

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

ANTECEDENTES

1. En julio de 2013 se promulgó la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 (en adelante la Ley), que tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, 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 estas.
2. Tras señalar, en su artículo 28, que la compensación es el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios, y precisar que ésta se encuentra compuesta por la compensación económica y la compensación no económica, la propia Ley dispuso – en el literal b) de su Décima Disposición Complementaria Final- que mediante decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Economía y Finanzas, debe aprobarse el Reglamento de Compensaciones.
3. En la misma Disposición se establece que corresponde a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR efectuar la propuesta para el caso de las compensaciones no económicas (constituidas por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles) y, por su parte, a la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas, en coordinación con la Dirección General de Presupuesto Público del mismo Ministerio, para el caso de las compensaciones económicas (entendidas éstas como la contraprestación en dinero correspondiente a las actividades realizadas en un determinado puesto).

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

4. El análisis de la situación en materia remunerativa del servidor público, revela que existe una gran dispersión de montos que otorga el Estado, en lo que a servidores administrativos se refiere.
5. De la información contenida en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de Recursos Humanos del Sector Público, se advierte esta gran dispersión, conforme se aprecia de los cuadros adjuntos:

Rango Monto Planilla Mensual S/.	Servidor de Carrera				
	PEA		MONTOS		
	Servidores	Porcentaje	Mín	Máx	Prom
0 - 1.000	9.364	7,89%	800	1.000	927
1.000 - 2.000	41.385	34,86%	1.100	2.000	1.515
2.000 - 3.000	22.791	19,20%	2.100	3.000	2.449
3.000 - 4.000	23.665	19,93%	3.100	4.000	3.511
4.000 - 6.000	10.740	9,05%	4.100	6.000	4.849
6.000 - 8.000	5.345	4,50%	6.100	8.000	7.061
8.000 - 10.000	2.843	2,39%	8.100	10.000	8.978
10.000 - 12.000	1.254	1,06%	10.100	12.000	11.059
12.000 - 14.000	680	0,57%	12.100	14.000	13.069
14.000 a más	652	0,55%	14.600	15.600	15.100
Totales	118.719	100%			



Efectuado el análisis por tipo de entidad pública (ministerio, órganos con autonomía constitucional y órganos desconcentrados del Poder Ejecutivo), se advierte el siguiente resultado:

MINISTERIO DE JUSTICIA					
Rango Monto Planilla	Servidor de Carrera				
	PEA		MONTOS		
	Servidores	Porcentaje	Mín	Máx	Prom
0 - 1.000	3	0,19%	900	900	900,00
1.000 - 2.000	34	2,19%	1.100	2.000	1.373,53
2.000 - 3.000	156	10,04%	2.100	3.000	2.553,21
3.000 - 4.000	752	48,39%	3.100	4.000	3.781,12
4.000 - 6.000	490	31,53%	4.100	6.000	4.587,55
6.000 - 8.000	63	4,05%	6.600	8.000	7.104,76
8.000 - 10.000	36	2,32%	8.200	9.900	8.886,11
10.000 - 12.000	6	0,39%	11.100	11.500	11.166,67
12.000 - 14.000	1	0,06%	12.200	12.200	12.200,00
14.000 a más	13	0,84%	14.600	15.600	15.100,00
Totales	1.554	100%			

MINISTERIO DEL INTERIOR					
Rango Monto Planilla	Servidor de Carrera				
	PEA		MONTOS		
	Servidores	Porcentaje	Mín	Máx	Prom
0 - 1.000	2	0,12%	1.000	1.000	1.000,00
1.000 - 2.000	729	42,63%	1.100	2.000	1.645,27
2.000 - 3.000	646	37,78%	2.100	2.900	2.245,36
3.000 - 4.000	122	7,13%	3.100	4.000	3.654,92
4.000 - 6.000	127	7,43%	4.200	6.000	5.176,38
6.000 - 8.000	58	3,39%	6.600	7.700	6.936,21
8.000 - 10.000	22	1,29%	8.700	9.900	9.136,36
10.000 - 12.000	1	0,06%	11.100	11.100	11.100,00
12.000 - 14.000	2	0,12%	13.400	13.400	13.400,00
14.000 a más	1	0,06%	14.600	14.600	14.600,00
Totales	1.710	100%			

