



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

Lima,

INFORME TECNICO N° -2026-SERVIR-GPGSC

A : **GUILLERMO STEVE VALDIVIESO PAYVA**
PRESIDENTE EJECUTIVO

De : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
GERENTE (A) DE LA GERENCIA DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

Asunto : Opinión respecto al Proyecto de Ley N° 13660/2025-JNJ, "*Ley que modifica la Ley N° 30647, a fin de que los servidores de la Junta Nacional de Justicia no se encuentren dentro del ámbito de la Ley SERVIR*"

Referencia : a) Oficio N° 1442-PO-2025-2026-CJDH-P/CR
b) Oficio N° 1644-2025-2026-CDRGLMGE-CR

Me dirijo a usted en atención a los documentos de la referencia a) y b), mediante los cuales la Comisión de Justicia y Derechos Humanos y la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado del Congreso de la República, solicitan respectivamente, que se emita opinión respecto del Proyecto de Ley N° 13660/2025-JNJ, "*Ley que modifica la Ley N° 30647, a fin de que los servidores de la Junta Nacional de Justicia no se encuentren dentro del ámbito de la Ley SERVIR*" (en lo sucesivo, Proyecto de Ley).

Al respecto, informo lo siguiente:

I. Competencias de SERVIR

- 1.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, SAGRH), al cual se le atribuye entre otras funciones, la de emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito de dicho sistema¹.
- 1.2 De esta manera, la presente opinión se enmarca en las competencias legalmente atribuidas a SERVIR y se emite sin perjuicio de la opinión que a otros sectores pudiera corresponderles.

II. Contenido de la propuesta normativa

- 2.1 El Proyecto de Ley propone en su único artículo la modificación de la Ley N° 30647², conforme

¹ Artículo 2 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

² Al respecto, es importante señalar que a través de la Ley N° 32408, publicada el 8 de julio de 2025, se modificó la Ley N° 30647, cuyo texto vigente a la fecha es el siguiente:

"LEY QUE PRECISA EL RÉGIMEN LABORAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA, DEL BANCO CENTRAL DE RESERVA DEL PERÚ, DE LA SUPERINTENDENCIA DE BANCA, SEGUROS Y ADMINISTRADORAS PRIVADAS DE FONDOS DE PENSIONES Y DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y SUS TRABAJADORES

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 205HEKE



al siguiente detalle:

"Artículo único. Régimen laboral del Congreso de la República, del Banco Central de Reserva del Perú, de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y de la Junta Nacional de Justicia.

1.1 *Precísase que el Congreso de la República, el Banco Central de Reserva del Perú, la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y la Junta Nacional de Justicia, como organismos autónomos y sus trabajadores, se rigen por el régimen laboral de la actividad privada y no están comprendidos dentro de los alcances de las normas que regulan la gestión de recursos humanos del servicio civil.*

1.2 *El Consejo Directivo del Congreso de la República aprueba la política de gestión de recursos humanos que comprende su planificación, organización interna, régimen disciplinario, así como la gestión del empleo, rendimiento, compensaciones, capacitación y relaciones humanas, en el marco de las normas del régimen laboral de la actividad privada.*

1.3 *El Directorio del Banco Central de Reserva del Perú aprueba la política de gestión de recursos humanos que comprende su planificación, organización interna, régimen disciplinario, así como la gestión del empleo, rendimiento, compensaciones, capacitación y relaciones humanas, en el marco de las normas del régimen laboral de la actividad privada.*

1.4 *Por resolución del Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones se aprueba la política de gestión de los recursos humanos que comprende su planificación, organización interna, régimen disciplinario, así como la gestión del empleo, rendimiento, compensaciones, capacitación y relaciones humanas, en el marco de las normas del régimen laboral de la actividad privada.*

1.5 *El Pleno de la Junta Nacional de Justicia aprueba la política de gestión de recursos humanos que comprende su planificación, organización interna, régimen disciplinario, así como la gestión del empleo, rendimiento, compensaciones, capacitación y relaciones humanas, en el marco de las normas del régimen laboral de la actividad privada."*

2.2 La Exposición de Motivos del Proyecto de Ley manifiesta lo siguiente:

"[SIC]

Ahora bien, a fin de establecer la necesidad de que el personal de la Junta Nacional de Justicia se debe encontrar adscrito al régimen laboral de la actividad privada, corresponde señalar las razones por las que

"Artículo único. Régimen laboral del Congreso de la República, del Banco Central de Reserva del Perú, de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y del Tribunal Constitucional y sus trabajadores

1.1 *Precísase que el Congreso de la República, el Banco Central de Reserva del Perú, la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y el Tribunal Constitucional como organismos autónomos y sus trabajadores, se rigen por el régimen laboral de la actividad privada y no están comprendidos dentro de los alcances de las normas que regulan la gestión de recursos humanos del servicio civil."*

1.2 *El Consejo Directivo del Congreso de la República aprueba la política de gestión de recursos humanos que comprende su planificación, organización interna, régimen disciplinario, así como la gestión del empleo, rendimiento, compensaciones, capacitación y relaciones humanas, en el marco de las normas del régimen laboral de la actividad privada.*

1.3 *El Directorio del Banco Central de Reserva del Perú aprueba la política de gestión de recursos humanos que comprende su planificación, organización interna, régimen disciplinario, así como la gestión del empleo, rendimiento, compensaciones, capacitación y relaciones humanas, en el marco de las normas del régimen laboral de la actividad privada.*

1.4 *Por resolución del Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones se aprueba la política de gestión de los recursos humanos que comprende su planificación, organización interna, régimen disciplinario, así como la gestión del empleo, rendimiento, compensaciones, capacitación y relaciones humanas, en el marco de las normas del régimen laboral de la actividad privada.*

1.5 *El presidente del Tribunal Constitucional, con acuerdo previo del pleno, aprueba la política de gestión de recursos humanos que comprende su planificación, organización interna, régimen disciplinario, así como la gestión del empleo, rendimiento, compensaciones, capacitación y relaciones humanas, en el marco de las normas del régimen laboral de la actividad privada."*

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 205HEKE



la entidad se encuentra en una situación diferenciada en el ámbito de la carrera administrativa del resto de entidades que se encuentran adscritas al régimen Servir.

(...)

a. La naturaleza especial de la función

Son las anteriormente descritas en el artículo 154 de la Constitución y artículo 2 de su Ley Orgánica, Ley No 30916, destinadas al fortalecimiento de la administración de justicia y a la institucionalidad democrática.

El sistema de justicia (comprendiendo en ella al Poder Judicial y al Ministerio Público) juega un rol trascendental en todo estado democrático y constitucional de derecho y la JNJ es la institución que elige a los mejores cuadros que se integrarán a ella. No existe país que pueda considerarse democrático y respetuoso del estado de derecho, sino hay un Poder Judicial independiente, autónomo, eficiente y eficaz y la JNJ coadyuva a esos propósitos a través de sus funciones disciplinarias, de selección y nombramiento y mediante sus procesos de ratificación periódica y evaluación parcial de desempeño.

En cuanto al fortalecimiento del sistema democrático, la JNJ tiene la vital competencia de seleccionar a las jefaturas de ONPE y RENIEC, como su evaluación disciplinaria y eventual ratificación por un periodo adicional, como fluye de los artículos 182 y 183 de la Constitución, que señalan lo siguiente:

(...).

De los mencionados preceptos constitucionales, fluye también la naturaleza, función y competencias especialísimas de la Junta Nacional de Justicia, que ninguna otra entidad del estado puede realizar.

b. Constituir una carrera desde la perspectiva de la progresión

La Junta Nacional de Justicia está constituido por un pleno de siete miembros. Ellos son quienes votan por el nombramiento de jueces y fiscales, jefes de ONPE y RENIEC, la ratificación o no ratificación y las sanciones que pueden llegar a la destitución.

