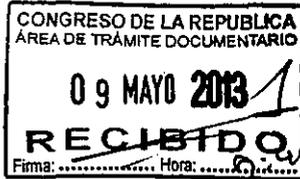




CONGRESO DE LA REPÚBLICA



DICTAMEN DEL PROYECTO DE LEY 1846/2012-PE, QUE PROPONE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL.

DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Período Anual de Sesiones 2012-2013

Señor Presidente:

Ha llegado a vuestra Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República el Proyecto de Ley 1846/2012-PE, presentado por el Poder Ejecutivo el 4 de enero de 2013, el cual propone la Ley del Servicio Civil.

Después del análisis y debate correspondiente, la Comisión ha acordado por **MAYORIA**, en su Sesión Extraordinaria 15 del 8 de mayo de 2013, proponer al Pleno del Congreso de la República la aprobación del Proyecto de Ley con un texto sustitutorio que se recoge al final del presente documento. Votaron a favor los señores congresistas Gutiérrez Córdor, Josué Manuel; Lewis Del Alcázar, Norman David; Gastañadui Ramírez, Santiago; Molina Martínez, Agustín; Reynaga Soto, Jhon; Rivas Teixeira, Martín Amador; Condori Cusi, Rubén y Julca Jara, Dalmacio Modesto.

I. INTRODUCCIÓN

1. Descripción del proyecto de ley

La propuesta legislativa considera un título preliminar con cuatro artículos, quince títulos con ciento cinco artículos, catorce disposiciones complementarias finales, nueve disposiciones transitorias, una disposición complementaria modificatoria y dos disposiciones complementarias derogatorias. Ello se resume a continuación:

- a) El título preliminar contiene cuatro artículos, el primero regula el objeto de la ley, el segundo la finalidad de la ley, el tercero los principios del Servicio Civil y el cuarto los lineamientos generales de la Gestión del Servicio Civil.
- b) El título I regula las disposiciones generales en tres artículos (del 1 al 3), el artículo 1 el ámbito de aplicación, el artículo 2 la clasificación de los servidores civiles y el artículo 3 las definiciones.
- c) El título II regula la Gestión del Servicio Civil en tres artículos (del 4 al 6), el artículo 4 regula la organización del sistema administrativo de Gestión de recursos humanos, el artículo 5 las oficinas de recursos humanos y el artículo 6 las funciones generales de las oficinas de recursos humanos.
- d) El título III regula la incorporación y causas de término del Servicio Civil en seis artículos (del 7 al 12) agrupados en dos capítulos, el artículo 7 el proceso de selección de incorporación al Servicio Civil, el artículo 8 los requisitos para acceder al Servicio Civil, el artículo 9 el término del Servicio Civil, el artículo 10 los supuestos de suspensión del Servicio Civil, el artículo 11 las causales de terminación del Servicio Civil y el artículo 12 las características de los procesos de impugnación.



- e) El título IV regula los derechos y obligaciones del personal del Servicio Civil en cinco artículos (del 13 al 17), el artículo 13 los derechos individuales del personal del civil, el artículo 14 los efectos de la destitución nula o injustificada, el artículo 15 el plazo de prescripción, el artículo 16 la prohibición de doble percepción de ingresos y el artículo 17 las obligaciones del personal del Servicio Civil.
- f) El título V regula los derechos colectivos en cuatro artículo (del 18 al 21), el artículo 18 regula los derechos colectivos del personal del Servicio Civil, el artículo 19 establece normas específicas respecto a la sindicación, el artículo 20 regula las solicitudes de cambio en condiciones de trabajo o condiciones de empleo y el artículo 21 el ejercicio de la huelga.
- g) El título VI regula a funcionarios públicos y servidores de confianza en diez artículos (del 22 al 31) agrupados en dos capítulos, el artículo 22 regula las atribuciones de los funcionarios públicos, el artículo 23 la clasificación de los funcionarios públicos, el artículo 24 los requisitos de los funcionarios públicos, el artículo 25 los requisitos mínimos para los funcionarios, el artículo 26 las causales de la culminación de funcionario público, el artículo 27 los efectos del cese de la designación como funcionario público, el artículo 28 la aplicación general de la ley a los funcionarios públicos, el artículo 29 el límite de servidores de confianza, el artículo 30 las consecuencias del incumplimiento de los límites de servidores de confianza, el artículo 31 la contratación y designación de servidores de confianza.
- h) El título VII regula a los directivos públicos en siete artículos (del 32 al 38), el artículo 32 la incorporación de los directivos públicos, el artículo 33 las características de la contratación de directivos públicos, el artículo 34 las obligaciones del directivo público, el artículo 35 la evaluación del desempeño, el artículo 36 las causales de conclusión de la condición de directivo público, el artículo 37 el retorno a la carrera y el artículo 38 el número de directivos de confianza de la Entidad.
- i) El título VIII regula a los servidores civiles de carrera en once artículos (del 39 al 49) agrupados en tres capítulos, el artículo 39 el Servicio Civil de Carrera, el artículo 40 el alcance del Servicio Civil de Carrera, el artículo 41 la estructura de la carrera, el artículo 42 la designación de servidor de carrera, el artículo 43 la incorporación al Servicio Civil de Carrera, el artículo 44 el reingreso a la carrera de los servidores renunciantes, el artículo 45 la progresión en el Servicio Civil de Carrera, el artículo 46 consecuencia de la progresión, el artículo 47 los criterios de calificación para la progresión, el artículo 48 los periodos de prueba y el artículo 49 la suplencia en el periodo de prueba.
- j) El título IX regula a los servidores de actividades complementarias en cinco artículo (del 50 al 54) en un capítulo, el artículo 50 regula la definición de los servidores de actividades complementarias, el artículo 51 la incorporación y periodo de prueba, el artículo 52 las modalidades de contratación, el artículo 53 el tránsito hacia la carrera y el artículo 54 la tercerización de servicios.
- k) El título X regula el régimen especial para municipalidades en dos artículos (del 55 al 56).
- l) El título XI regula las disposiciones comunes para los directivos públicos, servidores de carrera y servidores de actividades complementarias en cinco artículos (del 57 al 61), el artículo 57 regula la lista de accesitarios, el artículo 58



- el desplazamiento del personal, el artículo 59 la participación de las carreras especiales, el artículo 60 el nepotismo y el artículo 61 la contratación temporal.
- m) El título XII regula la Gestión de capacitación en nueve artículos (del 62 al 70), el artículo 62 regula la finalidad del proceso de capacitación, el artículo 63 regula las reglas de la Gestión de la capacitación, el artículo 64 establece el órgano rector de la capacitación para el Sector Público, el artículo 65 regula la planificación de necesidades de capacitación, artículo 66 actividades y servidores excluidos de la capacitación, el artículo 67 la certificación de los programas de capacitación laboral, el artículo 68 los tipos de capacitación, el artículo 69 las reglas especiales para la formación laboral, el artículo 70 las reglas especiales para la formación profesional.
- n) El título XIII regula la Gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño en nueve artículo (del 71 al 79), el artículo 71 regula la finalidad del proceso de evaluación, el artículo 72 el alcance de la evaluación de desempeño, el artículo 73 los responsables del proceso de evaluación, el artículo 74 el proceso de evaluación de desempeño, el artículo 75 los tipos de evaluación de desempeño, el artículo 76 los factores de evaluación, el artículo 77 retroalimentación y calificación, el artículo 78 consecuencias de evaluación, el artículo 79 supervisión de los proceso de evaluación.
- o) El título XIV regula las compensaciones en once artículos (del 80 al 90), el artículo 80 regula Gestión de la compensación, el artículo 81 las reglas generales de la Gestión de la compensación, el artículo 82 la estructura de las compensaciones, el artículo 83 la compensación económica, el artículo 84 valorización de puestos, el artículo 85 el pago de la compensación, el artículo 86 el cálculo de la remuneración, el artículo 87 categorización de entidades, el artículo 88 el reconocimiento del desempeño y la promoción en la remuneración, el artículo 89 la aprobación de escalas remunerativas, el artículo 90 las reglas generales sobre las compensaciones.
- p) El título XV regula el régimen ético disciplinario y procedimiento sancionador en quince artículos (del 91 al 105) agrupados en dos capítulos, el artículo 91 define la falta, el artículo 92 las faltas, el artículo 93 el régimen de sanciones, el artículo 94 las sanciones aplicables, el artículo 95 las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, el artículo 96 del jefe inmediato del presunto infractor, el artículo 97 la comisión de procedimiento administrativo sancionador, el artículo 98 la presentación de denuncia, el artículo 99 la proporcionalidad entre la infracción y la sanción, el artículo 100 la apelación ante el Tribunal de Servicio Civil, el artículo 101 las medidas cautelares, el artículo 102 las medidas correctivas, el artículo 103 el registro de sanciones, el artículo 104 la concurrencia con un proceso penal, el artículo 105 la obligación de denunciar.
- q) Las disposiciones complementarias finales son catorce y regulan: La primera regula la identificación de las Camaras Publicas Especiales, la segunda la defensa y asesoría del personal del Servicio Civil, la tercera los derechos colectivos del régimen del Decreto Legislativo N° 728, la cuarta la creación y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad –CPE, la quinta la creación del Registro de la Compensación por Tiempo de Servicios, la sexta el acceso al sistema de Entidades Prestadoras de Salud, la sétima la Obligación de las entidades de informar los pagos realizados a su personal, la octava el aplicativo



Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector público, la novena el reconocimiento de grados y títulos extranjeros, la decima la vigencia de la Ley, la decima primera otorga 180 días para dictar las disposiciones reglamentarias a la presente Ley, la decima segunda la aplicación inmediata a los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276 y 728, la decima tercera el Rol de Servir en la Gestión de desarrollo de las personas, la decima cuarta la vigencia inmediata de algunas disposiciones.

- r) Las disposiciones complementarias transitorias son nueve y regulan: La primera regula la implementación progresiva de la Ley en un periodo de siete años, la segunda las reglas de implementación, la cuarta el proceso de transición de las entidades al nuevo régimen, la quinta la autorizadas a reubicar de puesto a los servidores bajo diferentes regímenes en entidades en el nuevo régimen, la sexta la inaplicación de la Ley Ley 28212 y el Decreto de Urgencia N° 038-2006 en las entidades que adopten el régimen del Servicio Civil, la sétima la postulación de puestos en el Servicio Civil de los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, octava la implementación de la carrera, la novena, la novena el ingreso de Directivos Públicos.
- s) La única disposición complementarias modificatoria incorpora un tercer párrafo al artículo 2 del Decreto Legislativo N° 650 a que de la CTS sea pagada directamente por la entidad, dentro de las 48 horas de producido el cese.
- t) Las disposiciones complementarias derogatorias son dos y la primera dispone que al concluir el proceso de transición la no aplicación al Servicio Civil de las disposiciones vigentes de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y que el Decreto Legislativo No 1025 que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público quedara derogado una vez que entre en vigencia el reglamento de la presente ley. Asimismo deroga diversos Decreto de Urgencia relativos a remuneraciones, dietas y unidad de ingreso del sector público.

2. Identificación del Problema

En el Perú coexisten distintos regímenes laborales con diferentes reglas de juego, abuso de contrataciones temporales, distorsión del sistema de remuneraciones, alta dispersión legislativa, incumplimiento del principio de mérito, ausencia de un ente rector y falta de una política de Estado para la Gestión del Servicio Civil. En forma paralela a estos temas, existe un crecimiento desordenado de trabajadores en la planilla del Estado que ingresan a trabajar sin reglas de juego claras, que en su mayoría no pasan por un concurso público, y que no cuentan con perfiles claros que definan estándares mínimos de capacidades según el puesto y la responsabilidad a cumplir.

3. Objetivo

La reforma del Servicio Civil está orientada a ordenar y mejorar el funcionamiento de la Gestión de los recursos humanos en el sector público que permitirá mejorar el desempeño y el impacto positivo que el ejercicio del servicio público debe tener sobre la ciudadanía.



4. Propuesta de Solución

El Poder Ejecutivo ha presentado una propuesta legislativa de reforma del Servicio Civil que armonice los deberes y derechos de las personas que trabajan en el Estado, comprendiendo a los grupos: funcionarios, directivos, servidores de carrera, servidores de actividades complementarias y, asimismo, servidores de confianza. Dicha reforma será progresiva y combina elementos del sistema de puestos y de carrera del Servicio Civil de acuerdo al grupo al que pertenece el servidor público. La carrera pública permite la permanencia, movilidad y progresión de los servidores públicos, mientras que el sistema de puestos dota de los niveles de flexibilidad y especialización necesarios.

5. Pedidos de opinión

- Mediante el Oficio N° 1602-2012/2013-CPCGR/JMGC-CR, de fecha 10 de enero de 2013 la Comisión ha solicitado opinión al Ministro de Economía y Finanzas sobre el Proyecto de Ley N° 1846/2012-PE. La respuesta a dicho oficio llegó el 6 de febrero del 2013, mediante el Oficio 194-2013-EF/10.01 el cual adjunta copia del Informe N° 008-2013-EF/50.04 elaborado por la Dirección General de Presupuesto Público, el cual señala:

(...)

2. ANÁLISIS

2.1 Respecto a lo regulado en la propuesta normativa, cabe indicar que la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas, emitió pronunciamiento sobre el citado proyecto mediante el informe N° 009-2013-EF/53.01 señalando lo siguiente:

(...)

- Dicha iniciativa de ley tiene como finalidad que el Estado alcance mayores niveles de eficacia y eficiencia y preste efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran (Artículo II de la fórmula legal)
 - El Servicio Civil se define como el régimen legal que rige a las personas al servicio del Estado, cuyo ámbito de aplicación es único y exclusivo de las personas que prestan servicios subordinados a las entidades del Estado, así como aquellas que están encargadas de su Gestión, el ejercicio de sus potestades y la prestación de servicios a cargo de aquel (artículo 1° y 3°)
 - Son principios rectores del Servicio Civil, entre otros, el mérito, la instrumentalidad del Servicio Civil, la transparencia, el ingreso reglado, la eficacia, y la probidad y ética pública.
 - El proyecto de ley en materia también norma la incorporación al Servicio Civil y sus causas de término, los derechos y obligaciones del personal, la Gestión de la capacitación y la Gestión de las compensaciones, entre otros aspectos.
 - El Proyecto de Ley N° 1846/2012-PE es una iniciativa del Poder Ejecutivo que fue remitida al Congreso de la República el 04 de enero de 2013 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7° de la Constitución Política del Perú, para su consideración y trámite previsto en su artículo 105.
 - En ese sentido, este despacho no formula observación a la citada propuesta de ley. (...)"
- 2.2 En atención a lo señalado por la Dirección General de Recursos Públicos, es decir, considerando que la propuesta normativa es una iniciativa del Poder Ejecutivo y que la misma cuenta con la previsión presupuestal correspondiente en atención a su implementación progresiva, este despacho no formula observación sobre la citada propuesta de Ley.
(...)"

- Mediante el Oficio N° 1603-2012/2013-CPCGR/JMGC-CR, de fecha 10 de enero de 2013, la Comisión ha solicitado opinión a la Ministra de Trabajo y Promoción del



Empleo sobre el Proyecto de Ley N° 1846/2012-PE, solicitud de opinión que a la fecha no tiene respuesta.

- Mediante el Oficio N° 1611-2012/2013-CPCGR/JMGC-CR, de fecha 15 de enero de 2013, la Comisión ha solicitado opinión al Presidente del Consejo de Ministros sobre el Proyecto de Ley N° 1846/2012-PE, solicitud de opinión que a la fecha no tiene respuesta.
- Mediante el Oficio N° 1661-2012/2013-CPCGR/JMGC-CR, de fecha 29 de enero de 2013, la Comisión ha solicitado opinión a la Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP sobre el Proyecto de Ley N° 1846/2012-PE, solicitud de opinión que a la fecha no tiene respuesta.
- Mediante el Oficio N° 1663-2012/2013-CPCGR/JMGC-CR, de fecha 29 de enero de 2013, la Comisión ha solicitado opinión a la Confederación Nacional de Trabajadores Estatales del Perú - CTE sobre el Proyecto de Ley N° 1846/2012-PE, solicitud de opinión que a la fecha no tiene respuesta.
- Mediante el Oficio N° 1664-2012/2013-CPCGR/JMGC-CR, de fecha 29 de enero de 2013, la Comisión ha solicitado opinión a la Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales del Perú – CITE sobre el Proyecto de Ley N° 1846/2012-PE. La respuesta a dicho oficio llegó el 8 de febrero del 2013, mediante el Oficio 020-2013-CEN-CITE en el cual señalan:

"(...)