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO					
Rango Monto Planilla	Servidor de Carrera				
	PEA		MONTOS		
	Servidores	Porcentaje	Mín	Máx	Prom
0 - 1.000	4	0,33%	900	900	900
1.000 - 2.000	236	19,67%	1.100	2.000	1.604
2.000 - 3.000	258	21,50%	2.100	3.000	2.593
3.000 - 4.000	352	29,33%	3.100	4.000	3.400
4.000 - 6.000	224	18,67%	4.100	6.000	5.044
6.000 - 8.000	54	4,50%	6.600	7.700	7.013
8.000 - 10.000	33	2,75%	8.200	9.900	8.633
10.000 - 12.000	22	1,83%	10.500	11.700	11.086
12.000 - 14.000	8	0,67%	12.200	14.000	12.425
14.000 a más	9	0,75%	14.600	15.600	15.100
Totales	1.200	100%			

MINISTERIO DE DEFENSA					
Rango Monto Planilla	Servidor de Carrera				
	PEA		MONTOS		
	Servidores	Porcentaje	Mín	Máx	Prom
0 - 1.000	115	2,48%	800	1.000	915
1.000 - 2.000	3.773	81,28%	1.100	2.000	1.477
2.000 - 3.000	538	11,59%	2.100	3.000	2.289
3.000 - 4.000	65	1,40%	3.100	3.800	3.518
4.000 - 6.000	79	1,70%	4.100	6.000	4.982
6.000 - 8.000	33	0,71%	6.500	7.700	6.906
8.000 - 10.000	20	0,43%	8.200	9.900	9.015
10.000 - 12.000	9	0,19%	10.900	11.400	11.144
12.000 - 14.000	7	0,15%	12.200	13.400	12.371
14.000 a más	3	0,06%	15.800	15.600	15.100
Totales	4.642	100%			

PODER JUDICIAL					
Rango Monto Planilla	Servidor de Carrera				
	PEA		MONTOS		
	Servidores	Porcentaje	Mín	Máx	Prom
0 - 1.000	17	0,12%	900	1.000	941
1.000 - 2.000	252	1,77%	1.100	2.000	1.570
2.000 - 3.000	1.890	13,29%	2.100	3.000	2.609
3.000 - 4.000	10.677	75,11%	3.100	4.000	3.480
4.000 - 6.000	1.049	7,38%	4.100	6.000	4.716
6.000 - 8.000	287	2,02%	6.200	7.200	7.160
8.000 - 10.000	36	0,25%	8.400	9.900	8.522
10.000 - 12.000	2	0,01%	10.700	11.000	10.850
12.000 - 14.000	2	0,01%	12.400	13.800	13.100
14.000 a más	4	0,03%	14.600	14.600	14.600
Totales	14.216	100%			

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS					
Rango Monto Planilla	Servidor de Carrera				
	PEA		MONTOS		
	Servidores	Porcentaje	Mín	Máx	Prom
0 - 1.000	1	0,08%	1.000	1.000	1.000
1.000 - 2.000	20	1,64%	1.200	2.000	1.720
2.000 - 3.000	66	5,41%	2.200	2.700	2.427
3.000 - 4.000	97	7,95%	3.100	3.800	3.533
4.000 - 6.000	392	32,23%	4.100	6.000	5.146
6.000 - 8.000	433	35,49%	6.100	8.000	7.446
8.000 - 10.000	108	8,85%	8.200	9.900	9.064
10.000 - 12.000	41	3,36%	10.200	11.700	10.924
12.000 - 14.000	56	4,59%	12.200	14.000	13.179
14.000 a más	6	0,49%	15.200	15.600	15.100
Totales	1.720	100%			

MINISTERIO DE SALUD - ÓRGANOS DESCONCENTRADOS					
Rango Monto Planilla	Servidor de Carrera				
	PEA		MONTOS		
	Servidores	Porcentaje	Mín	Máx	Prom
0 - 1.000	702	10,48%	800	1.000	940
1.000 - 2.000	3.612	53,94%	1.100	2.000	1.451
2.000 - 3.000	1.810	27,03%	2.100	3.000	2.341
3.000 - 4.000	310	4,63%	3.100	4.000	3.634
4.000 - 6.000	245	3,66%	4.100	6.000	4.674
6.000 - 8.000	15	0,22%	6.700	7.700	7.467
8.000 - 10.000	1	0,01%	10.000	10.000	10.000
10.000 - 12.000	-	0,00%	-	-	0
12.000 - 14.000	1	0,01%	13.100	13.100	13.100
14.000 a más	-	0,00%	-	-	0
Totales	6.696	100%			