En dicha institución, laboran asesores especializados en el sistema de justicia y argumentación jurídica, especialistas en selección y evaluación (de jueces y fiscales y jefes de ONPE y RENIEC), ratificación y evaluación y procesos disciplinarios, personal administrativo altamente especializado en gestión pública aplicada al sistema de justicia; es decir personal que también se encuentra en el sistema de progresión según sus capacidades y desempeños, al igual que las otras entidades con funciones especiales, que la Ley No 30647 a excluido del Régimen SERVIR.

Al respecto, para garantizar se cumpla con el precitado perfil especializado, el Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Junta Nacional de Justicia reconoce los ascensos y promociones que existen al interior de la entidad privilegiando la experiencia y competencias específicas de la JNJ (...).

Del mismo modo, en su Ley Orgánica. se ha establecido que la Junta Nacional de Justicia, dentro de sus labores relacionadas al personal dispuestas, elabora el Cuadro de Asignación de persona (...).

Por ende, en el marco de sus funciones altamente especializadas, existe una carrera de progresión en el personal de la Junta Nacional de Justicia, dada la necesidad de contar con personal específicamente preparado y capacitado para laborar en una entidad completamente dedicada a su mandato constitucional.

De ahí que el régimen de la Ley Servir no puede encontrar paralelo en el cuadro de personal existente de la Junta Nacional de Justicia, por su alta y específica especialización, única en el sector público. Por ello, la estructura organizacional corresponde a la de una alta colegiatura con funciones exclusivas y únicas y no puede equipararse al de la administración pública en general.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 205HEKE



Por ello, la presente propuesta encuentra plena justificación para que el personal de dicha entidad se siga regulando mediante el régimen de la actividad privada."

- 2.3 En relación al Análisis Costo – Beneficio, se señala lo siguiente: *"Por lo tanto, la presente iniciativa legislativa no irroga gasto alguno para el estado, pues simplemente se conservará el régimen laboral privado que rige actualmente, en tanto no se ha culminado con la incorporación de la JNJ al régimen de SERVIR."*

III. Análisis del Proyecto de Ley

Del Proyecto de Ley y su vinculación al SAGRH

- 3.1. Conforme se ha señalado en los numerales 1.1 y 1.2 del presente Informe Técnico, SERVIR es el ente rector del SAGRH el mismo que está comprendido por subsistemas: (1) planificación de políticas de recursos humanos; (2) organización del trabajo y su distribución; (3) gestión del empleo; (4) gestión del rendimiento; (5) gestión de la compensación; (6) gestión del desarrollo y capacitación; y, (7) gestión de relaciones humanas y sociales.
- 3.2. Sobre el particular, respecto del Proyecto de Ley corresponde señalar que, en materia de recursos humanos, tiene por objeto disponer que los trabajadores de la Junta Nacional de Justicia (en adelante, JNJ) se rijan por el régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728) y no se encuentren comprendidos dentro del alcance de las normas que regulan la gestión de recursos humanos del servicio civil. Para ello, plantea la modificación de la Ley N° 30647, lo cual tiene una incidencia directa con los subsistemas de **planificación de políticas de recursos humanos**³, **organización del trabajo y su distribución**⁴ y **gestión del empleo**⁵; por lo que corresponde emitir pronunciamiento.
- 3.3. En efecto, **la planificación de políticas de recursos humanos**, forma parte del SAGRH, el mismo que es una función técnica y normativa fundamental encargada de asegurar que toda decisión sobre servidores civiles en el sector público responda a criterios de racionalidad, eficiencia y sostenibilidad, en el marco de las políticas de la gestión pública.
- 3.4. Al respecto, el Proyecto de Ley no tiene un sustento válido respecto a la medida que plantea. Por ejemplo, desde la planificación de los recursos humanos, no analiza los objetivos estratégicos que se requieren atender y que sólo podrían ser cubiertos a través de servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728; tampoco se evidencia el mapeo de puestos ni la dotación de personal en relación con las funciones de cada entidad, que justifiquen una medida de este tipo.

³ Este subsistema es el que permite organizar la gestión interna de los recursos humanos, en congruencia con los objetivos estratégicos de la entidad. Asimismo, permite definir las políticas, directivas y lineamientos propios de la entidad con una visión integral, en temas relacionados con recursos humanos

⁴ En este subsistema se definen las características y condiciones del ejercicio de las funciones, así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas

⁵ Incorpora el conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos de los servidores civiles en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos desde la incorporación hasta la desvinculación.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 205HEKE



- 3.5. Estando a ello, el **Proyecto de Ley en los términos propuestos no es compatible con el subsistema de planificación de recursos humanos, por lo no resulta viable la misma.**
- 3.6. Ahora bien, mediante el **subsistema de organización del trabajo y su distribución**, se establecen las características y condiciones para el ejercicio de las funciones de los servidores, así como los requisitos de idoneidad de las personas que desempeñarán dichas funciones; y es bajo dicho marco que se estructuran los procesos de diseño y administración de puestos.
- 3.7. Y, respecto a la operatividad del traslado de los servidores de la JNJ al régimen regulado en el Decreto Legislativo N° 728, cabe señalar que en principio no se identifica en el Proyecto de Ley ni en su Exposición de Motivos el régimen laboral de los servidores que actualmente laboran en el JNJ, sin embargo, se debe tener en cuenta que independientemente del régimen de dichos servidores, su traslado implica, en términos generales, una modificación a los instrumentos de gestión de recursos humanos de la entidad, los cuales contienen los perfiles y/o cargos. Así, **en caso los servidores se encuentren bajo el régimen regulado en el Decreto Legislativo N° 1057**, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (en adelante, CAS), debe tenerse presente que dichos puestos no cuentan con reglas y organización que den coherencia a sus perfiles.
- 3.8. Al respecto, es importante tomar en consideración que, una entidad que cuenta con puestos debidamente organizados, procura el cumplimiento de sus actividades, a fin de que sea más eficiente y pueda generar mayores impactos en la prestación de servicios públicos. Asimismo, el establecimiento de requisitos de idoneidad por parte de las entidades garantiza que los servidores civiles tengan la capacidad de desempeñarse adecuadamente.
- 3.9. En ese sentido, cabe destacar que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias (en adelante, LSC), establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, incluido la JNJ; así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas⁶.
- 3.10. Así, el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias (en adelante, Reglamento General), dispone que las familias de puestos tienen por finalidad organizar el Servicio Civil, orientar el fortalecimiento y mejora de las capacidades de los servidores civiles, así como también servir de base para la capacitación, evaluación y valorización de los puestos, estableciendo que:

“Artículo 8.- De las familias de puestos y roles

El servicio civil está organizado en familias de puestos. Una familia de puestos es el conjunto de puestos con funciones, características y propósitos similares. Las familias de puestos están conformadas por uno o más roles, que agrupan, a su vez, puestos con mayor afinidad entre sí.

⁶ Artículo I del Título Preliminar la LSC.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 205HEKE



Los puestos de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias se organizan en familias de puestos, considerando criterios particulares según la naturaleza de cada grupo.

Las familias de puestos constan en anexo que forma parte del presente Reglamento. Los roles de las familias de puestos se determinan mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva previo acuerdo del Consejo Directivo de SERVIR. SERVIR aprobará directivas sobre las familias de puestos y roles aplicables al servicio civil".