Al respecto expresamos nuestra conformidad con este proyecto- no solo -porque el Presidente de SERVIR se burló de los trabajadores, nos mintió al deshonrar el compromiso asumido con la CITE, en la reunión del 27 de setiembre de 2012, en la que asumí el compromiso que previo al envío del proyecto que elaboró SERVIR, a la PCM, el proyecto sería dialogado y consensuado con representantes sindicales y expertos laboristas, pero fundamentalmente, estamos disconformes por su contenido, pues a nuestro juicio resulta inconstitucional, tal como fluye de la Exposición de Motivos que sustenta el PLSC, de donde se colige que el modelo que lo inspira y pretende aprobarse, no es de Carrera Administrativa con MODELO CERRADO y estabilidad que ampara el artículo 40° de la Constitución, sino un Servicio Civil de prestación de servicios, basado en un MODELO ABIERTO de contrataciones y tercerización, sin estabilidad, que colisiona con nuestra Constitución.

Resulta oportuno y necesario, hacer conocer a su Presidencia, que nuestro propósito no ha sido, no es, ni será de oposición a la Modernidad del Estado ni a la Reforma para modernizar el Estado – enfaticamos y subrayamos que el Estado no lo conformamos solo empleados y obreros, también lo conforman los niveles altos, quienes precisamente necesitan ser reformados y con urgencia; empero, curiosamente no estén incluidos y muchos menos priorizados en la Reforma – al contrario, damos testimonio de ser propositivos al haber tenido la iniciativa responsable de presentar el 12 y 13 de julio 2013 al Presidente del Congreso y SERVIR, el Proyecto de Ley Orgánica del Servicio Público donde en la Exposición de Motivos expresamos nuestro sentir, respecto a la falta de credibilidad para que la Ley se cumpla y subsista en el tiempo; porque la clase política que la impulsa en forma farisea, fue precisamente responsable del daño al Estado haciéndolo ineficiente, como son: Gobernantes de turno, funcionarios y asesores. Como se daño al Estado:

- a) Sobredimensionaron el Estado con partidarios, violando la Ley al permitir mayormente el ingreso de personal sin respetar los concursos públicos; y si los hubo fueron amañados.*
- b) Congelaron la Carrera Administrativa, sin capacitaciones, sin progresión, sin ascensos, sin nombramiento, desmotivando al personal. Violaron la Ley y desnaturalizaron la Carrera Administrativa.*
- c) Paralelizando desde 1992 el Único Régimen Laboral Público del D. Legislativo 276 promulgando en 1984 con un incompatible Régimen Privado causado, curiosamente a los gobiernos de 1992 al 2011 les agradó paralelizarlo y destruir el Régimen Laboral Público que surgió 34 años después de sustituir el Estatuto y Escalafón del Servicio Civil creado con el D. Legislativo N° 11377 en 1950. Vale decir que en 1992, fecha en que se paralelizó el régimen público, el Decreto Legislativo 276 era novísimo (07 años) y resultó malo que los gobernantes desde 1992 hasta 2001 y hoy también curiosamente, lo que fue bueno de 1992 al 2011 parece ser ahora malo y les "urge" reformar ¿cómo? No unificar en un solo régimen laboral como sería lo correcto, sino ampliarlo a 04 regímenes, toda vez que la Ley del Servicio Civil naciera como un 4to Régimen Laboral. Violan la Ley, proliferando varios regímenes laborales.*



- d) *Distorsión del Sistema Único de Remuneraciones con la generación de 418 conceptos remunerativos autorizados por cada gobierno de turno desde 1992. Violaron la Ley del Sistema Único de Remuneraciones, desnaturalizando las remuneraciones.*
- e) *Ineficiencia e ineficacia del Estado y deterioro de la calidad del servicio público al admitir el ingreso del personal partidario sin el perfil idóneo para el ejercicio de la función pública. Violaron la Ley de ingreso de Personal y pisotearon los principios del Mérito.*
- f) *Crearon relaciones de sobreexplotación al interior del Estado, contratando servicio bajo la modalidad de SNP sin ningún derecho, que después distrazaron con la modalidad CAS, otorgándole mínimos derechos.*

Estos fundamentos que son real testimonio de la situación del Estado, fueron recogidos en la Exposición de Motivos del Proyecto N° 1846; empero, no vemos un propósito de enmienda en el PLSC, pues NO existe un solo artículo y ninguna norma en el proyecto que corrija y se evite reiterar este perjuicio, es decir, NO VEMOS UNA REAL REFORMA, se sigue con lo mismo, se dan ventajas a quienes violaron la Ley en perjuicio del Estado y son responsables de su daño, como los titulares de pliego, funcionarios de alta dirección, NO vemos a un solo candado en el PLSC que asegure que existe un propósito de REFORMAR a los funcionarios públicos, solo se nota un propósito de; ELIMINAR la Estabilidad Laboral y Derechos Adquiridos.

En virtud a lo expuesto, precisamos a continuación, los temas de mayor discordia que desde nuestro punto de vista contiene el PLSC, esperando tener la oportunidad de exponer y sustentar ante la Comisión que usted preside:

1. *Elimina el derecho constitucional a la carrera administrativa y se crea el Servicio Civil, como MODELO ABIERTO de contratación, basado en un sistema de FAMILIA DE PUESTOS.*
2. *Elimina el derecho adquirido de ESTABILIDAD LABORAL.*
3. *Elimina la Asignación por cumplir 25 y 30 años.*
4. *Elimina los subsidios por fallecimiento y sepelio.*
5. *Restringe el derecho a la Negociación Colectiva a condiciones de trabajo.*
6. *Elimina el derecho a no ser trasladado sin su consentimiento.*
7. *Crea causal de despido por supresión de puesto.*
8. *Crea causal de despido por periodo de prueba.*
9. *Crea la causal de despido por ineficiencia comprobada a través de las evaluaciones punitivas.*
10. *Elimina los Grupos Ocupacionales, sustento del derecho a la carrera administrativa.*
11. *Introduce la calidad de suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral. Huelga es suspensión perfecta.*
12. *Prohíbe el goce de derechos individuales y colectivos de otros regímenes laborales.*
13. *Introduce como causal de término de relación laboral el incumplimiento de metas.*
14. *Restringe derechos colectivos al eliminar los incrementos remunerativos por pactos colectivos y crean la modalidad de aumentos bianuales por mérito individual y hasta el 10% de personal que califique 2 veces seguidos como servidor de "Rendimiento Distinguido".*
15. *Promueve la tercerización de funciones complementarias despojando el trabajo de servidores del grupo auxiliar y parte del grupo técnico, los que no ostentan título profesional.*
16. *Promueve mayor discriminación e inequidad al tener que categorizar a las dependencias públicas.*
17. *Recorta el derecho de defensa al omitir la representación laboral en Comisión de Procesos Administrativos.*
18. *Cierran regímenes del Decreto Legislativo 276 y 728 para ser declarados en extinción y liquidación.*
19. *Genera el despido masivo de los CAS, pues su régimen se aplicará hasta la emisión de la Resolución de inicio e implementación de la Ley del Servicio Civil.*
20. *Reduce CTS y Gralificaciones al 50% de remuneraciones de trabajadores del Régimen Privado.*
21. *Creación de nuevos y difíciles conceptos remunerativos.*

En virtud a lo expuesto y cumpliendo con lo requerido por su despacho, el mismo que esperamos exponer y sustentar ante la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República; solicitamos nos conceda una AUDIENCIA, que servirá como aporte para delinear el camino parlamentario del PLSC. Guardamos la esperanza que de lo señalado en el Art. 77 del REGLAMENTO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA, en el cuarto párrafo, que a la letra dice: "Las Comisiones tienen un máximo de treinta días útiles para expedir el dictamen respectivo, salvo el caso previsto en el párrafo precedente. La Comisión competente califica la admisibilidad de los proyectos de ley, verificando que la proposición cumpla con lo establecido en los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso, así como su compatibilidad constitucional, estando facultada para rechazarla de plano y archivarla. El acuerdo de archivamiento o inadmisibilidad es informado a la Oficialía Mayor. Si son varias Comisiones, pueden presentar dictamen conjunto"; puede resultar como acuerdo de vuestra Comisión en consenso con el trípode de estamentos interesados (PCM, Trabajadores, Congreso) la posibilidad de una nueva Ley Orgánica del Servicio Público que efectivamente, reforme la realidad del Servicio Civil en el país."



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

DICTAMEN DEL PROYECTO DE LEY
1846/2012-PE, QUE PROPONE LA LEY DEL
SERVICIO CIVIL.

(...)

- Mediante el Oficio N° 1665-2012/2013-CPCGR/JMGC-CR, de fecha 29 de enero de 2013, la Comisión ha solicitado opinión a la Coordinadora Nacional de Trabajadores de los Gobiernos Regionales del Perú - CONATRA sobre el Proyecto de Ley N° 1846/2012-PE. La respuesta a dicho oficio llegó el 18 de marzo del 2013, mediante el oficio 009-2013/CONATRA.GOB.REG.PERU en el cual señalan:

"(...)

Señor Presidente, en cumplimiento a lo solicitado por su Despacho, mediante el documento de la referencia a), respecto al Proyecto de Ley N° 1846/2012-PE "Proyecto de Ley del Servicio Civil" a continuación desarrollaremos nuestra disconformidad con el contenido de dicho Proyecto:

A. INTRODUCCIÓN

En un contexto de cambios sociales, económicos y tecnológicos acelerados, los Estados requieren adaptar una estructura institucional a los retos planteados por estos cambios globales y regionales. En tal sentido, la modernización de la administración pública nacional no escapa a esta realidad y los servidores públicos observados con esperanza, siempre y cuando esté orientada a corregir integral y efectivamente los graves vicios y deficiencias existentes en la administración pública actual.

Sin embargo, vemos con claridad que en las últimas cuatro décadas los Gobiernos Nacionales no han tenido una real voluntad de modernizar el estado y de esta forma mejorar la calidad de la gestión pública, y más bien ha orquestado astutamente el colapso del aparato estatal a través de diversas políticas que han conducido a la burocratización, la proliferación de instituciones públicas, incremento explosivo del personal, politización de la gestión pública y sobre todo creando los mecanismos para el incremento de los actos de corrupción, y más aún busca la privatización del Estado en manos de las transnacionales como se evidencia en el Proyecto de Ley con la tercerización de funciones en nuestras Instituciones públicas. Toda esta experiencia indica que en el Gobierno Nacional hasta la fecha no existe una verdadera voluntad de modernizar la gestión pública en función a objetivos y fines del desarrollo nacional, y por ello, todo intento de reforma fue premeditadamente equivocado e intrascendente; y por que pareciera ser que, en nuestra país la modernización de la Gestión Pública solo es sinónimo de evaluación de los trabajadores con temas como si fueran a postular a las Universidades y no de acuerdo a las funciones que cumple la Institución Pública y que son las que el trabajador realiza; de lo que se puede evidenciar que, los gobiernos de turno solo buscan reducir el gasto público mediante evaluaciones fuera del contexto real de los trabajadores que conllevan a su despido masivo.

El Proyecto de Ley N° 1846/2012-PE Ley del Servicio Civil, es genérico, incompleto, privatista, inconstitucional y no señala que modelo de Organización o Estado desea, porque que no identifica las causas verdaderas que han conducido a la debacle de todo el aparato administrativo del Estado; más bien sutilmente deja entender que el problema radica en los servidores públicos de planta, olvidando que los grandes responsables de su debacle son los Gobiernos, las Autoridades, y sobre todo los- funcionarios de confianza porque son los responsables de la definición de las políticas institucionales de los objetivos estratégicos y de los indicadores y metas de gestión. Un proyecto así no garantiza una real modernización de la administración pública, sino que una vez más puede conducir a tomar decisiones equivocadas concentrando los esfuerzos en atacar "efectos" y postergando indefinidamente solución de las "causas centrales".

1. Desde los años 1984 a la fecha, la Carrera pública en nuestro país se rige por el Decreto Legislativo N° 276 "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público", Decreto Supremo N° 018-85-PCM "Reglamento Inicial del Decreto Legislativo N° 276" y el Decreto Supremo N° 005-90-PCM Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa, entre otros; normativa que en su momento y por muchos años se encontraba acorde con las políticas de gobierno y la realidad del país; sin embargo este Decreto Legislativo No 276 promulgado el año 1984 fue vulnerado por el gobierno de turno desde el año de 1990 y no pudiendo cumplir a cabalidad sus objetivos, lo que ocasiono que en los últimos años varios de los artículos de esta normativa hayan quedado desfasados e inaplicables, razón por la cual es necesario su actualización que permita adecuarla a la realidad laboral, económica y social del país, sin dejar de lado, la base fundamental de esta norma, como son los principios en que se basa; la atención al usuario como parte fundamental del servicio público; el respeto de los derechos y obligaciones de los trabajadores de la Administración Pública, estabilidad laboral, la capacitación permanente de los trabajadores para un óptimo servicio al público usuario generando eficiencia, eficacia, economía y oportunidad en la gestión pública; el financiamiento de esta capacitación debe estar aprobado en el Presupuesto Anual de cada Instituciones Públicas, mediante un Plan Anual de Capacitación Institucional, esta capacitación debe ser propuesta y ejecutada por cada Entidad Pública (Gobierno Nacional, Gobierno Regional, y



- Gobierno Local) de acuerdo a sus necesidades y no como propone Proyecto de Ley N° 846/2012 PE su centralización en el SERVIR, la misma que debe ser equitativamente distribuido por cada grupos ocupacional, con el fin de que beneficie a todos los trabajadores y se eviten preferencias de cualquier índole.
2. En las diferentes oportunidades que los Gobiernos de turno que llevaron a cabo la modernización de la Administración Pública en nuestro país, los trabajadores públicos fueron sometidos a evaluaciones con exámenes tipo admisión de ingreso a las Universidades, con despidos masivos de trabajadores y con gasto oneroso en contratación de consultorías externas, sin tener en cuenta que el trabajador de la Administración Pública debe ser evaluado de acuerdo a su perfil profesional, técnico, o auxiliar y en función a la labor que desempeña, dentro de un contexto eminentemente técnico; las Autoridades y Funcionarios de los Gobiernos de turno que ingresan a la administración pública (Nacional, Regional o Local) no toman en consideración la capacidad profesional, técnica y experiencia, se inclinan más, por hacer un espacio Para contratar a sus allegados políticos partidarios, amigos o familiares y en la mayoría de los casos estos funcionarios nuevos no permiten a los trabajadores de carrera cumplir sus funciones, hecho que ha traído Como consecuencia que, en muchos casos, en los Ministerios, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales y otras Instituciones públicas, el gasto de ejecución presupuestal (inversión y funcionamiento) en la mayoría de los casos no ha llegado ni al 50% por consiguiente esto refleja una pésima gestión administrativa.
 3. Consideramos pertinente relieves, que todos los trabajadores de la Administración Pública del Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276, entre los años 1990 al 1998, pasaron por un proceso de reorganización y reestructuración Administrativa del Decreto Ley N° 26093 que obliga a todos los trabajadores de la Administración Pública a postular nuevamente a las plazas de carrera mediante Concurso Público de Méritos en todas las Instituciones Públicas del Perú y los ganadores de dicho Concurso a nivel nacional, somos los trabajadores conformantes de la actual Administración Pública pertenecientes al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276, esto quiere decir que las plazas de carrera que estamos ocupando actualmente los trabajadores de planta (nombrados) de la Administración Pública fueron ganadas mediante concurso de méritos conforme lo dispone el Decreto Legislativo N° 276 "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público el Decreto Supremo N° 005-90-PCM "Reglamento del Decreto Legislativo No 276" de la misma forma fuimos evaluados semestralmente (Ley N° 26093) durante más de cinco años consecutivos, con los despidos masivos que todos conocemos y que a partir de la promulgación de la Ley N° 27803 la mayoría de los trabajadores despedidos retomaron al Sector Público.
 4. Durante los Gobiernos Nacionales anteriores, la Presidencia de la Republica, la Comisión de Descentralización y Modelización del Estado y la Comisión de Trabajo del Congreso de la Republica; elaboraron Proyectos de Ley referidos a la Carrera Publica, desde la Promulgación de la Ley N° 28175 "Ley Marco del Empleo Público", pasando por los Proyectos de Ley del "Código del Empleo Público", "Ley General del Empleo Público", no siendo aprobados los últimos por diferentes razones, entre otras porque fueron cuestionados y porque colisionaban con la normativa laboral, la Constitución Política. y los Convenios Internacionales. En este contexto; la Coordinadora Nacional que agrupa a los trabajadores del Sector Publico de los Gobiernos Regionales del Perú - CONATRA GOB REG PERU; tomando como base el Decreto Legislativo N° 276 "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público" y el Decreto Supremo N° 005-90-PCM "Reglamento del Decreto Legislativo N° 276" y los proyectos existentes, nuevamente con fecha 01 de Febrero del año 2012, presentamos una nueva Propuesta de Proyecto de Ley General del Empleo Público, tanto a la Presidencia del Congreso de la Republica, así como a la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modelización de la Gestión del Estado y a la Comisión de Trabajo del Congreso de la Republica.
 5. En la elaboración de nuestra propuesta del Proyecto de Ley que indicamos, se considera en forma ineludible la obligación de los servidores públicos de prestar un servicio eficiente y eficaz hacia los usuarios, así como considerar la progresión en la Carrera Administrativa para los servidores públicos, en base a la meritocracia como resultado de las evaluaciones anuales para el ascenso correspondiente.
 6. También se ratificó el derecho de los 30 días de uso físico de vacaciones pagadas de los trabajadores por cada año de trabajo. Asimismo, para efectos de cálculo para el pago de la compensación por Tiempo de Servicios, Subsidios de Sepelio y Luto, Asignaciones por cumplir 25 y 30 años de servicio y otros conceptos, se considera el Ingreso Total del Trabajador, esto quiere decir que dicho calculo debe efectuarse del resultado de la sumatoria de la remuneración, bonificaciones, beneficios e Incentivos Económicos mensuales, etc., o sea el ingreso mensual total por todo concepto conforme lo disponen los artículos 141° y 142° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM "Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa", art. 54° incisos a) y c) del Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Supremo N° 101-2011-EF de fecha 11 de Junio año 2011; el cual en su artículo 1° dispone lo siguiente:



Artículo 1°: Definición de ingresos mensuales Para efectos del Decreto de Urgencia N° 038-2006: Constituyen ingresos mensuales Para efectos de lo dispuesto por el artículo 2° del Decreto de Urgencia N° 038-2006, todo aquel concepto contraprestativo, dinerario o no dinerario, y de Libre disposición que percibe temporal o permanentemente una persona al servicio del Estado como consecuencia del ejercicio de la función pública, aun cuando dicho ingreso no sea otorgado directamente por la entidad estatal en la que ejerce función.