MINISTERIO DE EDUCACIÓN - ÓRGANOS DESCONCENTRADOS					
Rango Monto Planilla	Servidor de Carrera				
	PEA		MONTOS		
	Servidores	Porcentaje	Mín	Máx	Prom
0 - 1.000	30	1,43%	900	1.000	943
1.000 - 2.000	1.726	82,19%	1.100	2.000	1.421
2.000 - 3.000	149	7,10%	2.100	3.000	2.348
3.000 - 4.000	54	2,57%	3.100	4.000	3.424
4.000 - 6.000	106	5,05%	4.200	6.000	5.369
6.000 - 8.000	20	0,95%	6.100	7.700	6.605
8.000 - 10.000	7	0,33%	8.700	10.000	9.814
10.000 - 12.000	7	0,33%	11.100	11.500	11.443
12.000 - 14.000	1	0,05%	13.100	13.100	13.100
14.000 a más	-	0,00%	-	-	0
Totales	2.100	100%			

La gran dispersión de los montos que por contraprestación se otorgan en el sector público, son establecidos por el Decreto Supremo 051-90-PCM (en el caso de los servidores regulados por el Decreto Legislativo 276), escalas remunerativas (para los comprendidos en el régimen laboral privado - Decreto Legislativo 728) y por cada entidad (servidores bajo contrato de administración de servicios - Decreto Legislativo 1057).

ANÁLISIS

Objeto del Reglamento

- Atendiendo a lo dispuesto en la referida Décima Disposición Complementaria Final, tanto SERVIR como la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF han desarrollado la regulación de los aspectos relacionados a las compensaciones no económicas y económicas, respectivamente.



7. El Reglamento –como señala en su primer artículo- tiene por objeto establecer las disposiciones reglamentarias para la valorización y regulación de las compensaciones económicas y la determinación de las compensaciones no económicas.
8. La propuesta de regulación de las compensaciones económicas se encuentra plasmada en el Reglamento de Compensaciones que, tal y como establece la referida Disposición Complementaria, debe ser aprobado mediante decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Economía y Finanzas.
9. Teniendo en consideración que, por las diferencias que se presentan entre los diversos gobiernos locales existentes en el país, la regulación de las compensaciones de sus servidores requiere ser desarrollada considerando parámetros y criterios especiales y específicos. Siendo esto así, el presente Reglamento no incluye a dichos gobiernos y sus servidores dentro del ámbito de su aplicación.

Las normas que regularán el tema de las compensaciones de los gobiernos locales se aprobarán –tal y como se precisa en la Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento- posteriormente y también mediante decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Economía y Finanzas.

Los presupuestos

10. Regular de manera adecuada lo referente a las compensaciones (particularmente a las de naturaleza económica) resulta fundamental dentro de cualquier reforma del servicio público que pretenda ser realmente efectiva. Esta regulación, sin embargo, no podría ser adecuadamente definida e implementada si no se encuentran claramente reguladas las condiciones del empleo público, la clasificación de sus servidores y, en general, adecuadamente organizado el servicio civil.

La reforma de los aspectos compensatorios o retributivos del empleo público debe, en consecuencia, ser parte fundamental de la reforma integral de éste y responder a los lineamientos y condiciones de la misma.

11. Actualmente –y sin considerar los regímenes especiales- coexisten en el país tres regímenes laborales distintos que regulan la situación de los servidores públicos (personal del empleo público, como lo denomina la Ley Marco del Empleo Público), con normas, regulaciones y alcances también diferentes:

- a) Régimen de la “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del sector público”, Decreto Legislativo No. 276,
- b) Régimen laboral privado que, por diversas disposiciones específicas, se aplica a determinadas entidades públicas y a sus trabajadores (régimen regulado, fundamentalmente, por el Decreto Legislativo No. 728), y
- c) Régimen de Contratación de Servicios Administrativos (CAS), regulado por Decreto Legislativo No. 1057 y sus normas modificatorias.



El primero de los regímenes citados es el más antiguo y en el que, se encuentra comprendida el 16% de servidores públicos¹.

El régimen laboral privado, como se señala, se aplica a algunas entidades públicas por mandato expreso de determinadas leyes, y comprende el 7% de **servidores públicos**.