- 3.11. Por lo tanto, lo propuesto en el Proyecto de Ley, que busca que los servidores de la JNJ sean "incorporados" al régimen regulado en el Decreto Legislativo N° 728, en vez de contribuir a una mejor organización de sus recursos humanos, contribuye al desorden que pretende remediar el régimen unificador de la LSC.
- 3.12. Estando a lo expuesto, el Proyecto de Ley **no es compatible con el subsistema de organización del trabajo y su distribución, por lo que no resulta viable.**
- 3.13. Ahora bien, respecto del **subsistema de gestión del empleo**, cabe recordar que dicho subsistema tiene como uno de sus procesos la gestión de la incorporación, donde encontramos entre uno de sus procesos, el de "selección", el cual consiste en incorporar servidores, con la finalidad de seleccionar a la persona más idónea para el puesto sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos. Las etapas de la convocatoria y reclutamiento en el régimen unificador de la LSC son cinco (5): Evaluación de conocimientos (obligatoria); evaluación psicométrica (obligatoria) y psicológica (opcional); evaluación de competencias (obligatoria para Directivos y para los otros grupos solo en caso la entidad se encuentre acreditada); evaluación curricular (obligatoria) y; entrevista final (obligatoria).
- 3.14. Así, se debe tener presente que en nuestro ordenamiento jurídico se establece que el acceso, así como sus mecanismos de progresión, se efectúan mediante un proceso de selección que tiene como objetivo elegir a las personas más idóneas para cada puesto, basándose en el mérito, la competencia y la transparencia, garantizado así la igualdad de oportunidades para acceder a la función pública. La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en su artículo 5 dispone que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades. Por su parte, el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones de Sector Público, establece como uno de los requisitos para el ingreso y ascenso es aprobar concurso de méritos (artículos 12 y 16 del citado decreto legislativo). La LSC y otras normas relacionadas con los regímenes generales y especiales, **consagran el principio de igualdad de oportunidades como regla que debe regir en todos los procesos de la gestión de recursos humanos en el Estado.**
- 3.15. Por su parte el régimen CAS, en su artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 075- 2008-PCM, y sus modificatorias, dispone como parte del procedimiento de contratación del personal CAS, lo siguiente: *"Comprende la evaluación*

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 205HEKE



*objetiva del postulante. Dada la especialidad del régimen, **se realiza, necesariamente, mediante evaluación curricular y entrevista, siendo opcional** para las entidades aplicar otros mecanismos, como **la evaluación psicológica, la evaluación técnica o la evaluación de competencias específicas**, que se adecuen a las características del servicio materia de la convocatoria. (...)"* (énfasis agregado).

- 3.16. Como se advierte, las contrataciones de los servidores CAS suelen ser más flexibles y adaptables a las necesidades de la entidad, inclusive se puede observar exigencias distintas en las formas de acceso a la administración pública, puesto que, si bien en los diversos regímenes se desarrollan concursos públicos de méritos, el régimen CAS, por ejemplo, no aplica obligatoriamente evaluaciones técnicas en todos sus concursos.
- 3.17. Ello se colige también por lo expresado por el Tribunal Constitucional (en adelante, TC) al haber declarado inconstitucional el artículo 2 de la Ley N° 31131, que dejó sin efecto la incorporación de los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 al Decreto Legislativo N° 728 o Decreto Legislativo N° 276, precisando a través del Pleno Sentencia N° 979/2021 recaída en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC11 (en adelante, Sentencia del TC), lo siguiente:
- ***El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público de méritos que se haya regido por los principios de igualdad de oportunidades, de meritocracia y de capacidades de las personas. Una fórmula de acceso contraria a este diseño contraviene el marco normativo sobre el cual se desarrolla la gestión de recursos humanos en el sector público y, además, debilita el esfuerzo que el Poder Ejecutivo viene desplegando a fin de implementar progresivamente un régimen laboral único (LSC) para todos los trabajadores que prestan servicios en las diferentes instituciones públicas del país.***
 - *El TC indicó que si bien el inciso c) del artículo 2° de la Ley N° 31131 estableció como requisito para el traslado a los regímenes de los Decretos Legislativos Nros. 276 o 728 el haber ingresado a la institución mediante concurso público, **las normas que regulan el régimen laboral del CAS cuentan con un proceso de selección sujeto a un estándar de exigencia menor al previsto para el acceso a otros regímenes laborales**, puesto que no se requiere obligatoriamente la realización de un examen de conocimientos técnicos. Situación distinta se presenta en el caso de acceder a una plaza a tiempo indeterminado en la administración pública, en donde se deben someter a un concurso público que cumpla con la evaluación de las características de perfil curricular y la evaluación de conocimientos técnicos a través de un examen, así como también de sus capacidades en el marco de una entrevista personal. Solo de esa manera se preserva la meritocracia en el sector público y se garantiza la igualdad de acceso al empleo público.*
- 3.18. En ese orden de ideas, podemos precisar que el Proyecto de Ley no converge con los criterios analizados en la Sentencia del TC, no sólo porque pretende el traslado de los servidores de la JNJ al régimen regulado en el Decreto Legislativo N° 728 -lo cual no correspondería, pues éstos pueden transitar voluntariamente mediante un concurso público de méritos al régimen unificador de la LSC-; sino porque, además, el Proyecto de Ley **no establece que la incorporación de sus actuales servidores –independientemente del régimen laboral en el que se encuentren– se efectúe mediante un concurso público de méritos bajo las exigencias establecidas en la legislación vigente.**

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 205HEKE



- 3.19. En ese sentido, proponer una fórmula de acceso distinta a la establecida en nuestra legislación vigente, **constituye una flagrante trasgresión a uno de los requisitos para la incorporación a la función pública, que es el haber accedido al puesto mediante un concurso público de méritos y no es compatible con el subsistema de gestión del empleo, por lo que no resulta viable.**

Sobre la reforma del servicio civil

- 3.20. Tal como se ha señalado previamente, a través de la LSC se busca la reforma del servicio civil, siendo que a partir de la promulgación del Decreto Legislativo N° 1602⁷, Decreto Legislativo que modifica la LSC, se busca 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, las entidades públicas del Poder Ejecutivo cuentan con plazos específicos para la elaboración y aprobación de su Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) lo cual implica culminar con la fase 1 del "Tránsito de las entidades públicas al régimen del Servicio Civil", para poder iniciar los concursos públicos de mérito en el marco de la Fase 2 "Tránsito de los servidores civiles al régimen del servicio civil"⁸ **en los cuales los servidores de otros regímenes laborales podrán postular de forma voluntaria.**
- 3.21. Si bien el avance de la reforma en los últimos años no ha sido el esperado⁹, con la emisión del Decreto Legislativo N° 1602, se ha logrado simplificar y agilizar en gran medida el proceso de tránsito de las entidades del Poder Ejecutivo, con lo cual a la fecha se tienen 138 entidades que han cumplido con la presentación de sus Cuadros de Puestos de la Entidad – CPE, lo que representa el 95% de la meta. Asimismo, en el marco de la habilitación dispuesta en el numeral 4.3 del mismo decreto, SERVIR elaboró 11 propuestas adicionales de las entidades públicas que no presentaron su propuesta en los plazos definidos por el Decreto Legislativo N° 1602, bajo dicho contexto, se tienen 143 propuestas con opinión favorable de SERVIR, sobre estas se contemplan más de 32 mil puestos y más de 100 mil posiciones, las cuales serán formalizadas con la aprobación de los respectivos CPE, lo que permitirá la implementación progresiva y voluntaria de servidores en el marco del régimen de la Ley N° 30057, a través de las designaciones de confianza y los concursos públicos de méritos¹⁰.
- 3.22. En esa línea, el Proyecto de Ley al no fomentar el impulso al régimen del servicio civil no resulta consistente con el marco legal vigente previamente desarrollado; así como tampoco con la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030, aprobada por Decreto Supremo N° 103-2022-PCM, cuyo Objetivo Prioritario 2 es: *"Mejorar la gestión interna de las*

⁷ El 22 de septiembre de 2023, se promulgó la Ley N° 31880, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materias de seguridad ciudadana, gestión del riesgo de desastres-niño global, infraestructura social, calidad de proyectos y meritocracia. Asimismo, a través de su numeral 2.4 del artículo 2, se delegó facultades al Poder Ejecutivo para legislar en materia de fortalecimiento de la gestión pública para un mejor servicio, a partir de lo cual se promulgó el Decreto Legislativo N° 1602.