Y continua ...En consecuencia, forma parte del concepto de ingreso mensual, afecto a los topes contenidos en el Decreto de Urgencia N° 038-2006, las remuneraciones honorarios retribuciones, así como los bonos asignaciones estímulos incentivos beneficios de toda índole cualquiera sea su forma modalidad periodicidad mecanismo y fuente de financiamiento, incluyendo bonificación por responsabilidad directiva bonificación diferencial o bonificación por productividad cuando corresponda, la asignación extraordinaria por trabajo asistencial los beneficios económicos generados por negociación colectiva y cualquier otro concepto contraprestativo derivado del ejercicio de la función pública, cualquiera sea su denominación aun cuando sean abonados u otorgados por los Comités de Administración del Fondo de Asistencia Estímulo con recursos transferidos del Tesoro Público por el Fondo de Apoyo Gerencial o por organismos internacionales en el marco de convenios de administración de recursos o similares.

7. *Como se evidencia de las normas citadas en el párrafo anterior, actualmente el pago de la Compensación por Tiempo de Servicio, los Subsídios de Sepelio y Luto y otros cuentan con un marco legal que dispone tomar como base de cálculo, el ingreso mensual total del trabajador, sin embargo no se aplica en la práctica.*
8. *También solicitamos que se apruebe una nueva estructura remunerativa para el Sector Público, que este acorde con la realidad económica actual del país, conforme lo refiere el Decreto Supremo N° 101-2011-EF, para el efecto se debe DEROGAR con carácter de URGENTE el Decreto Supremo N° 051-91-PCM, norma que hace mucho tiempo, ha quedado totalmente obsoleta con una serie de componentes remunerativos que no responden a la realidad actual, ni económica, ni social del país; por lo que en dicha propuesta de Proyecto de Ley, se pedía su derogatoria.*
9. *De otro lado, se propuso que, los trabajadores pertenecientes al régimen del Decreto Legislativo N° 276, deberían ser incorporados directamente en la nueva Carrera Pública o en este caso del Servicio Civil, respetando la garantía del nivel adquirido y la continuidad de la carrera pública en una sola desde el ingreso del trabajador a la Administración Pública, hasta la culminación de su ciclo laboral que es a los 70 años de edad.*
10. *Es necesario tomar en cuenta que, como actualmente en nuestro país se está llevando a cabo un proceso de Descentralización, dentro del cual, se está efectivizando la Transferencia de Funciones del Gobierno Nacional a los Gobiernos Regionales y Locales; la conformación de los Órganos Estructurales de la Administración Pública que podrán ser, el Tribunal del Servicio Civil, la Escuela Nacional de la Administración Pública y el Consejo de Alta Gerencia Pública CAGP, deberían estar presentes los representantes de los trabajadores de la Administración Pública, tanto de los Gobiernos Regionales como de los Gobiernos Locales, a fin de estar acorde con el proceso de Descentralización.*
11. *Igualmente, en esta propuesta se tuvo en cuenta, el Régimen Especial de Alta Gerencia Pública, a fin de que los cargos de Alta Gerencia Pública sean provistos mediante concurso público con la participación de trabajadores de la Administración Pública a nivel nacional, que se encuentren ubicados en los grupos Directivos y Profesionales, a través de un Órgano a crearse como es el Consejo de Alta Gerencia Pública -- CAGP que dependería del Consejo Superior de la Administración Pública o Empleo Público conforme a la denominación que se le asigne, el cual seleccionará la tema de la cual el titular de la Institución elegir al funcionario correspondiente, a fin de lograr la incorporación de calificados profesionales y técnicos para mejorar la calidad del servicio público.*
12. *Se ha tenido en cuenta también que, se debe apoyar a los trabajadores que se encuentran en el grupo ocupacional Profesional, Técnico y Auxiliar para que las Instituciones Públicas suscriban Convenios con las Universidades Públicas y/o Privadas para que los profesionales continúen estudios de posgrado, maestrías, doctorados, etc., y se profesionalicen a los Técnicos y Auxiliares, con la finalidad de mejorar la prestación del servicio público hacia los usuarios.*

También se debe considerar un aspecto fundamental como es la Capacitación como pilar fundamental para el buen desempeño del servidor público, toda vez que propende al mejoramiento técnico profesional y moral del personal, el progreso de sus potencialidades, destreza y habilidades, su preparación para el desempeño de funciones más complejas, la actualización e incorporación de nuevas tecnologías y la subsanación de las deficiencias detectadas en la evaluación, para su desarrollo en vinculación al logro de los objetivos de cada entidad y la prestación de un servicio eficiente y eficaz hacia los usuarios. Esta capacitación debe ser propuesta y ejecutada en un Plan Anual de Capacitación Institucional por cada



Entidad Pública (Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local) y de acuerdo a sus necesidades y no como propone el Proyecto de Ley N° 1846/2012-PE del Servicio Civil su centralización y concentración en SERVIR, la misma que debe ser equitativamente distribuido por cada grupos ocupacional, con el fin de que beneficie a todos los trabajadores y se eviten preferencias de cualquier índole.

Considerando que la capacitación n constituye una inversión; para su financiamiento, las entidades consideran en su Presupuesto Anual el equivalente al 5% de la Asignación Genérica Remuneraciones para el rubro de capacitación el cual deberá ser distribuido para su ejecución en partes proporcionales y en forma igualitaria para cada grupo ocupacional en base a un Plan Anual de Capacitación que deberá ser aprobado en el mes de Diciembre del año anterior, a fin de que se cumpla con la capacitación de todos los trabajadores de cada Institución Pública., llámese Ministerio, Gobierno Regional, Gobierno Local u otros, de los cual deberá informar al órgano rector de Capacitación con sede en Lima quien Como función para efectos de Capacitación deberá ser orientadora pero para efectos de ejecución cada institución, cada Gobierno Regional o local, deberán tener las facultades en base a su autonomía política, económica y Administrativa conforme lo dispone el art. 191° de la Constitución Política del Estado y el art 9° Ley N°27783 de la Ley de Bases de la Descentralización para presupuestar aprobar y ejecutar su presupuesto.

13. Igualmente se propuso un Régimen Becario para los trabajadores de la Administración Pública para lo cual la Institución gestiona ante los Organismos competentes las Becas, las cuales en forma mensual y a través de la Oficina de Personal, publicara para conocimiento de todos los servidores públicos de la Institución, a las cuales podrán acceder mediante concurso interno, siendo beneficiario el trabajador por solo una vez cada año.
 14. De otro lado, también se debe tener en cuenta que a nivel nacional existen mandatos judiciales en calidad de cosa juzgada Como consecuencia de acciones judiciales interpuestas por los trabajadores de diferentes Instituciones Públicas debido al incumplimiento de pago de Incentivos Económicos y otros por para de las Instituciones a nivel nacional y que, al promulgarse la nueva Ley del Empleo Público, en este caso Ley del Servicio Civil, no sea utilizada como argumento para desconocer las deudas que las Instituciones tienen con sus trabajadores, en tal sentido las sentencias judiciales en calidad de Cosa juzgada, deben ser respetadas y honradas, razón por la cual, se considero también coma fuente de derecho.
- B. A CONTINUACIÓN DETALLAMOS ALGUNOS PUNTOS DEL PROYECTO N° 1846-2012-PE LEY DEL SERVICIO CIVIL QUE CONSIDERAMOS ATENTATORIOS A NUESTROS DERECHOS LABORALES PORQUE COLISIONAN CON LO DISPUESTO EN NUESTRA CONSTITUCIÓN POLÍTICA Y LOS CONVENIOS SUSCRITOS POR NUESTRO PAÍS CON LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES EN MATERIA LABORAL.
1. La Constitución Política del Perú del año 1993, en el art. 40° reconoce la Carrera Administrativa para los trabajadores de las Instituciones Públicas del país; sin embargo en El Proyecto de Ley del Servicio Civil, no la reconoce o sea desde el inicio este Proyecto de Ley se contraponen a lo dispuesto en nuestra Carta Magna; creando en su reemplazo un modelo abierto de contratación basados en un sistema de Familia de Puesto, hasta llegar a la Tercerización del servicio (Art.54° PLSC).
 2. No se debe considerar a los Servidores de Confianza, porque todos los servidores deben ingresar por Concurso de Méritos (Art. 2° Segundo párrafo)
 3. En los Principios del PLSC, no se ha tenido en cuenta: La Estabilidad Laboral, La Progresión en la Carrera Administrativa, la Garantía del Nivel Adquirido, Remuneración Justa y Equitativa, principios que fueron analizados técnicamente para ser incluidos en el art. 4to. del Decreto Legislativo N° 276 "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público", para una Carrera Administrativa que permitió la especialización del Servidor Público y prestar un mejor servicio al público usuario.
 4. No se ha considerado la Capacitación, la Modernidad y la Fuente de Derecho como criterios en este Proyecto de Ley del Servicio Civil.
 5. En el Ámbito de Aplicación de este Proyecto de Ley del Servicio Civil (Art. 1° PLSC), no se ha considerado a los Funcionarios y Directivos, siendo ellos los principales, responsables de dirigir y ejecutar las políticas institucionales de gobernabilidad de las Instituciones Públicas que conducen, en busca del cumplimiento de metas y objetivos institucionales.
 6. En la Clasificación (art.2°, 40°, 41° PLSE) se ha dejado de lado los grupos ocupacionales y los niveles que forman la Carrera Administrativa, reemplazándola por Familia de Puestos e inclusive permitiendo la tercerización de las labores permanentes de una Institución.
 7. En la Organización (art. 4° de PLSC), no se ha tenido en cuenta la necesidad del Tribunal del Servicio Civil acorde con el Proceso de Regionalización que se viene llevando a cabo en nuestro país. Es decir constituyendo estos tribunales en los ámbitos Regionales.
Un Tribunal del Servicio Civil que conozca y resuelva en última instancia administrativa los recursos de apelación interpuestos contra los actos de las entidades de la administración pública en materia de acceso, capacitación, ascenso, calificación, desplazamiento, régimen



disciplinado y terminación del empleo público. El Tribunal del Servicio Civil es independiente en el ejercicio de sus funciones. Sus resoluciones agotan la vía administrativa.

Un Tribunal del Servicio Civil, acorde con el proceso de regionalización, debería estar integrado por cinco (5) miembros; 02 de los cuales serían designados por la Presidencia del Consejo de Ministros; 01 elegido por los trabajadores de los Gobiernos Regionales, 01 elegido por los trabajadores de los Gobiernos Locales, en ambos casos por elección democrática y cumpliendo los requisitos para el cargo y 01 miembro por concurso público igualmente en el PLSC, no se ha tenido en cuenta una Escuela Nacional del Servicio Civil sería responsable de dirigir las actividades de capacitación del Sector Público, con la misión de apoyar la profesionalización del personal del empleo público a través de la formación y capacitación en conocimientos, habilidades y actitudes, que apruebe sus propios planes y programas, gozando de autonomía técnica y operativa, pudiendo para el mejor cumplimiento de sus funciones, relacionarse directamente con cualquier persona natural o jurídica, nacional o extranjera, pública o privada.

La Escuela estaría dirigida por un Directorio que debería estar integrado por cinco (5) miembros; 02 de los cuales serían designados por la Presidencia del Consejo de Ministros; 01 elegido por los trabajadores de los Gobiernos Regionales, 01 elegido por los trabajadores de los Gobiernos Locales, en ambos casos por elección democrática y cumpliendo los requisitos para el cargo y 01 miembro por concurso público.

8. *En los Supuestos de Suspensión de la relación de Servicio Civil (Art. 10° PLSC), se crea la Suspensión Perfecta y Suspensión Imperfecta, cuyo contenido colisiona con los derechos reconocidos por la Constitución Política del Estado Peruano, como es el caso del derecho de Huelga, el Permiso o licencia concedido, por maternidad, la separación de un servidor, sin conocer los resultados definitivos de un proceso judicial.*

A esto le agregamos, lo temerario que resulta de otorgar facultades sancionadoras externas a los Jefes Inmediatos del presunto infractor (Art. 96° del PLSC) hecho que desde ya limita el derecho de defensa del trabajador (colisionando con el art. 2° inciso 23 de la Constitución Política del Estado), toda vez que el Jefe Inmediato sería juez y parte y el trabajador quedaría desprotegido en la primera instancia del proceso y esta primera instancia debería ser la Oficina de Personal, ante quien, el Jefe inmediato demuestre la falta que ha cometido el Servidor Público y este pueda ejercer su derecho de defensa.

Como si esto fuera poco, en el Art. 97° del PLSC; la Comisión de Procedimiento Administrativo Sancionador, se encuentra conformada por tres (3) miembros designados por el titular de la entidad administrativa; o sea, no se le permitiría a los trabajadores tener un representante, propuesta que colisiona con los Convenios suscritos por nuestro país como el Convenio 151 OIT que se refiere a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública. Como se evidencia de estos artículos, en este Proyecto de Ley del Servicio Civil artículos 10°, 96°, 97° y otros, se trata de consolidar la desprotección del trabajador en cada Institución Pública, colisionando con lo dispuesto en nuestra Constitución Política y Convenios suscritos por nuestro país con la Organización Internacional del Trabajo, en materia laboral y otros Organismos Internacionales.

9. *En lo que respecta a la reposición indicada en el art. 14 del PLSC; se debe precisar que el tiempo dejado de laborar por efecto de la destitución será indemnizada y constituirá tiempo de servicios.*
10. *En cuanto al plazo de prescripción que indica el art. 15 ; la prescripción debería ser de 05 años.*
11. *En los Derechos Individuales (Art. 13° PLSC), no se ha considerado: derecho a integrar un Sindicato, a la licencia sindical, a la capacitación, en cuanto al horario de trabajo deberá regirse por el art. 2° del Decreto Legislativo N° 800-97, a recibir de parte del Jefe inmediato superior por escrito las funciones que debe cumplir el servidor conforme al ROF y MOF de la Institución, a fin de evitar que los nuevos Jefes de Área u Oficina que ingresan a las Instituciones Públicas traten de cambiar las funciones a su criterio conllevando que los servidores no cumplan las funciones que se encuentran aprobadas en los Documentos Normativos de Gestión Institucional de las Instituciones Públicas, hecho que desde ya invalidaría su participación como Jefe inmediato en la evaluación de los servidores públicos (Art.71° al 79°).*
12. *En los Derechos Colectivos (Art. 18° PLSC), no se ha considerado la Negociación Colectiva, y el Pacto Colectivo reconocida por el Art. 28° de nuestra Carta Magna.*
13. *En lo que respecta a las solicitudes de cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo (Art. 20 PLSC), se ha individualizado tratando de no permitir a la Representación Sindical para tratar estos aspectos que deberían incluirse en los puntos que deben conformar el pliego de reclamos que serán discutidos por la Comisión Paritaria, pero como no se ha incluido tampoco la Negociación Colectiva en el Proyecto de Ley, se evidencia la intencionalidad de no darle participación a la representación sindical en estos aspectos tan importantes de la Institución.*
14. *En lo que respecta al Ejercicio de la Huelga (Art. 21° PLSC y Art. 13° primer párrafo), se dice que se debe agotar el uso de los mecanismos de mediación; pero si no se tiene la Negociación*



Colectiva que es el marco principal para el diálogo de la Alta Dirección con la representación sindical respecto al pliego de reclamos de los trabajadores.