El denominado régimen CAS, por su parte, fue creado como una “modalidad contractual administrativa y privativa del Estado” (Decreto Legislativo No. 1057), pero fue posteriormente calificado por el Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional² –y luego también legislativamente³- como “un régimen ‘especial’ de contratación laboral para el sector público, (...)”, que coexiste con los regímenes laborales generales existentes (entendiéndose por tales los regulados por los Decretos Legislativos Nos. 276 y 728), como “un sistema de contratación laboral independiente” que no es, por tanto, complementario de ninguno de aquellos, y comprende el 17% de servidores públicos.

El resto de los servidores públicos se encuentra comprendido dentro de los diferentes regímenes especiales existentes.

12. Esta coexistencia de regímenes diversos, y diferentes entre sí, ha acentuado la distorsión remunerativa en el sector público, que se presenta incluso al interior de cada uno de éstos.

Lo grave de la situación genera que no resulte suficiente (ni conveniente) dictar medidas parciales o aisladas sino que, por el contrario, se reforme integralmente el tema de las contraprestaciones en el Sector Público, alineándolo con la estructura del servicio civil en su conjunto.

La necesidad de reformular lo concerniente a los ingresos de los servidores públicos (a los que la Ley del Servicio Civil denomina “Compensaciones”) se hace aún más perentoria y evidente si se considera que el costo de la planilla pública representa alrededor del treinta por ciento (30%) del presupuesto nacional anual.

No es posible corregir las grandes distorsiones que se observan sin una definición previa de las líneas generales del empleo público, cosa que se ha hecho ya a través de la Ley del Servicio Civil y se complementa con lo establecido y considerado en el Reglamento de la misma.

Del contenido del Reglamento

13. En su mayor parte, este Reglamento contempla normas referidas a las compensaciones económicas (que incluyen las entregas económicas por vacaciones y aguinaldos), contemplando en dos artículos lo referente a las compensaciones no económicas.



¹ <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/biblioteca/SERVIR%20-20EI%20servicio%20civil%20peruano%20-%20Anx1.PDF>

² Sentencia del Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional, del 31 de agosto del 2011. Expediente No. 00002-2010-PJ/TC

³ Ley No. 29849 que, en su artículo 2º y modificando el artículo 3º del Decreto Legislativo No. 1057, precisa que el CAS “constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado”.

14. Adicionalmente, el Reglamento contempla normas respecto a la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS de los servidores públicos.
15. En síntesis, el Reglamento de Compensaciones que se propone está dividido en tres (3) Títulos: Disposiciones Generales, Compensaciones económicas y Compensaciones no económicas.

Título I: Disposiciones Generales

16. Además de establecerse el objeto del Reglamento y precisarse el concepto de la compensación y lo que ella comprende, se señala en este Título que sus disposiciones no alcanzan a las entidades de los gobiernos locales pues, en el caso de éstas –y como establece el propio Reglamento en su Única Disposición Complementaria Transitoria- mediante decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Economía y Finanzas, se aprobará las normas reglamentarias aplicables a las compensaciones de los servidores públicos de los gobiernos locales.

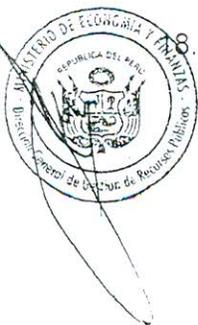
La exclusión de estos, del ámbito de aplicación del Reglamento, obedece a la necesidad de establecer reglas y disposiciones específicas para la determinación de los montos de las compensaciones de sus servidores públicos, que consideren situaciones que se presentan únicamente en el caso de los gobiernos locales, y que tienen que ver con aspectos derivados de las diferencias que existen entre éstos y que se reflejan en presupuestos marcadamente distintos entre sí, cargas de trabajo y responsabilidades igualmente diferentes y vinculadas a la mayor o menor población a la que se requiere atender, entre otros aspectos que hacen que resulte necesario establecer una regulación especial para los gobiernos locales.

Título II: Compensación económica:

17. La valorización de la compensación económica es –como se precisa en el artículo 6 del Reglamento- el mecanismo por el cual se determina el monto que se asigna a un puesto determinado. Este monto es el que, como contraprestación en dinero, corresponde otorgar al servidor civil que ocupe ese puesto.