⁸ En concordancia con ello, SERVIR publicó el listado de las entidades públicas del Poder Ejecutivo comprendidas en el tránsito al nuevo régimen del servicio civil y el cronograma para la presentación de sus propuestas de CPE. El citado listado se puede observar en el siguiente enlace, actualizado a la fecha de emisión del presente informe: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5726581/48177-listado-de-entidades-publicas-del-poder-ejecutivo-comprendidas-en-los-alcances-del-articulo-4-del-decreto-legislativo-n-1602.pdf>

⁹ Situación que se encuentra principalmente explicado por el impacto presupuestario del tránsito al Régimen de la LSC debido a la valorización de las posiciones, aunado a que, el tránsito de las entidades públicas (fase 1) estaba supeditado a la decisión de las autoridades de turno, así como, la complejidad de adecuar, ordenar y formalizar la organización interna de cada entidad a través de sus instrumentos de gestión, entre otros motivos adicionales (BID, 2022).

¹⁰ Conforme lo señalado por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos mediante correo electrónico del 24 de setiembre de 2025.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 205HEKE



entidades públicas", el cual reconoce que el éxito y sostenibilidad a largo plazo de las políticas públicas está dado por un servicio civil meritocrático cuya actuación esté orientada a la creación de valor público; y, en ese sentido, tiene como "**Lineamiento 2.9. Implementar el régimen del servicio civil en las entidades públicas**", que destaca la importancia y necesidad de la implementación del régimen del servicio civil en las entidades en los tres niveles de gobierno con la finalidad de contar con un servicio civil profesional, que responda a los desafíos y retos que enfrenta actualmente la administración pública, con un enfoque de respeto y promoción de los derechos fundamentales de los servidores civiles; en el marco de la cual SERVIR ha realizado un intenso y sostenido esfuerzo institucional durante los últimos años para lograr el tránsito de las entidades y los servidores al régimen de la LSC de dicha entidad pública.

- 3.23. En correlato con lo expuesto, se debe tener en cuenta que el Decreto Legislativo N° 1602 fue promulgado con la finalidad de fortalecer la gestión pública a través del tránsito de las entidades públicas y promover el acceso meritocrático de los servidores civiles; lo cual se encuentra alineado con la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030¹¹, conforme se ha señalado *ut supra*, por lo que no resulta viable ni razonable su distorsión a través de la habilitación de un marco normativo que mantenga y promueva la dispersión de regímenes laborales en el Sector Público sin criterios de mérito ni idoneidad. En consecuencia, no resulta viable el Proyecto de Ley, en tanto fomenta que los servidores públicos se aparten del régimen unificador de la LSC.
- 3.24. De otro lado, resulta pertinente traer a colación la Sentencia del TC, previamente citada, sobre la base de la cual, se colige que ante el caos del trabajo público generado por los diversos regímenes laborales que subsisten entre sí, se reorganiza el servicio civil a través de un nuevo marco normativo que crea un sistema único que permita fortalecer el trabajo estatal en la búsqueda de la eficiencia y eficacia en la prestación de servicios públicos. Por ello, frente a la dispersión de los regímenes laborales en el sector público, la solución no es la incorporación de servidores de distintos regímenes laborales a los regímenes de los decretos legislativos 728 y 276 (como se pretendía en la Ley N° 31131), sino más bien la concreción de un régimen laboral único para las personas que prestan servicios en las entidades del Estado, como el que prevé la LSC.
- 3.25. En esa línea, el régimen unificador de la LSC procura la mejora en las compensaciones económicas; es así que, este régimen implica que los servidores civiles tengan doce (12) compensaciones económicas mensuales, incluyendo vacaciones, más dos (2) compensaciones por concepto de aguinaldo (equivalente cada uno a la compensación económica mensual que perciben)¹² y adicionalmente una compensación por tiempo de servicios (CTS) equivalente a una

¹¹ Dicha Política identifica como **problema público** que los "Bienes, servicios y regulaciones que no responden a las expectativas y necesidades de las personas y a la creación de valor público" (numeral 3.1), ocasionada, entre otras causas, por la inadecuada gestión de los recursos humanos y el inadecuado desempeño de los servidores civiles, por lo que plantea como alternativa de solución: la implementación de la Ley del Servicio Civil en los tres niveles de gobierno y fortalecer la gestión del desempeño de los servidores civiles para fortalecer las habilidades relevantes que se requieren en el servicio civil. Asimismo, establece como **situación futura deseada** lo siguiente: "Al 2030 contaremos con bienes, servicios y regulaciones de calidad que logren resultados de política pública, basados en evidencia y que atiendan las necesidades de las personas de manera oportuna y eficiente" (numeral 3.5), para tal efecto, define como uno de los objetivos prioritarios de la Política Nacional el "Mejorar la gestión interna en las entidades públicas", a través de la implementación del régimen del servicio civil en las entidades públicas.

¹² Reglamento de Compensaciones, aprobado por Decreto Supremo N° 138-2014-EF y modificatorias

"Artículo 18.- Monto de los aguinaldos

El monto de cada aguinaldo es equivalente a un catorceavo (1/14) de la compensación económica anual del servidor civil, es decir, una

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 205HEKE



compensación mensual que se calcula sobre la base de la compensación económica. Por lo tanto, los servidores civiles del nuevo régimen en un año generarán quince (15) compensaciones económicas mensuales, lo cual supondrá un incremento en sus actuales ingresos para aquellos servidores públicos que decidan incorporarse al nuevo régimen, pues este reformula la política remunerativa del Sector Público.

- 3.26. En consecuencia, el régimen unificador de la LSC busca, entre otros aspectos, erradicar la desigualdad en cuanto a las compensaciones económicas que perciben en otros regímenes laborales, con lo que podemos concluir que el régimen del servicio civil es el idóneo para atender el problema expuesto por el legislador, por lo que no resulta viable la incorporación de los servidores de la JNJ al Decreto Legislativo N° 728, **pues contraviene las medidas implementadas desde el Poder Ejecutivo respecto a la implementación del régimen de la LSC.**

Sobre la exclusión de los servidores de la JNJ del régimen laboral unificador regulado en la LSC

- 3.27. Según lo dispuesto por el TC¹³ se deben cumplir dos (2) condiciones esenciales para sustentar la exclusión al régimen de la LSC, siendo las siguientes: **i) la naturaleza de la función y ii) constituir propiamente una carrera desde la perspectiva de la progresión; en esa misma línea se debe aclarar que esta diferencia no puede basarse solamente en la particularidad de la actividad que realizan.**
- 3.28. Al respecto, conforme se advierte de uno de los fundamentos de la Exposición de Motivos del Proyecto, el apartamiento de los servidores de la JNJ de los alcances del régimen de la LSC se encontraría justificado por lo siguiente:

[SIC]

a. "La naturaleza especial de la función

Son las anteriormente descritas en el artículo 154 de la Constitución y artículo 2 de su Ley Orgánica, Ley No 30916, destinadas al fortalecimiento de la administración de justicia y a la institucionalidad democrática.

El sistema de justicia (comprendiendo en ella al Poder Judicial y al Ministerio Público) juega un rol trascendental en todo estado democrático y constitucional de derecho y la JNJ es la institución que elige a los mejores cuadros que se integrarán a ella. No existe país que pueda considerarse democrático y respetuoso del estado de derecho, sino hay un Poder Judicial independiente, autónomo, eficiente y eficaz y la JNJ coadyuva a esos propósitos a través de sus funciones disciplinarias, de selección y nombramiento y mediante sus procesos de ratificación periódica y evaluación parcial de desempeño.