15. En cuanto a los Desplazamientos (Art. 58° PLSC), no se ha considerado, el consentimiento previo del trabajador cuando el desplazamiento se efectúa hacia lugares diferentes habitual donde laboran. Asimismo el Art. 13° primer párrafo, desconoce los derechos y beneficios del trabajador cuando es trasladado a un lugar distinto a su lugar habitual de trabajo.
16. En cuanto a la Capacitación (Art. Del 62° al 70° PLSC). La capacitación constituye una inversión; para su financiamiento, las entidades consideraran en su Presupuesto Anual el equivalente al 5% de la Asignación Genérica 2.1 Personal y Obligaciones Sociales para el rubro de capacitación el cual deberá ser distribuido para su ejecución en partes proporcionales y en forma igualitaria para cada grupo ocupacional en base a un Plan Anual de Capacitación que deberá ser aprobado en el mes de Diciembre del año anterior, a fin de que se cumpla con la capacitación de todos los trabajadores de cada Institución Pública, llámese Ministerio, Gobierno Regional, Gobierno Local u otros, de los cual deberá informar al Órgano rector de Capacitación con sede en Lima quien Como función para efectos de Capacitación deberá ser orientadora pero para efectos de ejecución cada institución, cada Gobierno Regional o local, deberán tener las facultades en base a su autonomía política, económica y Administrativa conforme lo dispone el art. 191° de la Constitución Política del Estado. (y art. 9° Ley N°227783 Ley de Bases de Descentralización) para presupuestar, aprobar y ejecutar su presupuesto.
17. En lo referente a la Gestión de Compensación (Art. 80° al 84° PLSC), el término más adecuado debería ser. Remuneración conforme esté contemplado en el Art. 24° de la Constitución Política del Estado.

Para efectos de cálculo para el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, Subsidios de Sepelio y Luto, Asignaciones y otros conceptos, se debe considerar el Ingreso Total del Trabajador, esto quiere decir que dicho cálculo debe efectuarse del resultado de la sumatoria de la remuneración, bonificaciones, Incentivos Económicos mensuales, etc., o sea el ingreso mensual total por todo concepto conforme lo disponen los artículos 141° y 142° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM "Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa", Art. 54° de Decreto Legislativo N°276 incisos a) y c) y el Decreto Supremo N°101-2011-EF de fecha 11 de Junio año 2011; el cual en su artículo 1° dispone lo siguiente:

Artículo 1°.- Definición de ingresos mensuales para efectos del Decreto de Urgencia N° 038-2006: Constituyen ingresos mensuales para efectos de lo dispuesto por el artículo 2° del Decreto de Urgencia N° 038-2006, todo aquel concepto contraprestativo, dinerario o no dinerario, y de libre disposición que percibe temporal o permanentemente una persona al servicio del Estado como consecuencia del ejercicio de la función pública, aun cuando dicho ingreso no sea otorgado directamente por la entidad estatal en la que ejerce función.

Y continúa ... En consecuencia, forma parte del concepto de ingreso mensual, efecto a los topes contenidos en el Decreto de Urgencia N° 038-2006, las remuneraciones, honorarios, retribuciones así como los bonos, asignaciones, estímulos, incentivos beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo fuente de financiamiento, incluyendo bonificación por responsabilidad directiva, bonificación diferencial o bonificación por productividad cuando corresponda, la asignación extraordinaria por trabajo asistencial, los beneficios económicos generados por negociación colectiva y cualquier otro concepto contraprestativo derivado del ejercicio de la función pública, cualquiera sea su denominación, aun cuando sean abonados u otorgados por los Comités de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo con recursos transferidos del Tesoro Público, por el Fondo de Apoyo Gerencial o por organismos internacionales en el marco de convenios de administración de recursos o similares

En cuanto a las Disposiciones Complementarias Transitorias.

Se debe considerar la incorporación directa a la nueva Carrera del Servicio Civil de los trabajadores del Régimen Laboral del D.L.276, respetando la garantía de nivel adquirido y el nivel remunerativo, así como los beneficios otorgados, toda vez que estos servidores pasaron por un proceso de reorganización y reestructuración administrativa del año 1990 al 1998 que se llevó a cabo a nivel nacional en todas nuestras Instituciones Públicas, aprobando los exámenes del Concurso Público para ocupar una plaza de carrera las cuales ocupan actualmente.

De otro lado, se debe considerar que el personal nombrado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 debe ser incorporado en forma directa al régimen de la nueva carrera del Servicio Civil, sin interrumpir la continuidad de su carrera administrativa y para efectos del cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicio, cuando cumplan su ciclo laboral de 70 años, este se calculará en razón de la última remuneración completa (ingreso total mensual por todo concepto) por cada año de servicios, conforme a lo dispuesto por el Decreto Supremo N°101-2011-EF y normas complementarias; considerando para los efectos de cálculo, en forma igualitaria el tiempo de servicio durante la vigencia del Decreto Legislativo N°276 y el presente Proyecto de Ley, en base al principio del respeto al nivel adquirido en la Carrera



Administrativa, toda vez que se mantiene el vínculo laboral desde su ingreso o inicio en la Carrera Administrativa hasta el momento del cese.

Conforme se evidencia solo por citar algunos puntos de este Proyecto de Ley, como es el caso de, no considerar la capacitación con un porcentaje dentro del Presupuesto de cada Institución-Gobierno Regional y Local para garantizar su financiamiento y ejecución en cada Institución, eligiendo sus propias Instituciones de Capacitación en cada Región, efectuando evaluaciones del personal por cada Institución con Instituciones reconocidas de su propia Región, Centralización del Sistema de Personal, entre otros, consideramos que: El PROYECTO DE LEY N° 1846/2012-PE "PROYECTO DE LEY DEL SERVICIO CIVIL", ES UNA NORMA EMINENTEMENTE NEGATIVA AL PROCESO DE DESCENTRALIZACIÓN, AL TRATAR DE DESCONOCER LA AUTONOMÍA POLÍTICA, ECONÓMICA Y ADMINISTRATIVA Y PRESUPUESTAL DE LOS GOBIERNOS REGIONALES, CONFORME LO DISPONE EL ART. 191° DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO Y EL ART. 9° DE LA LEY N° 27783 "LEY DE BASES DE LA DESCENTRALIZACIÓN"

Consideramos necesario presentar a ustedes nuestros dirigentes, los cuales podrían ser invitados a sustentar o ampliar cualquier inquietud respecto a nuestra propuesta.

Lie. Mario Arredondo Sulli

Coordinador Nacional General CONATRA GOB. REG. PERU

Sr. Raymundo Pejares Aguilar

Coordinador Nacional de Defensa CONATRA GOB. REG. PERU

Abog. Juan Rolando Tara Alva - CONATRA GOB. REG. PERU

Asimismo, consideramos pertinente aclarar en nuestra posición como Gremio representativo de los trabajadores de los Gobiernos Regionales del Perú, que coincidimos y respaldamos las opiniones y propuestas presentadas por la Confederación Nacional de Trabajadores Estatales del Perú- CTE-PERU, CITE y UNASSE, mediante el oficio N°003-2013-CTE PERU,CITE,UNASSE de fecha 14 de febrero del año en curso.

Sin otro particular, agradecemos la deferencia que brinde a la presente y hacemos propicia la ocasión para reiterarle nuestra consideración y respeto.

(...)

- Mediante el Oficio N° 1666-2012/2013-CPCGR/JMGC-CR, de fecha 29 de enero de 2013, la Comisión ha solicitado opinión a la Federación Nacional Unificada de Trabajadores del Sector Salud - FENUTSSA sobre el Proyecto de Ley N° 1846/2012-PE. La respuesta a dicho oficio llegó el 20 de marzo de 2013 mediante el oficio 066-2013-CEN-FENUTSSA en la cual señalan:

(...)

Que, conocedores de su gran identificación con los trabajadores y por ende de las Instituciones Gremiales que los representan a efectos de velar por sus derechos y reivindicaciones le manifestamos nuestra preocupación por el PROYECTO DE LEY 1846 que impulsa en EJECUTIVO y AMENAZA quitar lo más preciado para nosotros que es la ESTABILIDAD LABORAL.

Por lo expuesto, le hacemos llegar nuestra posición como FEDERACIÓN NACIONAL UNIFICADA DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD ante esta LEY TOTALMENTE ANTICONSTITUCIONAL, SOLICITANDO SU ARCHIVAMIENTO.

(...)

- Mediante el Oficio N° 1667-2012/2013-CPCGR/JMGC-CR, de fecha 29 de enero de 2013, la Comisión ha solicitado opinión al Sindicato de Trabajadores Administrativos del Sector Educación - SITRADE sobre el Proyecto de Ley N° 1846/2012-PE, solicitud de opinión que a la fecha no tiene respuesta.
- Mediante el Oficio N° 1668-2012/2013-CPCGR/JMGC-CR, de fecha 29 de enero de 2013, la Comisión ha solicitado opinión al Sindicato de Trabajadores de la Presidencia del Consejo de Ministros sobre el Proyecto de Ley N° 1846/2012-PE. La respuesta a dicho oficio llegó el 8 de marzo de 2013 mediante el oficio 16-2013-SITRA/PCM en la cual señalan:

(...)



El motivo de la presente tiene como finalidad alcanzar a su despacho algunas propuestas para ser tomadas en cuenta en el proyecto de ley 1846-2013-PR que aprobara el nuevo Régimen Laboral Público, solicitando nos permita participación de 3 delegados para la sustentación respectiva.

Al respecto, debemos manifestar que nuestra participación tendrá como finalidad alcanzar nuestros aportes y propuestas para mejorar el mencionado proyecto de ley, cautelando que no se vulnere ni afecte ningún derecho fundamental de los trabajadores del Sector Público, contribuyendo a darle marco Constitucional y Legal en beneficio de nuestra institucionalidad que garantice un servicio público de calidad.

El objetivo va por aportar por una carrera pública eficiente y eficaz pero se enmarca dentro de los principios de inclusión social e igualdad de oportunidades para todos los trabajadores del sector público.

(...)

- Mediante el Oficio N° 1669-2012/2013-CPCGR/JMGC-CR, de fecha 29 de enero de 2013, la Comisión ha solicitado opinión a la Confederación de Trabajadores del Perú – CTP sobre el Proyecto de Ley N° 1846/2012-PE. La respuesta a dicho oficio llegó el 20 de febrero del 2013, mediante el Oficio 0031-CDN-CTP-2013 en el cual señalan:

(...)

Que, de acuerdo a todo el Proyecto de Ley 1846, es de tener en cuenta que de darse esta ley será igual de bárbara y anticonstitucional como la Ley No. 1057- - CAS.

Que, de acuerdo a lo manifestado por el Poder Ejecutivo, el ingreso de los trabajadores contratados CAS al Régimen del Servicio Civil se debe dar en forma integrada y gradual debiendo respetarse como base el tiempo de servicios que tenga el trabajador como contratado; sin embargo, en el proyecto de ley no encontramos con una normatividad anti laboral y en contra de los trabajadores, al pretender someterlos a un examen de ingreso y posteriormente estar bajo un periodo de prueba de 03 meses, y si el trabajador no es del agrado del empleador, puede ser despedido, sometiéndolo a no postular a otros cargos cuando se encuentre en "periodo de prueba", lo que equivale a decir que EL TRABAJADOR DE SERVICIO CIVIL EN PERIODO DE PRUEBA NO TIENE DERECHO A NADA E INCLUSO PODRÍA PERDER SU ESTABILIDAD SI NO SUPERA DICHO PERIODO.

De otro lado, para la contratación de los funcionarios públicos la designación sería de libre designación de funcionario que lo autoriza, basado en la confianza que le delega el Ejecutivo) para ellos no hay examen.

En el rubro más importante de defensa de los trabajadores en el presente proyecto de ley, no se habla de los derechos individuales del trabajador consagrado en el Art. 28° de la Constitución Política del Estado, en los Tratados Internacionales de la OIT y en el D.S. 010-2003-TR.

Existe una contradicción en el Art. 19° del presente proyecto con el Art. 5° de la NLRCT, por cuanto los sindicatos pueden ser: a) de Empresas; b) de Actividad; c) de gremio y d) De oficios varios, desconociéndose la clasificación que ustedes habrían hecho por "entidades".

No han indicado el respecto al derecho constitucional del trabajador del Derecho de Sindicación, Negociación Colectiva y Derecho de Huelga, por cuanto en el proyecto de ley manifiestan que el sindicato no afectará el funcionamiento eficiente de la entidad o la prestación de servicio, desde esa óptica es una ley bárbara, anticonstitucional y antilaboral.

Asimismo, se mantiene en el Art. 54° Tercerización de Servicios, por lo que este proyecto de ley no cubre las expectativas de los más de 3 millones de trabajadores contratados CAS – Tercerizados – Locadores de Servicios y es una norma tan igual de bárbara y anti laboral que la ley de CAS y la Ley de Tercerización al demostrar ustedes que NO PUEDEN UNIFICAR ESTOS SECTORES EN UN SOLO RÉGIMEN LABORAL.

Asimismo, no se habla nada respecto a ascensos, capacitación, distribución de utilidades, aumentos salariales y otros beneficios laborales.

POR TAL MOTIVO:

La Confederación de Trabajadores del Perú – CTP, manifiesta su TOTAL OPOSICIÓN Y RECHAZA EN TODOS LOS ASPECTOS ESTE PROYECTO DE LEY No. 1846-12-PE, EL MISMO QUE DEBE SER DEVUELTO PARA SER CONSENSUADO POR LAS 04 CENTRALES SINDICALES, QUIENES CONOCEMOS DE FONDO TODA LA PROBLEMÁTICA LABORAL DEL PAÍS.

Debemos precisar que este Proyecto de Ley es el más esperado por los trabajadores contratados del Perú que viene siendo vulnerados sus derechos laborales, por trabajadores que cuentan con mas de 08-10 y hasta 12 años de ser trabajadores contratados y merecen ser ingresados a planilla indeterminada, por lo que si el país crece, debe aumentar los puestos de trabajo y por ende el MEF debe destinar más presupuesto para cada sector."



(...)

- Mediante el Oficio N° 1670-2012/2013-CPCGR/JMGC-CR, de fecha 29 de enero de 2013, la Comisión ha solicitado opinión a la Coordinadora Nacional de Servidores Públicos del Perú - CONASEP sobre el Proyecto de Ley N° 1846/2012-PE, solicitud de opinión que a la fecha no tiene respuesta.
- Mediante el Oficio N° 1672-2012/2013-CPCGR/JMGC-CR, de fecha 29 de enero de 2013, la Comisión ha solicitado opinión a la Coordinadora de Trabajadores Públicos Contratados del Perú - COTRAPUC sobre el Proyecto de Ley N° 1846/2012-PE, solicitud de opinión que a la fecha no tiene respuesta.
- Mediante el Oficio N° 1921-2012/2013-CPCGR/JMGC-CR, de fecha 14 de febrero de 2013, la Comisión ha solicitado opinión a Gustavo Adolfo Yamada Fukusaki, Vicedecano de Economía de la Universidad del Pacífico, sobre el Proyecto de Ley N° 1846/2012-PE, solicitud de opinión que a la fecha no tiene respuesta.
- Mediante el Oficio N° 1922-2012/2013-CPCGR/JMGC-CR, de fecha 14 de febrero de 2013, la Comisión ha solicitado opinión a Jorge Toyama Miyagusuku, Especialista en Derecho Laboral, sobre el Proyecto de Ley N° 1846/2012-PE, solicitud de opinión que a la fecha no tiene respuesta.
- Mediante el Oficio N° 1923-2012/2013-CPCGR/JMGC-CR, de fecha 14 de febrero de 2013, la Comisión ha solicitado opinión a Mario Pasco Cosmopolis, Especialista en Derecho Laboral, sobre el Proyecto de Ley N° 1846/2012-PE, solicitud de opinión que a la fecha no tiene respuesta.
- Mediante el Oficio N° 1924-2012/2013-CPCGR/JMGC-CR, de fecha 14 de febrero de 2013, la Comisión ha solicitado opinión a Jorge Danós Ordóñez, Especialista en Derecho Administrativo y Constitucional, sobre el Proyecto de Ley N° 1846/2012-PE, solicitud de opinión que a la fecha no tiene respuesta.
- Mediante el Oficio N° 1970-2012/2013-CPCGR/JMGC-CR, de fecha 28 de febrero de 2013, la Comisión ha solicitado opinión a Marcial Rubio Correa, Rector de la Pontificia Universidad Católica del Perú – PUCP, sobre el Proyecto de Ley N° 1846/2012-PE, solicitud de opinión que a la fecha no tiene respuesta.
- Mediante el Oficio N° 1971-2012/2013-CPCGR/JMGC-CR, de fecha 28 de febrero de 2013, la Comisión ha solicitado opinión a Baldo Kresalja Rosselló, Especialista en Derecho Constitucional, sobre el Proyecto de Ley N° 1846/2012-PE, solicitud de opinión que a la fecha no tiene respuesta.
- Mediante el Oficio N° 1972-2012/2013-CPCGR/JMGC-CR, de fecha 28 de febrero de 2013, la Comisión ha solicitado opinión a Alberto Bórea Odría, Especialista en Derecho Constitucional, sobre el Proyecto de Ley N° 1846/2012-PE, solicitud de opinión que a la fecha no tiene respuesta.
- Mediante el Oficio N° 1973-2012/2013-CPCGR/JMGC-CR, de fecha 28 de febrero de 2013, la Comisión ha solicitado opinión a César Landa Arroyo, Especialista en Derecho Constitucional y Procesal Constitucional, sobre el Proyecto de Ley N° 1846/2012-PE, solicitud de opinión que a la fecha no tiene respuesta.
- Mediante el Oficio N° 1974-2012/2013-CPCGR/JMGC-CR, de fecha 28 de febrero de 2013, la Comisión ha solicitado opinión a Domingo García Belaunde, Especialista en Derecho Procesal Constitucional, sobre el Proyecto de Ley N° 1846/2012-PE, solicitud de opinión que a la fecha no tiene respuesta.



