislativa guarda plena coherencia y concordancia con los objetivos, políticas de Estado y compromisos asumidos en el marco del Acuerdo Nacional, en tanto contribuye al fortalecimiento de la democracia, la institucionalidad del Estado y la promoción del trabajo digno en el sector público.

En particular, la iniciativa se vincula con las siguientes Políticas de Estado del Acuerdo Nacional:

Política de Estado N.º 1: Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de derecho

La derogatoria de la Ley N.º 30057 reafirma el rol del Estado como garante de los derechos fundamentales del trabajo, fortaleciendo el Estado de derecho y la legitimidad democrática de las instituciones públicas. Al restituir la estabilidad laboral y los derechos colectivos, se contribuye a una gestión pública basada en la legalidad, el respeto de los derechos humanos y la participación organizada de los trabajadores.

Política de Estado N.º 4: Institucionalización del diálogo y la concertación

La propuesta promueve un modelo de servicio público basado en el diálogo social y la concertación con las organizaciones sindicales, corrigiendo un marco normativo impuesto sin consenso. De este modo, se fortalece la institucionalidad del diálogo como mecanismo legítimo para la construcción de políticas públicas laborales.

Política de Estado N.º 14: Promoción del empleo digno y productivo

La derogatoria de la Ley del Servicio Civil se alinea con la política de promoción del empleo digno, al restituir derechos laborales fundamentales, garantizar condiciones de trabajo justas y eliminar mecanismos de precarización en el sector público.

VII. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA

La presente propuesta legislativa se articula de manera directa y coherente con las prioridades de las políticas públicas nacionales y con la agenda legislativa orientada al fortalecimiento del Estado, la protección de los derechos fundamentales y la mejora de la gestión pública, constituyéndose en un instrumento normativo clave para la corrección de distorsiones estructurales del empleo público.

OBJETIVO: Fortalecimiento de la Democracia y del Estado de Derecho

POLÍTICA 1: Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de Derecho

OBJETIVO: Fortalecimiento de la Democracia y del Estado de Derecho

POLÍTICA 4: Institucionalización del diálogo y la concertación

TEMA 14: Medidas a favor del diálogo y la concertación



AMÉRICO GONZA CASTILLO

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

OBJETIVO: Desarrollo con equidad y justicia social

POLÍTICA 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo

TEMA 63: Equiparación de derechos laborales