*En cuanto al fortalecimiento del sistema democrático, la JNJ tiene la vital competencia de seleccionar a las jefaturas de ONPE y RENIEC, como su evaluación disciplinaria y eventual ratificación por un periodo adicional, como fluye de los artículos 182 y 183 de la Constitución, que señalan lo siguiente:
(...).*

suma igual a la compensación económica que mensualmente percibe el servidor en los meses de julio y de diciembre, según se trate del aguinaldo con motivo de Fiestas Patrias o de Navidad, respectivamente."

¹³ Sobre el particular, cabe agregar que la Sentencia recaída en los Expedientes N° 0025-2013-PI-TC, 0003-2014-PI-TC, 0008-2014-PI-TC, 0017-2014-PI-TC ha sido citada en el numeral 3.4 del presente Informe Técnico.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 205HEKE



*De los mencionados preceptos constitucionales, fluye también la naturaleza, función y competencias especialísimas de la Junta Nacional de Justicia, que ninguna otra entidad del estado puede realizar.
(...)”.*

- 3.29. Teniendo en cuenta los fundamentos expuestos en el Proyecto de Ley, es necesario traer a colación el análisis efectuado por los magistrados del TC **en la sentencia recaída en el Expediente N° 00029-2018-PI/TC, publicado el 07 de noviembre de 2020**, en relación a los alcances de la carrera administrativa, según la Constitución Política de 1993. Así, en su desarrollo, se advierte que el citado Colegiado precisa lo siguiente:

“La relevancia de dicha finalidad esencial del “servicio a la Nación” que realizan quienes prestan servicios al Estado peruano en clave de ciudadanía, derechos fundamentales, democracia y constitucionalismo se encuentra recogida en el desarrollo que este Tribunal ha realizado sobre la concepción de función pública bajo el orden constitucional instaurado por la carta fundamental de 1993. (fundamento 4).

Cabe mencionar que el propio constituyente, en el artículo 40 de la Constitución antes mencionado, ha excluido del carácter de función pública a las actividades o funciones que realizan “los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta”. Sin embargo, ello no los exime del cumplimiento de los deberes y de las responsabilidades que correspondan de acuerdo con el marco constitucional y legal vigente. (fundamento 6)”.

- 3.30. Además, respecto a la función pública y su clasificación (fundamentos 7 y 8), citan la Sentencia 0025-2005-PI/TC y 0026-2005-PI/TC, en los siguientes términos:

Una interpretación constitucionalmente adecuada del concepto “función pública” exige entenderlo de manera amplia, esto es, desde el punto de vista material como el desempeño de funciones en las entidades públicas del Estado. La determinación de este aspecto ha de efectuarse casuísticamente.

No obstante, en vía de principio, pueden ser considerados como tales cargos el de los servidores públicos, en general, de conformidad con la Ley de la materia, de los profesores universitarios, los profesores de los distintos niveles de formación escolar preuniversitaria, servidores de la salud, servidores del cuerpo diplomático y, ciertamente, jueces y fiscales (fundamento 52).

i) función pública representativa, que se refiere a los cargos o funciones de representación política y que se encuentran directamente relacionados con el ejercicio del derecho a ser elegido, contemplado en el artículo 31 de la Constitución; y

ii) función pública no representativa o profesionalizada, que ejercen todos los servidores públicos de los diversos niveles de la administración del Estado (central, regional y local), de los poderes del Estado y de toda institución pública en general (fundamento 51).

- 3.31. Ahora bien, cabe señalar que el TC en diversas sentencias ha señalado que la Constitución Política del Perú ha reservado al legislador democrático la competencia de la regulación de la carrera administrativa, de conformidad con el artículo 40 de la Constitución Política del Perú, así, en la Sentencia 3446-2024-PA/CT, citada en el fundamento 19 de la sentencia recaída en el Expediente N° 00029-2018-PI/TC, establece que:

“(…) con esta disposición constitucional se delega en el legislador ordinario la facultad para organizar la carrera administrativa, precisando que mediante ley se establecerán las reglas para

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 205HEKE



el ingreso a la misma y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. De esta forma se dota a los servidores públicos de las garantías mínimas para ejercer su función social. Bajo tal premisa, la norma constitucional complementa lo estipulado con relación al ingreso a la carrera administrativa, exceptuando de ésta a los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, dada la característica de permanencia que rodea al servidor público luego de su ingreso a la carrera administrativa (fundamento 3)

3.32. Aunado a ello, se debe tener presente que, conforme a lo analizado por el TC en la sentencia bajo análisis, la única manera constitucionalmente posible que se pueda "validar" una exclusión del régimen unificador de la LSC, será siempre que se respete la existencia de particularidades en la función y progresión en el ascenso ambas de forma concurrente; es decir, determinar si en efecto los servicios de la SUNAT tendrían una "naturaleza especial o particularidad", y si además su carrera está regulada desde la perspectiva de la "progresión".

3.33. En esa línea, el TC en los fundamentos 65 y 71 del Expediente N° 00029-2018-PI/TC, ha señalado que:

"las actividades administrativas son comunes a los distintos niveles y entidades del Estado, más allá de la lógica diferencia que corresponde a las funciones asignadas de acuerdo con los fines y objetivos de cada institución pública. Por ello, no puede considerarse, desde dicha perspectiva, que en puridad ejerzan funciones que sean de naturaleza especial o particular.

Todo lo previamente indicado permite concluir que la actuación del legislador en el sentido de excluir a todos los trabajadores del Poder Judicial de los alcances de la Ley Servir de la manera realizada en el presente caso ha carecido de razonabilidad. Así, no se encuentra justificada tal exclusión de acuerdo con los criterios de especialidad o particularidad del servicio prestado (por incluir servidores del área jurisdiccional y administrativos conjuntamente), y tampoco se advierte la existencia de progresión en la carrera." (resaltado agregado)

3.34. Entonces, dada la relevancia de una regulación que deba contener condiciones de acceso y ascenso dentro de la carrera administrativa (progresión), se concluye que lo establecido en el Proyecto de Ley carece de estos principios-derechos, y por tanto no resultaría compatible con el principio de razonabilidad e interdicción de la arbitrariedad que debe observarse en la formulación y tramitación de toda propuesta normativa, máxime si de la fórmula legal se advierte claramente que la intención del apartamiento de los servidores de la JNJ **al régimen unificador de la LSC es que estos sean "incorporados" al Decreto Legislativo N° 728**, el cual constituye un régimen laboral **general** que no tiene ninguna regulación especial para labores que revistan cierta especialización y **no desarrolla ninguna regulación sobre progresión de carrera.**

3.35. Sobre el particular, se debe precisar que el Decreto Legislativo N° 728, se define como el cuerpo normativo que establece los derechos y obligaciones de las partes del contrato de trabajo; **fue diseñado exclusivamente para el sector privado**, pero ampliado al sector público en algunas entidades, a fin de poder contratar servidores, mucho antes de la entrada en vigencia de la LSC. **El Decreto Legislativo N° 728, prescinde del interés público, y por ende de los principios para su incorporación, permanencia y ascenso en condiciones de igualdad.** Este régimen dota de relevancia al interés privado del empleador, que busca incrementar ganancias, como del trabajador, que busca satisfacer sus necesidades a través de su remuneración. En el sector público, por el contrario, se busca crear valor público y beneficiar a la ciudadanía. Cabe señalar

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 205HEKE



que, desde la aplicación de dicha norma en el ámbito público, se ha fomentado la *“desigualdad de derechos laborales”* en los servidores civiles, **por lo que el Estado propone superar dicha desigualdad con la implementación del nuevo régimen del servicio civil.**