Lo señalado en el párrafo precedente significa que el monto de la compensación económica que se abonará al servidor, estará determinado por el valor asignado al puesto que ocupa, independientemente de factores tales como, por ejemplo, la antigüedad del servidor en la entidad o en la administración pública, o consideraciones ajenas a las responsabilidades y carga laboral que el servidor asume o afronta, al nivel en el que desarrolla sus labores, o a la trascendencia o repercusión de las mismas.

18. Las normas establecidas en este Reglamento para valorizar y determinar las compensaciones respetan los principios establecidos en el artículo 30 de la Ley. En este sentido, se encuentran orientadas a establecer compensaciones competitivas dentro de los parámetros y limitaciones presupuestales, equitativas -entendido el término, como lo define la Ley, en el sentido de fijar compensaciones similares para puestos y condiciones similares y compensaciones diferenciadas en el caso de condiciones diferentes de exigencia, responsabilidad o complejidad-, y consistentes tanto al interior de la entidad como intergubernamentalmente.
19. En esencia, la lógica de las compensaciones económicas está orientada a eliminar la denominada “dispersión horizontal” –entendida como la existencia de compensaciones diferentes frente a labores, responsabilidades y exigencias



similares-, y remarcando mas bien la idea de una “dispersión vertical”, que implica y significa compensar mejor, económicamente, a quien ocupa cargos de mayor complejidad, responsabilidad, trascendencia y especialidad.

Esta orientación, además de implicar la implementación de un sistema más justo, lleva implícito el hecho de fomentar el esfuerzo del servidor por desarrollar carrera dentro de la administración pública, motivándolo a aspirar a ocupar puestos mejores, de mayor complejidad y responsabilidad, con lo que ello implica respecto a esfuerzos de capacitación y desarrollo para cumplir con los requisitos que éstos demandan.

20. Para determinar los montos mínimos y máximos de las compensaciones económicas, si bien se ha evaluado los montos que actualmente perciben los servidores públicos, teniendo en cuenta la gran dispersión y disparidad existentes en los mismos, se ha considerado referencialmente también la encuesta elaborada por la Empresa Pricewaterhouse Coopers Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada, de diciembre de 2013, que muestra los montos que por cada puesto se paga en el mercado laboral, en empresas privadas, y la equivalencia de éstos con los puestos o funciones del sector público.

Asimismo, y para la determinación de la PEA, y el costo de la propuesta, se ha considerado la información contenida en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de Recursos Humanos del Sector Público, aplicativo que contiene información de los conceptos remunerativos y no remunerativos de los funcionarios, directivos, servidores públicos, pensionistas, locadores de servicios, contratados mediante contrato de administración de servicios, entre otros, del gobierno nacional como del gobierno regional.

21. Este Título II, que se ocupa de lo concerniente a la compensación económica, parte por establecer y precisar que ésta se determina como un monto anual compuesto por la Valorización Principal y la Valorización Ajustada, conceptos a los que se añade una valorización priorizada (en situaciones especiales) y los aguinaldos.

Teniendo en cuenta que la compensación económica es anual (como expresamente lo indica el numeral 31.1 del artículo 31 de la Ley) el Reglamento señala que el abono de ésta procede solo por el servicio efectivamente realizado, reiterando así lo establecido en el artículo 32 de la Ley.

22. Incluida esta regla, resulta necesario establecer la forma de determinar el valor día efectivo de servicio. Sólo si puede establecerse ese valor se podrá efectuar los descuentos correspondientes a los días no trabajados.

A diferencia de lo que ocurre en el caso de las normas correspondientes al régimen laboral privado, en la Ley del Servicio Civil no existe un artículo en el que se establezca la forma en la que se calcula el valor de un día de trabajo, resultando necesario que ello se establezca en la norma reglamentaria.

En el artículo 8 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por D.S.N° 003-97-TR se establece, para el caso del régimen laboral privado, que *“el valor día efectivo de trabajo se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma semanal, quincenal o mensual, entre siete, quince o treinta, respectivamente”*.



Para el caso del régimen del Servicio Civil, en el Reglamento de Compensaciones se incluye un párrafo (en el numeral 4.2 de su artículo 4) en el que se indica que *"el valor día efectivo de servicio se obtiene de dividir entre trescientos sesenta y cinco (365) el monto equivalente a doce catorceavos (12/14) de la compensación económica"*.