6. Documentos recibidos

- La Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales del Perú, la Confederación Nacional de Trabajadores Estatales y la Unión Nacional de Sindicatos del Sector Estatal, mediante el oficio 002 y 003-2013-CEN-CITE-CTE-UNASSE, recibido el 19 de febrero de 2013, señala lo siguiente:

"(...) Las Confederaciones sindicales que representamos, han implementado un proceso de unificación de criterios para alcanzar una opinión conjunta del Proyecto de Ley N° 1846-2012-PE, que pretende normas el Servicio Civil en nuestro país.

Al respecto, expresamos nuestra disconformidad con este proyecto por los siguientes fundamentos:

1. *El mismo ha sido aprobado por el Ejecutivo, sin la participación de los trabajadores y trabajadoras estatales, que son a quienes se nos aplicará la Ley, de ser aprobada, transgrediendo el Art. 3° del Convenio 122° de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Política de Empleo, suscrito por el Perú.*

Convenio 122°- Sobre Política del Empleo

Artículo 3°: En la aplicación del presente Convenio se consultará a los representantes de las personas interesadas en las medidas que se hayan de adoptar y, en relación con la política del empleo, se consultará sobre todo a los representantes de los empleadores y de los trabajadores con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones y, además, de lograr su plena cooperación en la labor de formular de citada política y de obtener el apoyo necesario para su ejecución.

2. *Nuestras representaciones sindicales, han venido exigiendo en forma permanente, un diálogo abierto y franco, y SERVIR, se comprometió en forma reiterada que el proyecto, previo a su envío a la PCM sería dialogado y consensuado con representantes sindicales y expertos laboristas, sin embargo, en forma inconsulta con los directamente involucrados, se presentó al Congreso de la República, pretendiendo desconocer los derechos constitucionales en materia laboral y sindical de medio millón de peruanos.*

Resulta oportuno y necesario, hacer conocer a su Presidencia, que nuestro propósito no ha sido, no es, ni será de oposición a la Modernidad del Estado ni a las Reformas que se requiera, pero éstas deben respetar derechos, incluirlos si no los hay y deben incorporar a todos los que se encuentran incluidos en cada uno de sus procesos, por ello, enfatizamos y subrayamos que el Estado no lo conformamos trabajadoras y trabajadoras, empleados y obreros, sino también, lo conforman los funcionarios y asesores, quienes evidentemente necesitan ser parte de toda reforma en el sector; sin embargo no se encuentran incluidos, siendo los responsables de su dirección y de las direcciones.

Debemos tener muy en claro que ellos fueron y son quienes:

- a) *Sobredimensionaron el Estado con partidarios, violando la Ley al permitir mayormente el ingreso de personal, sin respetar los concursos públicos; y si los hubo, fueron amañados.*
- b) *Congelaron y desnaturalizaron la Carrera Administrativa, sin capacitación, sin progresión, sin ascenso, sin nombramientos, desmotivando al personal.*
- c) *Paralelizando desde 1992 el Único Régimen Laboral Público del D. Legislativo 276 promulgado en 1984, que sustituyó al Estatuto y Escalafón del Servicio Civil creado con el D. Legislativo N° 11377 en 1950, con un incompatible Régimen Privado N° 728 y luego un RECAS -1057. Hoy se intenta, supuestamente, reformar el daño causado en 1992, y el D. Leg. 276, que en ese entonces solo tenía 07 años, resultó malo para los gobernantes de 1992 hasta el 2011 y hoy también, curiosamente, lo que fue bueno en 1992 al 2011 pasa a ser malo y "urge" reformar ¿Cómo? No unificar en un solo régimen laboral como sería lo correcto, sino ampliarlo a 04 regímenes; toda vez que la Ley del Servicio Civil naciera como un 4to Régimen Laboral. Viola la Ley, promoviendo varios regímenes laborales, en vez del que establece la Constitución.*
- d) *Distorsionaron el Sistema Único de Remuneraciones con la generación de 418 conceptos remunerativos autorizados por cada gobierno de turno desde 1992. Violaron la Ley del Sistema Único de Remuneraciones, desnaturalizando las remuneraciones.*
- e) *Promovieron la ineficiencia e ineficacia del Estado, deteriorando la calidad del servicio público al admitir el ingreso de personal partidario sin el perfil idóneo para el ejercicio de la función pública. Violaron la Ley de Ingreso de Personal y pisotearon los principios de Mérito.*
- f) *Crearon relaciones de sobreexplotación al interior del Estado, contratando servicios bajo la modalidad perversa de Servicio No Personales, que es un sistema laboral sin ningún derecho, encubierta con la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), otorgándole mínimos derechos, en vez de los que verdaderamente les corresponden.*



Estos procesos son real testimonio de la situación del Estado y fueron debidamente recogidos en la Exposición de Motivos del citado Proyecto N° 1846-2012, pero no se encuentran expresados en ninguno de los artículos que decreta la propuesta. Es evidente que no corregir el perjuicio que causan, quienes toman las decisiones en una propuesta de reforma, es porque no HAY TAL REFORMA, sino son meras modificaciones, porque nuevamente los titulares de pliegos, funcionarios de alta dirección, de confianza, quedan impunes ante los errores que cometen y los perjuicios que ocasionan. Esa enmienda no está incluida en el proyecto, por ello, resalta el propósito de sólo: ELIMINAR la Estabilidad Laboral y los Derechos Adquiridos.

En ese contexto, detallamos los temas de mayor discordia que, desde nuestro punto de vista, contiene el PLSC, esperando tener la oportunidad de sustentarnos uno a uno, ante vuestra Presidencia y Comisión respectiva:

I. PRIMER TEMA DE DISCORDIA:

I.1. Servicio Civil

Conforme al Proyecto de Ley del Servicio Civil N° 1846-2012-PE, página 01, parte in fine y página 02 – párrafo inicial de su exposición de motivos, observamos que se inspira en un MODELO ABIERTO, basado en un SISTEMA DE FAMILIA DE PUESTOS. Se señala que la carrera pública permite la permanencia, movilidad y progresión de los servidores públicos; mientras que el SISTEMA DE PUESTOS dota de los niveles de flexibilidad y especialización necesarios. Dice que el PLSC que se trata de un reforma enfocada en los puestos, es decir, que los deberes y derechos de los servidores se establecen de acuerdo al puesto.

El enfoque de competencias por familias de puestos de trabajo, es propicio en cada uno de los sectores del servicio público, considerando que cada uno ejerce funciones que no la repite otro sector público. Por ello consideramos establece los mismos parámetros de familias de puestos en todos los sectores, ignorando su especialidad. No es lo mismo un ingeniero en el sector economía y finanzas, que un ingeniero en el sector salud, o en el sector producción, o en el sector pesquería, o energía y minas, ni en inclusión social, etc.

De los 4 nuevos grupos ocupacionales: Funcionarios públicos, Directivos Públicos, Servidores de Carrera y Servidor de Actividades Complementarias, ni siquiera los ubicados como Servicios de Carrera, a pesar de ingresar al concurso público y superar el periodo de prueba, no gozarán de estabilidad para proseguir una Carrera Administrativa, sino que su permanencia se subordina a un sistema de contrataciones en mérito al rendimiento. Y las actividades desarrolladas por los Servidores de Actividades Complementarias, conforme al artículo 54° del PLSC podrán ser tercerizadas.

El artículo 3 del título preliminar del PLSC establece que la integración e interpretación de las reglas del Servicio Civil deben orientarse a proteger los intereses generales de la ciudadanía por sobre los intereses particulares. El artículo 3 del PLSC establece que el Servicio Civil es el régimen legal que rige a las personas al servicio del Estado. El régimen promueve un servicio civil...orientado a la protección del interés general...

Queda claro que el PLSC está diseñado para priorizar la prestación del Servicio, más no para priorizar al Servidor en sí. La esencia de la Carrera Administrativa es la priorización del Servidor, sus deberes, derechos y responsabilidades. La prestación de servicios es función del servidor, más no la esencia de la Carrera Administrativa que mandata el artículo 40° de la nuestra actual Constitución.

El proyecto carece de una análisis del impacto fiscal de los cambios propuestos, ni una evaluación de los cambios necesarios en materia tributaria que acompañen a una evaluación del desempeño.

I.2. La Carrera Administrativa

En el Perú ya es una institución social, que permite a los ciudadanos ejercer el derecho y el deber de brindar sus servicios a la Nación; asegurando el desarrollo espiritual, moral, económico y material del SERVIDOR PÚBLICO, a base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales.

La Carrera Administrativa está orientada al SERVIDOR y no está enfocada en la prestación del servicio. La Carrera Administrativa tiene inherente el concepto ESTABILIDAD, como elemento fundamental para que el servidor pueda hacer CARRERA y estaba asociada al NOMBRAMIENTO del personal. No se puede hacer carrera en base al malestar e incertidumbre que genera un régimen de contrataciones y tercerización de servicios.

La Historia de la legislación laboral pública en el Perú, tiene como precedente, el Estatuto y Escalafón del Servicio Civil aprobado por el Decreto Legislativo 11377 que duró 34 años desde 1950 hasta 1984, inspirada en la Constitución de 1933, que establecía la Carrera Administrativa de los empleados públicos con derecho a Estabilidad conforme al artículo 46° de la Ley 11377.

La vigente Ley de Bases de la Carrera Administrativa aprobada por el Decreto Legislativo N° 276, que actualmente regula el régimen laboral público, se amparó en el artículo 59° de la Constitución de 1979 que igualmente mandató la Carrera Administrativa y se establece la Estabilidad Laboral como derecho de los servidores de carrera en aplicación del artículo 24° literal b) de la Ley.

La actual Constitución Política de 1993, artículo 40°, establece que: "la Ley regula el ingreso a la Carrera Administrativa y los deberes y responsabilidades de los servidores públicos". Es



decir, la actual y vigente Constitución ampara la Carrera Administrativa del Servidor Público y por su naturaleza, el modelo de régimen laboral que lo guía es CERRADO llevando inherente la Estabilidad, como elemento fundamental para hacer Carrera Administrativa.

El modelo ABIERTO que observamos en el Proyecto de Ley de Servicio Civil constituye un régimen de Contrataciones y Tercerización que DESNATURALIZA la esencia y pureza constitucional de la Carrera Administrativa, que debe estar orientada al SERVIDOR y no a la prestación del servicio, aspecto que bien podría ser materia de otra Ley, mas no de la Carrera Administrativa.

La propuesta que pretende aprobarse, no es de Carrera Administrativa con MODELO CERRADO y estabilidad que ampara el Artículo 40° de la actual Constitución, sino un Servicio Civil, basado en un MODELO ABIERTO de contrataciones y tercerización, sin estabilidad, que contraviene los Tratados y Convenios Internacionales que reconocen derechos a los empleados públicos, puesto que son normas jurídicas validas y vinculantes dentro de nuestro ordenamiento jurídico nacional. Aplicación del Art. 55° de la Constitución.

II. SEGUNDO TEMA DE DISCORDIA

El segundo principal tema de discordia, está referido a la eliminación del derecho adquirido de ESTABILIDAD LABORAL. El PLSC no contempla, entre los derechos del servidor, la estabilidad.

La Estabilidad Laboral es un derecho adquirido de los servidores públicos. Conforme a la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 008-1996-SI/TC "los derechos adquiridos son aquellos que han entrado en nuestro dominio, que hacen parte de él y de los cuales ya no puede privarnos aquel de quien lo tenemos"

En esencia, la teoría del derecho adquirido sostiene que "una vez que el derecho nace y se ha establecido en la esfera del sujeto, las normas posteriores que se dicte no pueden afectarlo, porque ya son de nuestro dominio, son parte de ti y no pueden privártelo".

La Constitución Política de 1979 regulaba la estabilidad laboral absoluta; precepto bajo los cuales, decenas de miles de servidores públicos ingresaron a la Carrera Administrativa, ya sea previo concurso o luego de varios años de contratados pasaron a la condición de nombrados. Esto constituye un DERECHO ADQUIRIDO. El derecho a la Estabilidad Laboral nace en la Constitución de 1979 y se establece en el vigente Decreto Legislativo N° 276.

Reiterada Jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha establecido que los contratos laborales están protegidos en el principio de seguridad jurídica que ampara el artículo 62° de la Constitución y ninguna Ley puede alterar el sentido y alcance de dichos contratos, salvo que el trabajador renuncie voluntariamente a su régimen de trabajo.

El artículo 25° inciso 2) de nuestra constitución sobre el Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos en la Constitución y la Ley blindan el derecho adquirido. Como a continuación resaltamos el contenido en esta parte de la Constitución Política, y el protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

Principio de estabilidad laboral:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, Art. 22° y 27° y Cuarta Disposición Final y Transitoria:

Artículo 22.- Protección y fomento del empleo

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 27.- Protección del trabajador frente al despido arbitrario

La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Disposición Final y Transitoria

Cuarta.- Las normas relativas a los derechos y a la libertades que la Constitución reconoce se implementan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Artículo 7

Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goza del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: (...)

d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las Industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.

2.2.- El modelo ABIERTO del PLSC avala la flexibilidad laboral y elimina la estabilidad como derecho de los servidores públicos, pese a ser un derecho adquirido. Empero la estrategia del PLSC es aparentar el respeto a este derecho adquirido, cuando plantea que el personal del Régimen Público permanecerá en él y su traslado al Servicio Civil será "voluntario" e incorporarán a él, vía concurso público de admisión; previa "renuncia" a su régimen.



"Tal voluntarismo" no existe, en el caso de los actuales trabajadores y trabajadoras del sector estatal, por cuanto el Estado, tal y como lo señala el PLSC, establece un plazo de hasta 7 años para que el Servicio Civil, que por estrategia legal nacería como un 4to régimen, pero al vencer el plazo se convierte en Único Régimen Laboral para el sector público y para tal efecto la Ley establece y con seguridad su reglamento añadirá mecanismos para forzar al servidor público a decidir su incorporación al Servicio Civil bajo presión, que va desde evaluaciones anuales punitivas, congelamiento de remuneraciones y hasta el chantaje del CIERRE de los regímenes laborales 276 y 728.

Frente a ello, planteamos que el Servicio Civil, se inicie como ÚNICO RÉGIMEN desde su nacimiento, que integre dentro de sus normas, la Estabilidad, en respeto a nuestro derecho adquirido y al Estado de derecho y el traslado del servidor al Servicio Civil sea automático.

En el caso de los jóvenes que inician su vida laboral en el Estado, el acceso es inequitativo en materia de derechos, pues a él se le ofrece un régimen recortado en derechos, sin alternativa alguna, incurriéndose en un trato discriminatorio. Este hecho va en contra de lo establecido en el Art. 2° de la Constitución Política del Perú.

Constitución Política del Perú

Artículo 2°. Toda persona tiene derecho: (...) A la igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

III. TERCERO Y CUARTO TEMAS DE DISCORDIA

El tercer y cuarto principales temas de discordia se refieren a las restricciones a los derechos constitucionales de Negociación Colectiva y Huelga.

3.1.- En efecto el PLSC restringe solo a condiciones de trabajo el derecho constitucional a la negociación colectiva y limita a no paralizar los denominados "servicios esenciales" el derecho constitucional a la Huelga.