- 3.36. En ese contexto, resulta válido resaltar que la naturaleza de las funciones de los servidores de la JNJ no resulta congruente con la justificación requerida por el Tribunal Constitucional para su exclusión del régimen de la Ley del Servicio Civil, máxime si aun teniendo en cuenta que sus servidores realizan con una alta especialización de sus funciones, contribuyendo con la JNJ en su rol autónomo encargado de **seleccionar, nombrar, evaluar, ratificar y destituir (sancionar) a jueces y fiscales** en todos los niveles, así como a los jefes de la ONPE y RENIEC, con el objetivo de asegurar la probidad e idoneidad en la administración de justicia y fortalecer la democracia mediante concursos transparentes, **su personal administrativo y de línea no forma parte de ninguna carrera especial ni tampoco un régimen laboral específico como el del Decreto Legislativo N° 728**), e inclusive, siendo la única entidad encargada de dicho rol, ello **no constituye justificación razonable**, dado que, las funciones que se le confieren a dicho organismo autónomo no califican como una actividad objetiva para ser apartado de la LSC, puesto que debe **tomarse en cuenta que la diferencia de la actividad no puede basarse solamente en la particularidad de la actividad que realizan (actividad principal de la JNJ); por cuanto, conforme señala el TC en el fundamento 69 de la Sentencia 0025-2013-PI-TC y acumulados, las funciones de cada órgano del Estado son, de alguna manera, especializadas y diferentes.**
- 3.37. Además de lo expuesto, es importante resaltar que la fórmula normativa no hace una distinción entre este tipo de servidores (vinculados a la función principal de dicha entidad) y los servidores de los órganos de apoyo de JNJ. Al respecto, debe tenerse en cuenta que los servidores de los órganos de apoyo de la JNJ, incluso bajo la lógica del Proyecto de Ley, no deberían estar excluidos del régimen laboral de la LSC, pues como bien señala el TC en la Sentencia recaída en el Expediente N° 00029-2018-PI/TC, “las actividades administrativas son comunes a los distintos niveles y entidades del Estado, más allá de la lógica diferencia que corresponde a las funciones asignadas de acuerdo con los fines y objetivos de cada institución pública”.
- 3.38. Por otro lado, de la propuesta formulada, no se advierte la existencia de un ingreso y/o progresión en la carrera en su fórmula legal, por ello, conforme lo ha señalado por el TC, si bien la Constitución Política reserva en el legislador democrático la competencia de la regulación de la carrera administrativa, ésta solo debe efectuarse a través de una ley que establezca las reglas para el ingreso a la misma, su progresión, deberes y derechos, entre otros; pues ello dota al servicio público y a los propios servidores de las garantías mínimas para que ejerzan su función social.
- 3.39. Entonces, si bien se reconoce el ejercicio de la competencia que le es atribuida al Congreso de la República para legislar, dicho ejercicio debe respetar los límites implícitos de la Constitución, entre los cuales se encuentra, el de los derechos fundamentales, cuyos contenidos inderogables o elementos indecibles emanan del bloque de constitucionalidad, tales como los derechos que emanan del régimen constitucional del trabajo y, específicamente, de la relación laboral de los trabajadores públicos en el marco de la norma fundamental, así como los deberes y las

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 205HEKE



responsabilidades propias de su elevada misión. Dicho régimen jurídico de base constitucional ha sido configurado por el legislador en la actualidad mediante la LSC y sus modificatorias, norma que ha sido confirmada por el TC en diversos pronunciamientos¹⁴ que buscan dotar a la función pública y el servicio a la Nación de un instrumento normativo que detalla de manera clara los deberes, derechos y valores que deben encontrarse en el ejercicio del servicio público.

- 3.40. Por las consideraciones expuestas, el Proyecto de Ley: (i) lesiona la configuración constitucional del régimen jurídico laboral para los servidores civiles, determinada expresamente por el TC, pues busca apartar a la JNJ del régimen laboral unificador contemplado en la LSC; (ii) las funciones desarrolladas por los servidores de la JNJ no cumplen las dos condiciones establecidas por el TC para sustentar una exclusión al régimen de la LSC; (iii) existe una incongruencia en la Exposición de Motivos Proyecto de Ley, puesto que, a pesar de señalar que por la naturaleza, funciones y competencias "especialísimas" de la JNJ que no puede realizar ninguna otra entidad del estado, la fórmula normativa no establece una diferencia entre este tipo de servidores y aquellos servidores que prestan servicios en los órganos de apoyo de dicha entidad, con lo cual, no se advierte congruencia entre la finalidad que se persigue y la fórmula normativa; y, (iv) no regula aspectos relativos a la progresión de la carrera de los servidores de la JNJ, aspecto que el TC, en calidad de máximo intérprete de la Constitución Política del Perú, ha establecido como imprescindible para apartarse del régimen de la LSC. **Por lo tanto, el Proyecto de Ley no es viable.**

Respecto a la intervención negativa en el principio de igualdad y no discriminación

- 3.41. Asimismo, considerando la Autógrafa busca incorporar a los servidores de la JNJ al régimen regulado en el Decreto Legislativo N° 728, dejando de lado al resto de servidores de la Administración Pública que también se encuentran bajo distintos regímenes laborales, nos encontramos frente a una potencial exclusión que resultaría discriminatoria¹⁵.
- 3.42. Teniendo en cuenta lo antes reseñado, se puede advertir que el Proyecto de Ley no plantea razones objetivas y razonables que justifiquen únicamente el traslado de los servidores de la JNJ al régimen regulado en el Decreto Legislativo N° 728, a pesar de no ser los únicos servidores que existen en la Administración Pública. En ese sentido, si bien es cierto que al legislador le asiste el principio de libre configuración de la ley, también es cierto que dicha libertad debe ejercerse sin menoscabo de los límites constitucionales. Así las cosas, en el presente caso, el principio de igualdad y no discriminación se constituye en un límite constitucional, según el cual, la legislación no puede generar escenarios de desigualdad entre sujetos de derecho que se encontrarían, en una situación similar en toda la Administración Pública.
- 3.43. En línea de lo señalado, se busca que la legislación se oriente a **incentivar el tránsito voluntario** de los servidores de dichos organismos reguladores al nuevo régimen de la LSC como medio

¹⁴ Fundamentos 22 y 23 de la sentencia recaída en el Expediente N° 29-2018-PI/TC.

¹⁵ A estos efectos, es preciso tener en cuenta lo plasmado por el TC con relación al principio de igualdad y no discriminación, en la Sentencia recaída en el Expediente N° 02861-2010-PA/TC, de fecha 9 de noviembre de 2011, f. j. 4 y 5: "4. Sin embargo, la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos (...) cuando esa desigualdad de trato no sea ni razonable ni proporcional, se estará frente a una discriminación y, por tanto, ante una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 205HEKE



para generar un impacto positivo en la eficacia y eficiencia de los servicios públicos brindados a la ciudadanía, y no a establecer disposiciones que busquen la multiplicidad de regímenes laborales en el sector público, que **reduzcan el interés o generen desincentivos** para dicho proceso.