23. En este Título se establece también –y de conformidad con lo establecido en la Ley del Servicio Civil- que la determinación del monto de la Compensación Económica implica la valorización del puesto, que corresponde ser efectuada por la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas, a propuesta de cada entidad.
24. Teniendo en cuenta que tanto la Ley como el Reglamento establecen que la Compensación Económica está compuesta por la Valorización Principal y por la Valorización Ajustada, en el Reglamento se detalla qué es lo que debe considerarse para determinar el valor de una y otra.
25. El monto de la Valorización Principal que corresponde a un puesto se determina tras evaluar tanto sus características o condiciones, como el rango de la entidad y la categoría o nivel del puesto dentro de ésta.

Dicho de otra manera, se asigna una determinada valorización a un puesto considerando no sólo las características de éste en sí mismo, sino también la entidad a la que pertenece.

Esta manera de determinar el valor de un puesto se encuentra alineado a lo que se ha señalado respecto a compensar mejor, económicamente, a quien ocupa cargos de mayor complejidad, responsabilidad, trascendencia y especialidad (el concepto de "dispersión vertical").

Esa mayor complejidad, responsabilidad, trascendencia y especialidad está determinada tanto por las funciones que corresponden al puesto (y a las características en general del mismo) como por la entidad en la que dichas funciones se desarrollan, pues complejidad, responsabilidad, trascendencia y especialidad dependen también de ello.

El Reglamento contempla estas consideraciones en función al grupo al que, dentro de la clasificación de los servidores civiles, corresponde el puesto cuya valorización requiere ser determinada y, además, en atención al tipo de entidad de la que se trate.

En relación a lo primero, el Reglamento contiene tablas anexas diferenciadas según se trata de Directivos Públicos, Servidores Civiles de Carrera o Servidores de Actividades Complementarias.

Por su parte, y en lo que se refiere al tipo de entidad, los cuadros anexas se diferencian también en función a si se trata de entidades del Poder Ejecutivo (diferenciando incluso, dentro de éstas, a si se trata de entes rectores de sistemas administrativos, Ministerios sin rectoría, organismos públicos ejecutores, reguladores o técnicos especializados), si se trata del Ministerio Público, del Tribunal Constitucional, del Poder Judicial, de otros organismos constitucionalmente autónomos, u otro tipo de entidades, etc.



En el Reglamento de la Ley, SERVIR plantea, para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, una clasificación de entidades en Tipo A y entidades Tipo B.

Las primeras son, de acuerdo con dicha clasificación, aquellas que cuentan con **personería** jurídica de derecho público, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y que, por tanto, se encuentran sujetas a las normas comunes de derecho público.

Las entidades públicas Tipo B, por su parte, son aquellos órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras, conforme a la Ley N° 28411, de una entidad pública Tipo A y que, conforme a su manual de operaciones, cumplen determinados criterios.

Si bien expresamente no se ha consignado esta clasificación en el Reglamento de Compensaciones, sí se ha considerado en él, y para efectos de evaluar el tipo de entidad a la que pertenece el puesto cuya valorización pretende determinarse de la que se trate los criterios empleados para efectuar dicha clasificación.

Adicionalmente, se ha considerado un elemento netamente presupuestal como un criterio más para evaluar a las entidades. Así, teniendo en cuenta la necesidad de considerar también como factor de evaluación el monto del presupuesto asignado a las entidades, se ha clasificado a éstas en cuatro "rangos", definidos o determinados en función al monto del Presupuesto Inicial de Apertura (considerando el que corresponde al ejercicio 2014).

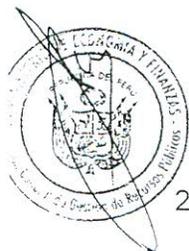
Para estos efectos, se ha asimilado el concepto de entidad al de "unidad ejecutora", entendiendo como tal al nivel descentralizado u operativo en las entidades públicas, que cuenta con un nivel de desconcentración administrativa que determina y recauda ingresos; contrae compromisos, devenga gastos y ordena pagos con arreglo a la legislación aplicable; registra la información generada por las acciones y operaciones realizadas; informa sobre el avance y/o cumplimiento de metas; recibe y ejecuta desembolsos de operaciones de endeudamiento; y/o se encarga de emitir y/o colocar obligaciones de deuda.