Estas restricciones vulneran los derechos de Negociación Colectiva y Huelga, reconocidos en el Artículo 28° de nuestra Constitución, toda vez, que el propio Tribunal Constitucional a establecido que las organizaciones sindicales de los servidores públicos serán titulares del derecho a negociación colectiva (Sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC - párrafo 52).

El derecho constitucional a la Negociación Colectiva debe interpretarse conforme a los Convenios Internacionales 87° y 98° de la OIT, es decir debe ejercerse de modo libre, voluntario y de buena fe.

Por tal razón las restricciones que propone el PLSC son contrarias a la Constitución y a los Convenios Internacionales.

En esa misma dirección, el Estado, abusando del derecho a reglamentar la Ley, consideraría "servicios esenciales" hasta la unidad de trámite documentario, con lo que se estaría vulnerando en esencia el derecho a la huelga de los servidores.

Planteamos respeto irrestricto a los derechos constitucionales de Negociación Colectiva y Huelga.

IV. TEMAS ADICIONALES EN DISCORDIA

Son 20 afectaciones a nuestros derechos, que origina el PLSC:

1. Elimina la Asignación por cumplir 25 y 30 años.
2. Elimina los subsidios por fallecimiento y sepelio.
3. Se impone el traslado arbitrario.
4. Impone causales de despido por causas no imputables al desempeño del trabajador/a: supresión de puestos, incumplimiento de metas, período de prueba.
5. Descarta la reubicación laboral.
6. Crea la causal de despido por ineficiencia comprobada a través de las evaluaciones punitivas. Evaluaciones subjetivas no relacionadas al desempeño de la función. Ya sucedió en el pasado, tal como lo demostraron los trabajadores/as despedidos por la dictadura fujimontesinista y que lograron diversas leyes (27803, 28299, 29059) para lograr parte la reivindicaciones de sus derechos, logrando 35,000 beneficiarios a través de primera lista, segunda lista, tercera lista, cuarta lista y, ahora en el Congreso, esperando la decisión de la ampliación de la cuarta lista, de quienes habiendo acreditado la irregularidad de su caso, fueron dejados fuera por la arbitrariedad del Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. Una muestra de lo sucedido son los informes defensoriales N° 82 y 88.
7. Elimina los Grupos Ocupacionales, sustento del derecho a la Carrera Administrativa; creando nuevos grupos como el de funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera, servidor de actividades complementarias, asimismo, se incluye a los servidores de confianza.
8. Introduce la calidad de suspensión perfecta e imperfecta de la relación laboral. Huelga es suspensión perfecta.
9. Prohíbe el goce de derechos individuales y colectivos de otros regímenes laborales.
10. Restringe los derechos colectivos al eliminar los incrementos remunerativos por pactos colectivos y crean la modalidad de aumentos bianuales por mérito individual y hasta el 10% del personal que califique 2 veces seguidas como servidor de "Rendimiento Distinguido". La



- meritocracia desnaturaliza al quedar sometida a un determinado cupo y no al verdadero desempeño del trabajador/a.
11. Promueve la tercerización de funciones complementarias... convierte al estado en un empleador encubierto, al pagar a un tercero, la planilla con todos sus beneficios, más un adicional de 15% por concepto de la administración del personal y sobre el total, se paga el IGV por el servicio, incrementando las planillas en 34%. Es una modalidad de empleo que van contra la estabilidad laboral y el trabajo digno y decente (empleo con derechos plenos).
 12. Promueve mayor discriminación e inequidad al tener que categorizar a las dependencias públicas.
 13. Recorta derecho de defensa al omitir la representación laboral en Comisión Procesos Administrativos.
 14. Cierran coactivamente los regímenes del Decreto Legislativo 276 y 728 para ser declaración en extinción y liquidación; so pretexto de avanzar al régimen, vulnerando los derechos alcanzados por los servidores de los regímenes señalados.
 15. Elimina el RECAS. Se aplicará hasta emisión de Resolución de inicio e implementación de la Ley del Servicio Civil.
 16. Reduce la Compensación por tiempo de Servicios CTS, del 100% al 50% de una remuneración mensual por año de servicio. Decreto Legislativo 728. Va contra derechos adquiridos.
 17. Reduce el monto de las dos gratificaciones, del 100% al 50% de una remuneración mensual. Decreto Legislativo 728. Va contra derechos adquiridos.
 18. Impone nuevos e innecesarios conceptos remunerativos, como la Compensación y estará compuesta por la Remuneración y las Prestaciones y en concordancia al Puesto, a la familia del Puesto, a la banda remunerativa y a la Evaluación del Desempeño. A su vez por la valoración, que será Principal, Ajustada y Priorizada. La Compensación se clasifica en económica y no económica (especie). El principio de "igual función remuneración", pierde vigencia, porque la remuneración no será igual, porque algunos recibirán especies.
 19. El sistema de remuneraciones que se impone, determina menor remuneración neta de la que el trabajador recibe en la actualidad. Puede parecer justo, agrupar todo concepto de pago, como remuneración, pero al estar sujeta a todos los descuentos, la liquidez percibida será menor, causando perjuicio en el presupuesto familiar. El sueldo neto no puede ser menor al actual.
 20. En torno a la moralización, esta define una política sancionadora y no preventiva, por lo que se desnaturaliza la lucha contra la corrupción.

En virtud a lo expuesto y ante la necesidad de dar respuesta a lo manifestado por el Presidente del Consejo de Ministros Juan Jiménez Mayor, en la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República el día 14/feb/2013, respecto del proyecto de Ley, le SOLICITAMOS nos permita sustentar nuestra posición y propuesta ante vuestra Presidencia y su respectiva Comisión.

Hacemos votos para que una práctica democrática e inclusiva, se tenga en cuenta lo señalado en el cuarto párrafo del Art. 77° del Reglamento del Congreso de la República.

"Las Comisiones tienen un máximo de treinta días útiles para expedir el dictamen respectivo, salvo el caso previsto en el párrafo precedente.

La Comisión competente califica la admisibilidad de los proyectos de ley, verificando que la proposición cumpla con lo establecido en los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso, así como su compatibilidad constitucional, estando facultada para rechazarla de plano y archivarla. El acuerdo de archivamiento o inadmisibilidad es informado a la Oficialía Mayor. Si son varias las Comisiones, pueden presentar dictamen conjunto"...; se tenga presente en la evaluación preliminar del presente proyecto, por parte de la Comisión que preside.

Un acuerdo de esta envergadura, promovería un consenso entre Trabajadores, Presidencia del Consejo de Ministros PCM y Congreso de la República, generando una valiosa posibilidad de impulsar una nueva Ley de la Función Pública que, efectivamente, reforme la realidad del Servicio Público en el país, por el bien de nuestra sociedad y de sus ciudadanos, con el valor agregado de haberse consensuado entre todos los directamente involucrados.

Vale el momento para manifestarle nuestra consideración institucional y dirigencia.

(...)

- El Sindicato de Trabajadores de la SUNARP Sede Central – SITRSUNARP, mediante Oficio N° 004-2013-SITRASUNARP/JD, recibido el 6 de febrero de 2013, señala lo siguiente:

"(...)

Por la presente lo saludamos cordialmente en representación del Sindicato de Trabajadores de la SUNARP Sede Central – SITRASUNARP, nos apersonamos y decimos:

1. Mediante proyecto de Ley 1846-2012-PE, el ejecutivo presentó el proyecto de Ley del Servicio Civil, que según -el artículo 1- tiene por objeto establecer las reglas necesarias para promover



- un Servicio Civil meritocrático, idóneo, orientado al ciudadano y la protección de los intereses generales del país.
2. Que en fecha 04 de enero del 2013, el ejecutivo elevó el indicado proyecto con carácter de URGENTE, según lo establecido por el artículo 105° de la Constitución Política del Perú.
 3. Que, tratándose de derechos laborales amparados por la Constitución Política del Perú, es necesario que se tome en cuenta el Dictamen de la Comisión de Trabajo y seguridad, así como la decisión política del Pleno del Congreso de la República del Perú.
 4. Consideramos que el Proyecto de Ley 1846-2012-PE, debe ser rechazado, por contener normas INCONSTITUCIONALES, entre otros extremos los siguientes:
 - 4.1. Supuesto de suspensión; Literal c) Art. 10°. El ejercicio del derecho de la huelga. Literal f) Art. 10°, El permiso o licencia concedidos por la entidad. Literal g) Art. 10° La maternidad durante el descanso pre y postnatal.
 - 4.2. Suspensión imperfecta; Literal c) Art. 10.2°, El descanso vacacional. Literal d) Art. 10.2°, El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales. Literal e) Art. 10.2°, Licencias con goce de haber.
 - 4.3. Causales de terminación; Literal e) Art 110, Alcanzar el límite de edad de 70 años. Literal h) Art. 11°, Cese por causa relativa a la capacidad del servidor: en los casos de ineficiencia comprobada, así como la incapacidad permanente física y mental que impida el ejercicio de las funciones, declarada conforme a ley.
Literal i) Art. 11°, No superar el período de prueba.
Literal j) Art. 11°, Supresión del puesto debido a causas tecnológicas, estructurales u organizativas, entendidas como las innovaciones científicas o de Gestión o nuevas necesidades derivadas del cambio del entorno social o económico, que llevan cambios en los aspectos organizativos de la entidad. Literal k) Art. 11°, Extinción de la entidad por mandato normativo expreso.
 - 4.4. Derechos individuales del personal del Servicio Civil; Literal b) Art. 13° Gozar de descanso vacacional efectivo y continuo de 30 días por año...El no goce del beneficio en el año siguiente en que se genera el derecho, no genera compensación monetaria alguna y el descanso se acumula.
 - 4.5. Tres últimos párrafos del Art. 13° Los derechos y beneficios correspondientes a un puesto no son transferibles de producirse un supuesto de movilidad a otro puesto. Las normas reglamentarias establecerán la forma y los límites como se aplicaran los derechos previstos en el presente artículo a los funcionarios y directivos públicos, considerando la especial naturaleza de su relación con el Estado. No son de aplicación al personal del Servicio Civil las normas que establezcan derechos individuales o colectivos en favor de personal sujeto a otro régimen o carrera.
 - 4.6. Plazo de prescripción; el artículo 15° del Proyecto, establece que "La prescripción de la acción de cobro de las remuneraciones, beneficios sociales y otros derechos... tiene plazo de prescripción de dos años y su computo se inicia al extinguirse la relación con la entidad...". Igual que en el caso anterior, este extremo del Proyecto establece una condición menos favorable a la ya existente. Debe recordarse que el plazo de dos años de prescripción fue establecido en la etapa más funesta de la última dictadura que vivió el país, lo que fue modificado hasta extenderse a cuatro años gracias a la lucha de los trabajadores, plazo que aún resulta corto si se tiene en cuenta que la prescripción de las obligaciones contractuales civiles es de diez años.
 - 4.7. Los derechos colectivos de los servidores civiles Art. 18°, son aquellos establecidos en la Constitución Política del Perú y los tratados internacionales ratificados por el Estado sobre la materia. El ejercicio de estos derechos se sujeta a lo establecido en las normas complementarias de la presente ley. No están comprendidos los funcionarios públicos, directivos públicos y servidores de confianza.
 - 4.8. De las solicitudes de cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo, Art. 20°. El personal en el Servicio Civil tiene derecho a solicitar condiciones de trabajo, respetando el contenido de la Constitución, la presente Ley, sus normas reglamentarias y complementarias, así como las posibilidades de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplan, bajo condición de nulidad, Las solicitudes se presentan ante la entidad, siendo nula la adopción de acuerdos o laudos arbitrales que excedan del ámbito de competencia de la misma.
 - 4.9. Literal a) del Art. 20°, Son condiciones de empleo: jornada de trabajo... En ningún caso, se consideraran aquellas que impliquen actos de administración, ni las que requieran recursos adicionales a los asignados a la entidad y no comprende incrementos en las compensaciones económicas.
 - 4.10. Literal b) del Art. 20°, Los acuerdos o laudos arbitrales se sujetan a lo siguiente:
 1. Las solicitudes se presentan hasta el 31 de marzo.
 2. Si no se llegara a un acuerdo, las partes podrán utilizar los mecanismos de conciliación o arbitraje. El arbitraje es sobre condiciones de trabajo o empleo.



3. Los acuerdos suscritos entre los representantes de la entidad y de los servidores civiles o los laudos arbitrales tendrán un plazo de vigencia no menor de 2 años. Surten efecto obligatoriamente a partir del 1° de enero del ejercicio siguiente.
- 4.11. *Periodo de prueba, Art. 48°. Quien se incorpora al Servicio Civil de carrera mediante concurso público, se sujeta a un periodo de prueba de 3 meses que, de no ser superado, da lugar a la terminación del vínculo con la entidad. El servidor que se mantenga en periodo de prueba no será considerado apto para postular a los concursos de progresión.*
- 4.12. *Tercerización de Servicios, el artículo 54 indica que las actividades desarrolladas por los Servidores de Actividades Complementarias podrán ser tercerizadas, en los casos y de acuerdo a las condiciones que se establezca en las normas reglamentarias.*
- 4.13. *Proceso de selección, Art. 7°, es el mecanismo de incorporación al grupo de Directivos Públicos, Servidores Civiles de Carrera y Servidores de Actividades Complementarias. Tiene por finalidad seleccionar a las personas más idóneas, sobre la base del mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública. Las normas reglamentarias desarrollarán las reglas que rigen los procesos de selección (¿Reglas políticas?).*
- 4.14. *Responsables del proceso de Evaluación, Art. 73°. Las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces y la Alta Dirección son responsables de que las evaluaciones se realicen en la oportunidad y forma establecidas por SERVIR. En el mismo sentido respecto a las Oficinas de Recursos Humanos, indica en el Art. 5°, que son las encargadas de la implementación, evaluación y mejoramiento continuo del sistema de gestión de recursos humanos al interior de una Entidad. Literal e) del Art. 6° RRHH Gestionar los perfiles de puestos.*
- 4.15. *Proceso de evaluación del desempeño, Literal d) Art. 74° La evaluación se realiza con una periodicidad anual.*
- 4.16. *Consecuencias de la Evolución, Art. 78°, último párrafo, Si habiendo recibido la formación laboral, fuera evaluado por segunda vez como personal sujeto a observación, será calificado como personal de ineficiencia comprobada.*
- 4.17. *Reglas generales de la Gestión de la compensación. Art. 81°, último párrafo. La nomenclatura de los puestos no conlleva a la presunción de igual trabajo y por ende no implica similar compensación, ni sirve de base para evaluar la consistencia interna ni intergubernamental.*
- 4.18. *Compensación económica, Literal a) del Art. 83° Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, equivalente a la mitad de la valorización del puesto mensualizado en cada caso.*
- 4.19. *Literal d) del Art. 83° Compensación por tiempo de servicios CTS, equivalente a la mitad de la valorización del puesto mensualizado a que se refiere el literal a) del Art. 82° por cada año de servicios. Se paga a la culminación del vínculo laboral con la entidad.*
- 4.20. *Pago de la Compensación; Segundo y tercer párrafo del Art. 85° El pago de compensaciones solo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido el pago de compensaciones por días no laborados, salvo el pago por aplicación de suspensión imperfecta a que se refiere el Art. 10°. Asimismo, queda prohibido autorizar o efectuar adelantos con cargo a compensaciones, remuneraciones o prestaciones.*
- 4.21. *TERCERA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL. Derechos colectivos del régimen del Decreto Legislativo 728. Los derechos colectivos de quienes prestan servicios al Estado bajo el régimen del DL 728 se interpretarán de conformidad con las disposiciones del Convenio 151 de la Organización del Trabajo.*
- 4.22. *DECIMO SEGUNDA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL. Sin perjuicio de lo señalado en la Primera Disposición Final, a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, son de aplicación inmediata para los Servidores Civiles en los regímenes de los DL 276 y 728, las disposiciones sobre principios y gestión del Servicio Civil, Alice, incompatibilidades, prohibición y responsabilidades, sindicación y huelga.*
- 4.23. *PRIMERA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA. La implementación de la presente Ley será progresiva y concluye en un plazo máxima de 7 años*
- 4.24. *SEGUNDA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA, Literal a). Queda prohibida la incorporación de personas bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728, así como cualquier forma de progresión bajo dichos regímenes.*
- 4.25. *SEGUNDA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA, Literal b). El régimen contemplado en el DL 1057 será de aplicación hasta la emisión de la resolución de inicio del proceso de implementación en cada entidad.*
- 4.26. *CUARTA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA, Segundo párrafo. Los servidores bajo los regímenes de los DL 276 y 728 que opten voluntariamente por el traslado a nuevo régimen previsto en la presente Ley, dejan de pertenecer a los regímenes señalados y no tendrán derecho a ninguna de las condiciones y beneficios establecidos en ellos.*
- 4.27. *QUINTA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA. A fin de poder mejorar el funcionamiento de la entidad y adecuado a la nueva organización y perfiles de puesto, las entidades, desde el inicio de su proceso de implementación, están, autorizadas a reubicar de*



puesto a quienes presten servicios en ella, incluso si pertenecen al régimen del Decreto Legislativo 276 o 728 o cualquier carrera o régimen especial.

VULNERACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, entre otros tenemos:

5. EL ART. 62 DE LA CONSTITUCIÓN, QUE PROHÍBE QUE LAS LEYES MODIFIQUEN LOS CONTRATOS LABORALES.

Esta norma dispone que "La libertad de contratar garantiza que las partes pueden pactar válidamente según las normas vigentes al tiempo del contrato. Los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase".

Los trabajadores de SUNARP y otras instituciones públicas tienen celebrados contratos de trabajo a plaza indeterminado, siendo su régimen laboral el del D. Leg. 728 (régimen de la actividad privada), por mandato del art 22 de la Ley 26366. Ninguna estipulación de estos contratos contempla la ratificación periódica ni su extinción por la no ratificación.

Como todo contrato, el de trabajo también se encuentra protegido por el art. 62 de la Constitución.

Por ello, ninguna ley u otra disposición legal puede modificar los términos contractuales laborales, salvo consentimiento del trabajador, y siempre que no se vulneren derechos irrenunciables o derechos fundamentales del trabajador.

6. EL ART. 103 DE LA CONSTITUCIÓN, QUE PROHÍBE LA RETROACTIVIDAD DE LAS LEYES.

El segundo párrafo del art. 103 de la Constitución dispone que "Ninguna ley tiene fuerza ni efecto retroactivos, salvo en materia penal, cuando favorece al reo".

El Proyecto de Ley dispone que los trabajadores no podrán acceder a mejores derechos laborales, salvo que se cambien de régimen laboral indicado por el proyecto 1846-2012-PE.

7. Esta disposición vulnera el mencionado principio constitucional de irretroactividad legal, puesto que pretende ser aplicado a las relaciones laborales privadas entre los trabajadores del sistema y la SUNARP que surgieron con anterioridad a dicha ley.

Esta posición ha sido igualmente asumida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR en el Informe N° 391-2011-SERVIR/GG-OAJ3.

Como puede advertirse, de aprobarse el Proyecto de Ley quedarían automáticamente modificados los contratos de trabajo celebrados entre los trabajadores del sistema registra) y la SUNARP y afines, modificaciones que suponen la posibilidad que se extingan las correspondientes relaciones laborales aunque los vocales no hayan incurrido en falta grave. De aprobarse dicho proyecto ley se estaría emitiendo una norma inconstitucional.

8. Sobre la posibilidad de que una nueva ley modifique el régimen laboral de trabajadores que ingresaron a laborar antes de su vigencia, el TRIBUNAL CONSTITUCIONAL ha señalado -en su sentencia del Exp. 0034-2011-PA/TC- que: el criterio uniforme y reiterado de este Tribunal (SSTT N° 2095.2002-AA/TC, 3466-2003-AAJTC, 0070-2004-AA/TC y 0762-2004-AA/TC) (es) que la modificatoria del artículo 52° de la Ley N.° 23853, efectuada mediante Ley W° 27469, salvo en el caso de que los trabajadores hayan aceptado expresamente la modificación de su régimen laboral, no puede convertir un régimen público en uno privado, ya que la ley no tiene efectos retroactivos..."

En ese sentido, mientras no exista aceptación por parte de los TRABAJADORES respecto a la modificación de sus respectivos contratos de trabajo, las modificaciones contenidas en el Proyecto de Ley no podrían aplicárseles, por cuanto ello importaría aplicar retroactivamente la eventual ley. Por lo expuesto, solicitamos a Uds.:

Tener en cuenta el atentado contra los derechos laborales de los trabajadores.

Se tome en cuenta el Dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

Se tome en cuenta la decisión política del Pleno del Congreso de la República.

Archivamiento del Proyecto de Ley 1846-2012-PE

(...)

- La Coordinadora Nacional de Trabajadores de los Gobiernos Regionales del Perú, mediante el oficio 006-2013-CONATRA.GOB.REG.PERU, recibido el 1 de marzo del 2013, señala lo siguiente:

"(...)

Señor Presidente, el motivo de nuestra comunicación es para solicitarle se sirva disponer nuestra participación en la Comisión de Estudio y Dictamen del Proyecto de Ley del Servicio Civil N° 1846-2012-PE, con el fin de alcanzar y sustentar nuestra propuesta de un nueva Ley de Administración Pública Nacional desde una visión descentralizada y desconcentrada, ante la Comisión que usted preside.

Asimismo, expresamos nuestra disconformidad con el contenido del Proyecto de Ley del Servicio Civil N° 1846-2012-PE, porque según nuestro análisis resulta inconstitucional al colisionar con los artículos 23, 28, 29, 39, 40, 41, 55 y 65 de nuestra Constitución Política, entre otras observaciones que las estaremos alcanzando y sustentando oportunamente.



II. MARCO LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y del Sistema de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo 005-90-PCM que aprueba el "Reglamento de la Carrera Administrativa.
- Decreto Supremo 051-91-PCM, que establece en forma transitoria las normas reglamentarias orientadas a determinar los niveles remunerativos de los funcionarios, directivos, servidores y pensionistas del Estado en el marco del Proceso de Homologación, Carrera Pública y Sistema Único de Remuneraciones y Bonificaciones.
- Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo
- Decreto Supremo 002-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Formación y Promoción Laboral.
- Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Supremo 05-95-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo.
- Decreto Legislativo 1024, Decreto Legislativo que crea y regula el cuerpo de gerentes públicos.
- Decreto Supremo 030-2009-PCM, Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo 1024.
- Decreto Legislativo 1057 (2008), Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).
- Ley 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales.
- Ley 29806, Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el Sector Público y dicta otras disposiciones.
- Decreto Supremo 016-2012-EF, Reglamento de la Ley 29806, Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el Sector Público y dicta otras disposiciones.
- Decreto de Urgencia 051-2011, Regulan la contratación de personal altamente calificado en el sector público y dictan otras disposiciones.
- Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Decreto Legislativo 894, Ley del Servicio Diplomático de la República.

III. ANÁLISIS

3.1 Antecedentes

En la gestión moderna del Estado existe consenso sobre la calidad del servicio que debe prestar el aparato administrativo hacia los ciudadanos, el cual debe ser eficaz y



eficiente por el bienestar de su población. Este consenso tiene sentido cuando observamos que, con el pasar de los años, las atribuciones del Estado están en aumento o son mayores, lo que ha permitido pasar de una administración tradicional, cuyas funciones básicas eran solo para mantener el orden y prestar servicios públicos, a una administración más compleja, que tiene que ver mucho con el desarrollo económico y social del Estado; para lo cual necesita de personal muy eficiente, que le permita implementar eficazmente las políticas públicas, programas sociales, y ser un puente efectivo entre el Estado y la sociedad.

En muchos países, la manera de contar con una administración pública eficiente, honrada y con profesionalismo, ha sido a través de los llamados servicios civiles de carrera, que consisten en sistemas que regulan la entrada y progresión de los funcionarios públicos en base al mérito y la capacidad profesional y por el hecho de no contar con vínculos partidarios o políticos.

3.1.1 El Servicio Civil de carrera

Definir con precisión el Servicio Civil no es sencillo, considerando que no existe una definición única y a veces es un asunto problemático por las peculiares que existen en cada país para delimitar a su personal público de carrera; sin embargo de manera generalizada se utiliza como un sinónimo de carrera administrativa y se relaciona siempre con funcionarios, función pública y servicio público¹.

Gustavo Quiroga Laos expresa que el *"servicio civil de carrera es una expresión que se usa recientemente para designar al conjunto de personal al servicio del Estado"*. Asimismo, señala que las Naciones Unidas consideran el servicio civil de carrera para designar al grupo de funcionarios y empleados no políticos. Refiere también que la *"noción de civil service se utilizó en Inglaterra para designar el conjunto de sus funcionarios y su administración"*, que en Francia se utilizó el nombre de *"fonction publique"* y en América Latina se usa *"administración de personal"*, para designar al conjunto de funcionarios, su gestión y su reglamentación. También hace la referencia a Duhalt Krauss que *"concibe el servicio civil de carrera como un conjunto de normas legales y de políticas y de procedimientos administrativos, basados en las técnicas de administración de personal más conocidas, para manejar los recursos humanos de la administración pública"*².

Asimismo, María del Carmen Pardo precisa que dar una definición de función pública puede correr el riesgo de no abarcar las especificidades de cada circunstancia o país, y la define *"como el cuerpo de personas especializadas con las que debe contar toda comunidad política moderna para realizar las funciones de gobierno"*³. De otro lado María del Carmen Pardo, también señala que una de las definiciones de servicio civil más completa es la de McGregor y Solano quienes *"incluyen en dicha definición tres*

¹ Pardo, María del Carmen, *El Servicio Civil de Carrera para un mejor desempeño de la Gestión Pública*, Serie: *Cultura de la Rendición de Cuentas*, México, 2005.

² Quiroga Laos, Gustavo, *El Servicio Civil de Carrera*, *Gaceta Mexicana de Administración Pública Estatal y Municipal*, Número 14-15 Abril-Septiembre, Año 1984.

³ Méndez, José, Luis, *Lecturas Básicas De Administración Y Políticas Públicas*, México, 2000.



dimensiones sobre el papel que deben desempeñar los servicios civiles en sus entornos institucionales: "primero, el servicio civil representa por definición un sistema de gestión del personal público; segundo, los servicios civiles institucionalizados engloban una serie de reglas que dirigen la acción conjunta de sistemas administrativos complejos; y tercero, la idea del servicio civil como un símbolo que incorpora el conjunto de valores que deben regir el servicio público". La primera dimensión se refiere a la composición interna del servicio civil y cómo se distinguen estos funcionarios del resto de los servidores públicos; esto es, se explicitan sus reglamentos, procesos de reclutamiento, de formación y separación. La segunda tiene que ver con el modo en que los servicios civiles definen su relación con el sistema político y la ciudadanía para lograr una operación consistente. La tercera dimensión se refiere a un componente que podríamos señalar como ideal del servicio civil, relacionado con el comportamiento que se espera de los servidores públicos".⁴ (Subrayado es nuestro).

De otro lado, José Luis Méndez señala que los llamados servicios civiles de carrera "consisten en sistemas que regulan la entrada y promoción de los funcionarios públicos con base en el mérito y la capacidad profesional y no en los vínculos partidarios o personales. Incluye también los principios de seguridad laboral y de que á igual nivel o función, igual categoría y salario."⁵

Según señala Francisco Longo en el Informe sobre la situación del Servicio Civil en América Latina, sostiene que en un sentido amplio el Servicio Civil es "el sistema de gestión del empleo público y los recursos humanos adscritos al servicio de las organizaciones públicas, existente en una realidad nacional determinada" y que en un sentido restringido el Servicio Civil "cuando dicho sistema incorpora arreglos institucionales específicos, más o menos alejados de los que caracterizan al empleo común, con la finalidad de garantizar la existencia de administraciones públicas profesionales." El Servicio Civil está constituido por el conjunto de arreglos institucionales (normas, escritas o informales, estructuras, pautas culturales, políticas explícitas o implícitas, procesos, prácticas y actividades diversas) que articulan y gestionan el empleo público y las personas que lo integran con la finalidad de garantizar un manejo adecuado de los recursos humanos, en el marco de una administración pública profesional y eficaz, al servicio del interés general.⁶

En relación a lo anterior, el Servicio Civil se puede definir como al conjunto de personas al servicio del Estado y también en un sentido más amplio como el sistema de gestión del empleo público y los recursos humanos adscritos al servicio de las organizaciones públicas, constituido por un conjunto de normas escritas o informales, estructuras, pautas culturales, políticas explícitas o implícitas, procesos, prácticas y actividades diversas cuyo fin es garantizar un manejo eficiente de recursos humanos al servicio del interés general.

⁴ Ob. Cit. Pardo, María del Carmen, *El Servicio Civil de Carrera para un mejor desempeño de la Gestión Pública*.

⁵ Ob. Cit., Méndez, José, Luis, *Lecturas Básicas De Administración Y Políticas Públicas*, México, 2000.

⁶ Echebarria Koldo, *Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina*, Washington, DC, 2006



En el Perú en junio de 2008 se publicó el Decreto Legislativo 1023, que crea la autoridad nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del Servicio Civil. Esta ley precisa, en el artículo II, que: *“El servicio civil es el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, que debe armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de las personas al servicio del Estado.”*

3.1.2 Rol de los servidores civiles en la gestión pública

La administración pública o los servidores civiles juegan un rol de mucha importancia en la gestión de las diferentes entidades públicas y cuya calidad en la prestación de su servicio se observa en la elaboración y la implementación de las políticas públicas, implementación de programas sociales, en la implementación de reformas institucionales y en la atención oportuna y efectiva que brinda al ciudadano considerando que es el puente entre el Estado y la población.

Por ello, es necesario que los servidores de las entidades públicas presten un servicio eficiente, profesional, íntegro, honesto y responsable, porque en función de estas cualidades, el Servicio Civil se convierte en un punto clave para el éxito o fracaso de cualquier reforma institucional, de un proyecto de modernización del Estado, y de la lucha contra las desigualdades y la pobreza. Un Servicio Civil deficiente y poco profesional puede anular las potencialidades y el alto valor de una política pública diseñada coherentemente, bien estructurada y con muchas probabilidades de éxito.

Una mala gestión de los recursos humanos pueda dar lugar a prácticas de clientelismo, corrupción o amiguismo; por ello es importante tener en cuenta que de la manera en que los servidores civiles estén organizados y realicen su trabajo dependerá en buena medida el desarrollo económico de un país, la legitimidad del Estado y la consolidación de la democracia.

Al respecto, existen muchos argumentos a favor de que las entidades públicas puedan contar con servicios profesionales de carrera que les permitan desarrollar una gestión eficiente y desarrollar eficazmente sus objetivos y metas propuestos. Entre los principales beneficios se pueden mencionar: un sistema objetivo con reglas claras y transparentes; provisión de servidores públicos idóneos para el puesto y la función que desempeñan; eliminación de sistemas clientelistas, nepotismo, compadrazgo y patronazgo; continuidad de las políticas y programas de gobierno; y una nueva cultura laboral con filosofía de servicio. Asimismo, se sostiene que los sistemas de carrera proveen reglas claras para que los servidores públicos asciendan en los escalafones del servicio, con base en los principios de mérito, equidad, igualdad de oportunidades y productividad, estabilidad en el empleo, dignificación del servicio público y especialización en el desempeño de la función encomendada.⁷

⁷ Tomado generalmente del documento elaborado por María de los Ángeles Mascott Sánchez, *Sistema de servicio civil: una comparación internacional*, Comité del Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, México, DF.



3.1.3 Modelos de Servicio Civil⁸

Haciendo las abstracciones del caso, por la heterogénea realidad que existe en los modelos de Servicio Civil que hay en los diferentes países (producto de su historia, cultura, civilización, tradiciones, geografía y de sus estructuras políticas, económicas y sociales), se pueden ordenar y sistematizar algunos modelos básicos como los modelos en función de los sistemas de acceso al empleo, modelos en función de la organización de la carrera, modelos en función de los derechos que se reconocen a los empleados públicos, y modelos función de la administración del sistema.

En función de los sistemas de acceso al empleo

Los modelos difieren en cuanto al tipo de mecanismos elegidos para garantizar el principio de mérito, protegiendo aquél de la arbitrariedad, la politización y el nepotismo. Desde este ángulo, pueden reconocerse tres modelos básicos, denominados habitualmente con el gentilicio de los países que constituyen su arquetipo:

- Los países que siguen el modelo francés, acentúan el papel de los instrumentos de selección (concurso), creando sistemas de garantías predominantemente formales.
- El modelo alemán, también muy formalizado, se orienta a la garantía de la capacitación teórico práctica, a partir de un proceso de aprendizaje prolongado.
- El modelo británico, más flexible en los instrumentos, enfatiza la profesionalidad e independencia de los órganos encargados de la selección.

En función de la organización de la carrera

Se puede reconocer por razón del tipo de organización de la carrera (e implícitamente, por la relación que establecen con el mercado de trabajo):

- *Los sistemas de empleo* están organizados a partir de las necesidades de personal de la Administración a corto plazo. El reclutamiento se produce para un empleo o puesto, y no para un marco más amplio que habilite para desempeñar diversos puestos.