- 3.44. En tal sentido, de las consideraciones antes expuestas, **se advierte que el Proyecto de Ley no se condice con la normativa vigente y constituiría una flagrante trasgresión a los principios rectores del SAGRH, adoleciendo por lo tanto de vicios de inconstitucionalidad, por lo que se recomienda observarla.**

De los Sistemas Administrativos del Estado y lo dispuesto en el Proyecto de Ley y su relación con el SAGRH

- 3.45. Al respecto, resulta relevante precisar que los sistemas administrativos del Estado constituyen el conjunto de normas, principios, órganos, procedimientos y técnicas que orientan, regulan y supervisan la gestión interna de las entidades públicas. Tienen como finalidad garantizar el uso racional, eficiente, transparente y coherente de los recursos públicos, promoviendo la uniformidad de criterios y prácticas en toda la Administración Pública.
- 3.46. En el Perú, estos sistemas son establecidos y regulados por la **Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo**, que los define como mecanismos de gestión transversales aplicables a todas las entidades del Estado. Entre ellos se encuentran, por ejemplo, los sistemas de **Presupuesto Público, Tesorería, Abastecimiento, Contabilidad, Planeamiento Estratégico, Gestión de Recursos Humanos, Control Interno, Modernización de la Gestión Pública**, entre otros.
- 3.47. Cada sistema cuenta con un **ente rector**, encargado de emitir normas técnicas, lineamientos y procedimientos obligatorios para las entidades comprendidas en el ámbito del Estado, asegurando la coordinación, eficiencia y transparencia en su funcionamiento.
- 3.48. Los Sistemas Administrativos son esenciales para la gestión pública porque permiten:
- **Estandarizar procedimientos y criterios de actuación**, garantizando que todas las entidades actúen bajo principios comunes de eficiencia, legalidad y transparencia.
 - **Optimizar el uso de los recursos públicos**, evitando duplicidades, gastos innecesarios o prácticas discrecionales que afecten la sostenibilidad del Estado.
 - **Asegurar la coherencia institucional**, ya que las entidades, aunque diversas en funciones, deben coordinarse bajo los mismos parámetros administrativos.
 - **Fortalecer la rendición de cuentas y el control gubernamental**, al facilitar la supervisión y evaluación de la gestión por parte de los órganos competentes.
 - **Promover la profesionalización y modernización del Estado**, al implementar buenas prácticas y herramientas de gestión pública.
- 3.49. Dicho ello, todas las entidades de la Administración Pública —sean del gobierno nacional, regional o local— deben ajustar su funcionamiento a los sistemas administrativos por las siguientes razones:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 205HEKE



- **Carácter obligatorio y transversal:** Los sistemas administrativos no son optativos. Su cumplimiento es un mandato legal establecido en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y en las normas que regulan cada sistema.
- **Unidad de gestión estatal:** Los sistemas aseguran que las políticas públicas y la gestión de los recursos del Estado respondan a una lógica de **unidad y coherencia institucional**, indispensable para el buen gobierno.
- **Control y fiscalización efectiva:** Apartarse de los sistemas administrativos dificultaría la supervisión, el control interno y externo, y afectaría la transparencia en el uso de los recursos públicos.
- **Prevención de la discrecionalidad y corrupción:** Los sistemas establecen procedimientos uniformes y reglas claras, lo cual limita la arbitrariedad en la toma de decisiones y reduce los riesgos de corrupción.
- **Garantía de legalidad y eficiencia:** Cumplir con los lineamientos del ente rector asegura que las decisiones administrativas se ajusten al marco normativo vigente y que los recursos se gestionen de manera eficiente y sostenible.

3.50. Estando a ello, SERVIR es el ente rector del SAGRH, el cual por su naturaleza, tiene por finalidad contribuir a **mejorar la gestión de las personas en el Estado**, promoviendo un servicio civil **meritocrático, eficiente, íntegro y orientado a resultados**, que contribuya al fortalecimiento institucional y a la confianza de la ciudadanía en la administración pública.

3.51. Asimismo, cabe acotar que conforme lo establece el Decreto Legislativo N° 1023, SERVIR tiene por finalidad:

"Conducir y desarrollar la política de Estado en materia de servicio civil, con el objetivo de promover un sistema basado en el mérito, que asegure la eficiencia de las entidades públicas y la adecuada atención a la ciudadanía."

3.52. Estando a lo expuesto, corresponde destacar que el Proyecto de Ley, propone que se incorpore dentro de los alcances de la Ley N° 30647, estableciendo en su numeral 1.5 del artículo único, lo siguiente:

"(...)

1.5 El Pleno de la Junta Nacional de Justicia aprueba la política de gestión de recursos humanos que comprende su planificación, organización interna, régimen disciplinario, así como la gestión del empleo, rendimiento, compensaciones, capacitación y relaciones humanas, en el marco de las normas del régimen laboral de la actividad privada."

3.53. En ese contexto, SERVIR en el ejercicio de su rectoría del SAGRH, a través del [Informe Técnico N° 450-2019-SERVIR/GPGSC](#)¹⁶ (disponible en www.servir.gob.pe) elaborado por la GPGSC, analizó la Ley N° 30647 que en ese momento se encontraba vigente (sin la inclusión del Tribunal Constitucional), precisando que dicha norma supone la exclusión del régimen del servicio civil contemplado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, de aquellos servidores de las entidades señaladas en dicha norma, estableciendo con claridad que dichas entidades identifican a su personal bajo un régimen laboral específico, que es el régimen regulado en el Decreto Legislativo N° 728. Sin embargo, como bien se especificó en dicho informe técnico, la Ley N° 30647 no excluye a dichas entidades del SAGRH, ello en atención al carácter obligatorio y transversal de los sistemas administrativos del Estado.

¹⁶ Al respecto, cabe indicar que dicho informe técnico, analiza entre otros, la pertinencia del Congreso de la República al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no obstante, dichos criterios son aplicables al presente análisis, puesto que se analiza la modificación de la Ley N° 30647.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 205HEKE



- 3.54. Dicha interpretación resulta aplicable al numeral 1.5 del artículo único del Proyecto de Ley que dispone: "(...) *El Pleno de la Junta Nacional de Justicia aprueba la política de gestión de recursos humanos que comprende su planificación, organización interna, régimen disciplinario, así como la gestión del empleo, rendimiento, compensaciones, capacitación y relaciones humanas, en el marco de las normas del régimen laboral de la actividad privada (...).*".
- 3.55. Tal como se ha señalado *ut supra* respecto a los Sistemas Administrativos, éstos resultan obligatoriamente aplicables a todas las entidades de la Administración Pública, conforme lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo N° 29158¹⁷, norma que en atención al principio de especialidad, resulta aplicable a la regulación de los sistemas administrativos del Estado.
- 3.56. Asimismo, cabe acotar que conforme se ha mencionado *ut supra*, **el Decreto Legislativo N° 728**, prescinde del interés público, no se rige bajo un sistema ordenado y meritocrático, no cuenta con una política de recursos humanos y mucho menos establece criterios definidos para que entidad pública pueda gestionar sus pilares fundamentales. Es decir, esta norma no representa un marco técnico y normativo indispensable para asegurar la eficiencia, transparencia y legalidad en la gestión de los recursos humanos.
- 3.57. Entonces, una interpretación del Proyecto de Ley que conlleve a entender que la JNJ se aparta de los lineamientos establecidos en el SAGRH, no resulta coherente con la naturaleza jurídica de dicho Sistema Administrativo; y, generaría el debilitamiento de la institucionalidad pública y la puesta en riesgo de la correcta prestación de los servicios públicos en beneficio de la ciudad. El disponer que la JNJ aprueba su política de gestión de recursos humanos "*en el marco de las normas del régimen laboral de la actividad privada*", **desconoce el carácter obligatorio y transversal del SAGRH**, regulado en el **Decreto Legislativo N° 1023**, la **Ley N° 28175**, **Ley Marco del Empleo Público** y la **Ley N° 30057**, **Ley del Servicio Civil**, normas de rango legal que tienen vigencia general y aplicación obligatoria en toda la Administración Pública.
- 3.58. Por estas razones, **el Proyecto de Ley no resulta viable**.
- 3.59. Sin perjuicio de lo señalado, **cabe precisar que, incluso si el Proyecto de Ley fuese aprobado en los términos propuestos, ello no puede interpretarse como una exclusión de la JNJ del ámbito de aplicación del SAGRH**. La facultad otorgada para aprobar su propia política de gestión de recursos humanos —*en el marco del régimen laboral de la actividad privada*— en atención al principio de especialidad, debe entenderse necesariamente subordinada a las reglas, principios y directrices del SAGRH y de su ente rector, SERVIR, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, el Decreto Legislativo N° 1023, la Ley Marco del Empleo Público y la LSC. Ello en atención a la naturaleza sistémica del ordenamiento jurídico, la cual ha sido destacada

¹⁷ **Artículo 46.- Sistemas Administrativos**

(...)