26. El monto de la Valorización Ajustada está establecido en función a un porcentaje de la Valorización Principal. Ese porcentaje, por su parte, se determina evaluando la función del puesto y el número de personas bajo su dirección (considerándose, adicionalmente y en el caso de los servidores civiles de carrera, si se trata o no de personal altamente especializado).

Los detalles respecto a qué evaluar con relación a estos criterios figuran en las tablas que forman parte de los artículos correspondientes a Directivos Públicos, Servidores Civiles de Carrera o Servidores de Actividades Complementarias.

En el caso del criterio referido a la función del puesto, lo que se evalúa es si ésta es sustantiva (directamente vinculada a la formulación, ejecución y evaluación de políticas públicas, actividades normativas, de asesoría técnica y de ejecución directamente vinculadas al cumplimiento de los objetivos de la entidad, establecidas en el marco de sus normas sustantivas) o de administración interna (que permiten el funcionamiento de la entidad y son el soporte para el ejercicio de las funciones sustantivas).

27. Con relación a la entrega económica vacacional, en el Reglamento se establece que el servidor civil tiene derecho a percibir una entrega económica con motivo del



goce del descanso vacacional, por un monto equivalente al que le correspondería percibir mensualmente por concepto de compensaciones Principal y Ajustada y, si correspondiera, la valorización priorizada. Se abona en la oportunidad de pago de la compensación económica mensual.

Queda claro, de lo expuesto en el texto del Reglamento, que no se trata de un abono adicional a la compensación económica que percibe el servidor, sino de un monto que se otorga a este, en la oportunidad en la que haga uso de su descanso vacacional, en sustitución del monto que le correspondería recibir como compensación económica mensual.

Se precisa además en el Reglamento que, en caso la relación del servidor civil culmine después de cumplido un año de servicios, sin haber disfrutado el descanso vacacional, le corresponderá percibir la entrega económica vacacional correspondiente, y de manera proporcional, en caso la relación de servicios termine antes de cumplir un año de servicios.

28. Respecto a los aguinaldos, se precisa que éstos se abonan en los meses de julio y diciembre, respectivamente, conjuntamente con la compensación mensual, y en caso la relación de servicios concluya antes de la fecha en la que corresponda abonar el aguinaldo, se reconoce al servidor civil el derecho a percibir tantas sextas partes del monto del aguinaldo como meses completos hubiera servido durante el semestre correspondiente, y de un treintavo (1/30) por cada día, en caso de fracciones de mes.

29. De acuerdo con lo establecido en el artículo 33 de la Ley, en el Reglamento se señala que el monto de la CTS por cada año de servicio efectivamente prestado equivale al 100% del monto que resulta de calcular el promedio mensual de la valorización principal y ajustada percibida por el servidor civil en cada mes durante los últimos treinta y seis (36) meses de servicio efectivamente prestado.

Se precisa que, en caso el tiempo de servicio efectivamente prestado por el servidor civil sea menor a treinta y seis (36) meses, el promedio mensual de la valorización principal y ajustada se calcula sobre el tiempo de servicios efectivamente prestado. Las fracciones de mes se calcularán considerando el valor día de servicio, determinado de conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del numeral 4.2 del artículo 4.

Título III: Compensación no económica:

30. Las compensaciones no económicas, conforme se señala en el artículo 23, son el conjunto de beneficios no monetarios que la entidad pública destina al servidor civil con el objetivo específico de motivarlo y elevar su competitividad.

Estando contituídas por bienes y/o servicios que la entidad pública entrega a favor del servidor, ésta se encuentra supeditada a las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad.

ANÁLISIS COSTO - BENEFICIO

La implementación del Reglamento de Compensaciones, permitirá valorizar y regular las compensaciones económicas y la determinación de las compensaciones no económicas, establecidas en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.



La propuesta beneficiará a más de 300 mil servidores al servicio del Estado, que laboran en diversas entidades del sector público, tanto del gobierno nacional como de gobiernos regionales.

El costo de asumir el pago de las compensaciones se encuentra incluido dentro del costo total considerado para la implementación del régimen del servicio civil, al que se hace referencia en la Exposición de Motivos de la Ley del Servicio Civil. Dicha implementación se realizará de manera progresiva, de conformidad con lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057.

IMPACTO EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE



Con la aprobación del Reglamento de Compensaciones se da cumplimiento a lo establecido en la Décima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.