En ejercicio de la rectoría, el Poder Ejecutivo es responsable de reglamentar y operar los Sistemas Administrativos, aplicables a todas las entidades de la Administración Pública, independientemente de su nivel de gobierno y con arreglo a la Ley de Procedimiento Administrativo General. Esta disposición no afecta la autonomía de los Organismos Constitucionales, con arreglo a la Constitución Política del Perú y a sus respectivas Leyes Orgánicas.

(...)

(Énfasis agregado)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 205HEKE



por el Tribunal Constitucional en el fundamento 3 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 005-2003-AI/TC, conforme se advierte a continuación:

*"El orden jurídico es un **sistema orgánico, coherente e integrado** jerárquicamente por normas de distinto nivel que se encuentran interconectadas por su origen, es decir, que unas normas se fundan en otras o son consecuencia de ellas.*

*El ordenamiento jurídico se conceptualiza como una pluralidad de normas aplicables en un espacio y tiempo determinados, y se **caracteriza por constituir una normatividad sistémica**, y por su plenitud hermética.*

*En puridad, una norma jurídica **sólo adquiere valor de tal, por su adscripción a un orden**. Por tal consideración, cada norma está condicionada sistémicamente por otras. Ello debido a que el orden es la consecuencia de una previa construcción teórico-instrumenta" (Negritas añadidas).*

- 3.60. En consecuencia, incluso con la aprobación del Proyecto de Ley en los términos planteados, la JNJ mantiene la obligación de adecuar su gestión interna del personal a las disposiciones transversales del sistema, sin perjuicio de las particularidades funcionales propias de su régimen laboral.

Otras consideraciones a tener en cuenta

- 3.61. Ahora bien, teniendo en cuenta que el objeto del Proyecto de Ley versa sobre la incorporación de los servidores de la JNJ al Decreto Legislativo N° 728, y que esto repercute en la planilla de la referida entidad, dado que, el trasladar servidores civiles a un régimen laboral distinto implica el pago no solo de remuneraciones acorde a su régimen, sino de beneficios sociales entre otros; tenemos que dicho aspecto tiene un impacto presupuestal, por lo que se considera necesario recordar que el artículo 79 de la Constitución Política del Perú dispone que:

*"**Artículo 79.-** Los representantes ante el Congreso no tienen iniciativa para crear ni aumentar gastos públicos, salvo en lo que se refiere a su presupuesto".*

- 3.62. Sobre el particular, cabe traer a colación que, con relación a dicha prohibición de gasto la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, citando al desarrollo jurisprudencial efectuado por el TC, ha señalado que:

"(...) esta Dirección General considera, respecto a la prohibición de gasto público descrita en el artículo 79 de la Constitución que, en la formulación de proyectos de ley, los congresistas de la República, deben observar los siguientes criterios:

a) Los congresistas de la República pueden formular iniciativas legislativas que generen gasto público siempre que concurren dos circunstancias, según los criterios jurisprudenciales del máximo intérprete de la Constitución, que son:

i) Que dicho gasto no exceda el balance general de ingresos y gastos de la Ley de Presupuesto del Año Fiscal respectivo, en observancia del principio de equilibrio presupuestario y de lo dispuesto en los artículos 77, 78 y 80 de la Constitución; es decir que no puede implicar la generación de gasto público que sea imputable a la ley de presupuesto del Año Fiscal en curso escapando de su balance general de cifras de ingresos y egresos.

ii) Que en el íter legislativo de dicha iniciativa legislativa haya participado el Poder Ejecutivo consintiendo su aprobación.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 205HEKE



b) Los congresistas de la República no pueden aprobar iniciativas legislativas que, generando gasto público, afecten directamente el principio de equilibrio presupuestario en el presupuesto del Sector Público del año en el que se presenta el proyecto de ley. Dicha prohibición resulta aplicable incluso en el escenario en que el Poder Ejecutivo haya consentido su aprobación en el iter legislativo; pues en ese caso se vulneraría el artículo 79 de la Constitución.

En ese sentido, en el análisis de impactos cuantitativos y/o cualitativos de la norma, en la exposición de motivos de los proyectos de ley que generen gasto público, se debe justificar y sustentar por qué la propuesta normativa, no vulnera el principio de equilibrio presupuestario en el presupuesto del Sector Público del año en el que se presenta el proyecto de ley, así como los mecanismos de participación y consentimiento del Poder Ejecutivo respecto a la aprobación de la iniciativa legislativa.

c) Los congresistas de la República no se encuentran prohibidos de dar leyes que reconocen y/o amplían el reconocimiento de derechos estableciendo obligaciones al Estado siempre que no generen gasto público, y que puedan constituir una fuente jurídica para que, posteriormente, y en el ámbito de sus atribuciones, el Poder Ejecutivo determine o considere la inclusión de las partidas necesarias en la ley de presupuesto anual correspondiente, salvaguardando así la observancia del principio de equilibrio presupuestario".

- 3.63. Por consiguiente, recomendamos tener en consideración lo expresado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en atención al desarrollo jurisprudencial efectuado por el TC.
- 3.64. Aunado a ello, teniendo en cuenta el objeto del Proyecto de Ley, cabe señalar que dicha medida se encuentra vinculada con el **subsistema de compensaciones**, debiendo resaltarse que si bien SERVIR tiene la facultad para emitir opinión técnica sobre las normas y funcionamiento del SAGRH, mediante el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 044-2021, se establece que la atribución para brindar opiniones técnicas relacionadas a los ingresos del personal del Sector Público la ejerce de forma exclusiva y excluyente el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), a través de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH). Asimismo, mediante el Decreto Legislativo N° 1666 y su modificatoria, se dispone que la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público se rige por principios, entre los cuales encontramos al principio de exclusividad, a través del cual se precisa que la DGGFRH ostenta competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante en materias de su competencia.
- 3.65. Asimismo, se advierte que la materia objeto del Proyecto de Ley tiene impacto presupuestal, por lo cual, corresponde al MEF a través de su Dirección General de Presupuesto Público, para que en el marco de sus competencias establecidas en el Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, pueda emitir opinión respecto a dicho impacto.

IV. Conclusiones y recomendaciones:

- 4.1 Respecto al Proyecto de Ley N° 13660/2025-JNJ, "Ley que modifica la Ley N° 30647, a fin de que los servidores de la Junta Nacional de Justicia no se encuentren dentro del ámbito de la Ley SERVIR", se concluye que **no resulta viable**, toda vez que no se condice con la normatividad vigente desarrollada en el presente informe, en consecuencia, no es compatible con los

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 205HEKE



subsistemas de planificación de políticas de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución y gestión del empleo del SAGRH; asimismo, tendría vicios de inconstitucionalidad dado que la propuesta trasgrede el principio de mérito, igualdad y no discriminación, conforme a lo analizado en los numerales 3.1 al 3.60

- 4.2 Se recomienda tener en consideración lo señalado por la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos respecto a los alcances jurisprudenciales de la **prohibición de gasto** dispuesta en el artículo 79 de la Constitución Política del Perú, conforme a lo analizado en los numerales 3.62 y 3.63 del presente informe técnico
- 4.3 Se recomienda solicitar la opinión del Ministerio de Economía y Finanzas, conforme lo analizado en los numerales 3.64 y 3.65 del presente informe técnico.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes.

Atentamente,

Firmado por

BETSY DIANA ROSAS ROSALES

Gerente (a) de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

NATALIA ANDREA ROYLE SANSONI

Especialista de Políticas Públicas y Gestión
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

IVANA JAVIER CUBA

Especialista de Soporte y Orientación Legal de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 205HEKE