Es, normalmente, un sistema abierto, en el que cualquier puesto puede ser provisto por candidatos externos a la Administración, si bien en ciertos casos pueden encontrarse condiciones diferentes para los candidatos internos y externos. El ejemplo más claro de este modelo es Estados Unidos, Finlandia, Holanda y Suecia.

- *Los sistemas de carrera* se basan en un diseño jerarquizado de los empleos públicos que implica que los empleados, reclutados en un determinado nivel de empleo, puedan con el tiempo efectuar un recorrido ascendente a través de una serie de niveles, hasta llegar al nivel máximo que les corresponda.

Los sistemas de carrera suponen, por tanto, que existen ciertos puestos que se consideran de acceso, reservados al reclutamiento externo, y que el resto de los puestos correspondientes a niveles superiores son provistos mediante promoción

⁸ Tomado básicamente del "Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina", Washington, DC, 2006 editado por Echebarria Koldo y del documento "El Servicio Civil Peruano Antecedentes, Marco Normativo Actual y Desafíos Para La Reforma" Mayo 2012 elaborado por SERVIR.



interna. Se le denomina de estructura cerrada y contiene dos elementos esenciales: estatuto o ley y la carrera administrativa. Ejemplos de este modelo son Francia, Gran Bretaña, Alemania, Bélgica, España, Grecia y Portugal.

En función de los derechos que se reconocen a los empleados públicos

Las distinciones de mayor trascendencia y utilidad que cabe realizar entre los sistemas de Servicio Civil, en lo que respecta al elenco de derechos reconocidos a los empleados, son las que afectan a dos materias singularmente relevantes:

- Por una parte, si bien en todos los sistemas el *derecho al cargo o a la inamovilidad* ("tenure") protege, en mayor o menor medida, al empleado público frente al despido arbitrario, es posible distinguir, sin embargo, entre sistemas que admiten únicamente el despido por causas disciplinarias, y aquellos otros que han normalizado la extinción de la relación de empleo por causas organizativas, técnicas o económicas.
- Otra distinción importante incumbe a los *derechos colectivos*. Hay sistemas de Servicio Civil que reconocen los derechos a la negociación colectiva y a la huelga, y otros que niegan a los empleados públicos, o a una parte de ellos, por razones de interés público, el ejercicio de tales derechos.

Modelos de SC en función de la administración del sistema

Los sistemas político-administrativos contemporáneos tienden a la complejidad y la fragmentación. Ello desencadena tendencias de signo opuesto, hacia la diversificación, necesaria para adaptarse a entornos complejos, y hacia la integración, imprescindible para mantener la cohesión global y el control. Los sistemas de Servicio Civil no son ajenos a estas presiones. En función de la respuesta que en cada caso se da a las mismas, podemos distinguir entre:

- *Sistemas integrados*, en los que la figura del empleador público aparece considerablemente centralizada; y
- *Sistemas fragmentados*, en los que predomina la descentralización de la toma de decisiones sobre el personal.

Modelos en el Perú

En el Perú existen tres regímenes laborales que comprende a los servidores civiles del Estado. En marzo de 1984 se publica el Decreto Legislativo 276 que promulga la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Este régimen constituye un sistema cerrado por niveles, donde se ingresa al último nivel por concurso público de méritos y se organiza en tres grupos ocupacionales profesionales, técnicos y auxiliares. Los directivos y los funcionarios no están comprendidos en la carrera administrativa, pero sí en las disposiciones de la Ley de bases de la carrera administrativa en lo que les sea aplicable. La promoción de servidores públicos se realiza bajo criterios de antigüedad, capacitación y evaluación. No existe período de prueba y el cese solo se produce por causales de ley.



En noviembre de 1991 se publica el Decreto Legislativo 728 que dictan la Ley de Fomento del Empleo y que se le conoce como el régimen de la actividad privada. Este régimen de la actividad privada constituye un sistema abierto a un puesto determinado donde se incorpora personal capacitado en posiciones de responsabilidad, siendo exonerados del requisito de ascender peldaño a peldaño en la estructura de niveles. Se organiza bajo un sistema de puestos, por lo que no existen mecanismos formales de promoción o ascensos de personal, en cuanto a desvinculación de servidores, este régimen establece un periodo de prueba y compensación económica frente al despido arbitrario como única reparación por el daño sufrido.

En junio de 2008 se publica el Decreto Legislativo 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS). Este régimen especial constituye un sistema abierto a un puesto determinado. Supone una contratación temporal por un periodo restringido a un año fiscal, renovable. Al ser un sistema de puestos, no existe la promoción o ascenso. No existen escalas remunerativas, por lo que las remuneraciones son negociadas contrato por contrato, en cuanto a la desvinculación de servidores, cuenta con compensación económica frente al despido arbitrario y existe período de prueba.

3.1.4 Reforma del Servicio Civil⁹

Los sistemas de servicio público han evolucionado con el tiempo, considerando la primera etapa, que está identificada con el patronazgo y la segunda etapa identificada con los servicios de carrera en diversos países del mundo que han sido llevados a cabo a finales del siglo XIX y durante gran parte del siglo XX. Esta segunda etapa, se encuentra en un proceso de reforma desde los años ochenta y el argumento más común es que el sistema burocrático precisa de cambios institucionales, estructurales y culturales para sustituir el control de procesos por el control de resultados. De acuerdo con los especialistas e impulsores de las reformas a los sistemas de Servicio Civil, las principales disfunciones son:

- Un exceso de uniformidad en los marcos reguladores del Servicio Civil, que reduce la capacidad de adaptación.
- Excesiva estandarización de los procesos y prácticas del servicio.
- Extrema centralización de la gestión: los directivos carecen de autonomía para el ejercicio de sus responsabilidades.
- La organización del trabajo (estructuras, puestos, labores y responsabilidades) es sumamente rígida.
- La movilidad interna y externa es baja.
- Los sistemas de reclutamiento y selección son largos, complejos y excesivamente formalizados. Hay un peso excesivo de los conocimientos y los méritos formales.
- Existe un exceso de seguridad (percepción de estabilidad garantizada) en el trabajo.
- La promoción se complica por la existencia de barreras de grado que dificultan los ascensos. Se otorga un peso excesivo a la antigüedad.

⁹ María de los Ángeles Mascott Sánchez, *Sistema de servicio civil: una comparación internacional*, Comité del Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, México, DF



- Con frecuencia se retribuye el grado y no el puesto, lo que desvincula el salario de la responsabilidad y las cargas de trabajo. Los grados pueden convertirse en barreras para la progresión salarial.
- Hay una casi total separación entre el desempeño en el puesto y el funcionamiento de los sistemas de retribución y promoción.
- Los sistemas carecen de capacidad de producción de perfiles directivos.
- Los estilos directivos tienden al paternalismo más que a la exigencia.
- Impera el colectivismo en las relaciones laborales, lo que contradice las necesidades de segmentación y personalización de las prácticas de personal.

Las reformas a la administración de recursos humanos han tenido dos orientaciones. Por un lado, la perspectiva eficientista, caracterizada por la lucha contra el déficit y la disminución del gasto. Por el otro, la del "servicio público", que hace énfasis en la calidad del servicio, la calificación del ciudadano como cliente y la búsqueda de la receptividad de la administración.

Gran Bretaña, Estados Unidos y Nueva Zelanda iniciaron procesos de reforma administrativa, incluidos los sistemas de Servicio Civil, durante los años ochenta, generando expectativas y subsecuentes reformas en los países europeos. La idea común, es que en un mundo en constante y rápido cambio (con ciudadanos más exigentes, competencia global y restricciones fiscales) las organizaciones públicas deben ser esbeltas, flexibles, competitivas, innovadoras y sensibles a las necesidades de los ciudadanos. No obstante, varios autores han insistido en que no todos los procesos de reforma se ajustan a los patrones del modelo británico. Los países escandinavos (Noruega, Suecia y Finlandia), los países del llamado BENELUX (Bélgica, Países Bajos y Luxemburgo), Francia, España e Italia han reformado sus sistemas de administración pública pero con base en principios y mecanismos diferentes a los privilegiados por los países anglosajones (Gran Bretaña, Estados Unidos, Nueva Zelanda, Australia y Canadá). En tanto, la mayor parte de los países latinoamericanos se encuentran en una etapa de transición de sistemas clientelistas a sistemas meritocráticos, con alguna influencia de modelos administrativos y de rendición de cuentas.

En estas reformas ciertos países han comenzado a replantear la estabilidad absoluta de los funcionarios, desapareciendo su permanencia indiscutible en algunos servicios civiles, y a la vez que la contratación se está volviendo más flexibles con una tendencia a alinearlas con las prácticas del sector privado¹⁰

¹⁰ Mauricio Dussauge Laguna sobre la Anatomía del Servicio Civil, Colegio de México, 2002



Cuadro 1
Seguridad laboral y formas de contratación en los servicios civiles
Tendencias recientes

País	Seguridad del empleo en comparación con el sector privado	Tipos de contrato
Australia	Tendencia al alineamiento con las prácticas del sector privado	Permanente 80% y con duración predeterminada 20%
Canada	Despidos posibles bajo ciertas condiciones	Permanente 90% y con duración predeterminada 10%
Finlandia	Despidos posibles bajo ciertas condiciones	Permanente 70% y con duración predeterminada 30%
Francia	Despidos difíciles pero posibles por falta de inaptitud. Garantía contra las supresiones de empleo	Empleo de por vida 85% y con duración predeterminada 15%
Hungría	Despidos posibles bajo ciertas condiciones	Permanente 90% y con duración predeterminada 10%
Japon	Garantía de empleo	Empleo de por vida 90% y con duración predeterminada 10%
Nueva Zelanda	Tendencia al alineamiento con las prácticas del sector privado	Permanente 90% y con duración predeterminada 10%
Noruega	Despidos posibles bajo ciertas condiciones	Permanente 90% y con duración predeterminada 10%
Holanda	Despidos posibles bajo ciertas condiciones	Permanente 90% y con duración predeterminada 10%
Polonia	Despidos difíciles pero posible	Empleo de por vida 90% y con duración predeterminada 10%
Suiza	Alineamiento con las prácticas del sector privado	Con duración predeterminada 10%
Estados Unidos	Despidos posible	Permanente 50% y con duración predeterminada 50%

Fuente: Tomado del documento elaborado por Mauricio Dussauge Laguna sobre la Anatomía del Servicio Civil, Colegio de México, 2002

3.1.5 Reformas del Servicio Civil en el Perú¹¹

En 1985 la recaudación tributaria representaba el 13% del PBI y en el primer semestre de 1990 había caído hasta el 4.9 % del PBI, en cambio, el número de empleados públicos había crecido de 614,837 a 730,000 en el mismo lapso de tiempo. Los gastos básicos relativos a la operatividad de las oficinas públicas (agua, luz, seguridad) eran también difíciles de afrontar. Reducir la planilla del Estado y los otros gastos vinculados a ella se imponía al interior del equipo del Ministerio de Economía y Finanzas. El ministro caracterizó el aparato estatal como burocratizado, grande, pobre e ineficaz.¹² Desde 1990 a la fecha se han dado cuatro intentos de reforma del Servicio Civil, tal como se explicara a continuación.

El primer intento de reforma (1990 y 1992) apuntó a reducir el tamaño del Estado y redefinir su papel. Fueron seis las principales medidas implementadas.

- *La primera.* Reducción de personal y ceses colectivos a través de evaluaciones de servidores públicos y programa de compra de renunciaciones.
- *La segunda.* Cierre del ingreso a la carrera administrativa desde la Ley de presupuesto de 1992 para mantener bajo control el gasto de personal.
- *La tercera.* Creación del régimen laboral de la actividad privada mediante el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, que tuvo como objetivo

¹¹ Gran parte de este numeral ha sido tomado del documento "El Servicio Civil Peruano" Antecedentes, Marco Normativo Actual y desafíos para la reforma. SERVIR, Mayo 2012

¹² Juan Carlos Cortázar Velarde, La reforma de la administración pública peruana, 1990-1997: conflicto y estrategias divergentes en la elaboración de políticas. 2008



flexibilizar el marco legal rígido que caracterizaba a nuestro país en materia de trabajo.

- *La cuarta.* Establecimiento de la modalidad de contratación por servicios no personales para satisfacer las necesidades de contratación de personal al interior de las entidades públicas, en un contexto de prohibición de incorporar personal permanente en ellas.
- *La quinta.* Utilización de modalidades de contratación a través del PNUD y del Fondo de Apoyo Gerencial (FAG) para el pago de funcionarios de alto nivel y personal que prestara servicios técnicos y profesionales.
- *La sexta.* Aprobación de conceptos no remunerativos como mecanismo alternativo que permitiera un incremento de los ingresos de los trabajadores bajo el régimen laboral público administrativo. El concepto más significativo es CAFAE que contribuyó a ordenar los ingresos de los trabajadores ya que el mismo se daba de manera discrecional y no homogénea en las entidades públicas.

El segundo intento de reforma (1995-1997) apuntó a la modernización del Estado, flexibilizando y simplificando los sistemas administrativos mediante una importante desregulación de los mismos y hacer más eficiente el aparato estatal. Sin embargo, la reforma recibió escaso apoyo político por el eventual incremento del gasto en planillas que suponía producto del sinceramiento de los contratos SNP y su conversión a contratos de naturaleza laboral. Por ello, la reforma se redujo a la aprobación de proyectos de ley, tales como la Ley de contrataciones y adquisiciones del Estado, la Ley del servicio diplomático y la Ley sobre la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en casos de parentesco.

El tercer intento de reforma (2000-2006) en el 2002, se inició un nuevo proceso de modernización y descentralización del Estado. En julio de 2002 se aprueba el Acuerdo Nacional que comprende 31 Políticas de Estado, las que han sido agrupadas en cuatro ejes temáticos: (i) Democracia y Estado de derecho; (ii) Equidad y justicia social; (iii) Competitividad del país; y (iv) Estado eficiente, transparente y descentralizado. En el eje temático iv) se encuentra la política "24. *Afirmación de un Estado eficiente y transparente*" que compromete a construir y mantener un Estado eficiente, eficaz, moderno y transparente al servicio de las personas y de sus derechos, y que promover el desarrollo y buen funcionamiento del mercado y de los servicios públicos, entre otras acciones. Con este objetivo el Estado implementara diversas medidas entre las cuales se considera: 1) mejorar la capacidad de gestión del Estado mediante la reforma integral de la administración pública en todos sus niveles; y 2) revalorar y fortalecer la carrera pública promoviendo el ingreso y la permanencia de los servidores que demuestren alta competencia y solvencia moral.

En el año 2004, se promulgó la Ley Marco del empleo público (LMEP) como norma transversal al empleo público que implicaba un solo y único régimen para los empleados estatales y nueva clasificación de los grupos ocupacionales al interior del Servicio Civil. Uno de los aspectos resaltantes de la LMEP fue el cambio de enfoque en la clasificación de los trabajadores del sector público a partir de las funciones que desempeñaban y no por el nivel académico alcanzado. La implementación de las políticas complementarias a la LMEP no se llevó a cabo por la incertidumbre respecto



de los efectos negativos de una variación en la política remunerativa o el incremento del gasto de la planilla pública.

La actual reforma del Servicio Civil se inició en el año 2008 por la ausencia de una política de recursos humanos, que trajo como consecuencia un Servicio Civil desestructurado y desordenado producto del desorden normativo en materia de gestión de recursos humanos en el Estado. En este contexto, se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR - como un organismo técnico especializado y rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos del Estado, encargado de establecer, desarrollar y ejecutar la política del Estado respecto del Servicio Civil. El proceso de reforma del Servicio Civil es integral e involucra a todos los grupos ocupacionales.

Existen más de 500 normas sobre el Servicio Civil, más de 102 escalas remunerativas en 82 entidades del Poder Ejecutivo, más de 400 reglas diferentes que regulan el pago a los servidores públicos y más de 198 conceptos de pago, entre remunerativos y no remunerativos. El Estado peruano emplea alrededor de 1 millón 300 mil servidores públicos y, en promedio, 42 mil personas ingresan a trabajar al Estado cada año a pesar de las normas de austeridad y sin una previsión de las necesidades de personal que responda a una política de Estado articulada con los planes nacionales o sectoriales.

Existen tres regímenes laborales: carrera administrativa (Decreto Legislativo 276), régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo 728) y contratación administrativa de servicios – CAS (Decreto Legislativo 1057). Asimismo, bajo la denominación “carreras especiales” tenemos a diversas normas que han regulado relaciones laborales con características propias, entre estas tenemos a:

- La Ley 23733, Ley Universitaria;
- La Ley 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud;
- El Decreto Legislativo 559, Decreto Legislativo la Ley de Trabajo Médico;
- La Ley 28561, Ley que regula el trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud;
- La Ley 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República;
- La Ley 29277, Ley de la Carrera Judicial;
- El Decreto Legislativo 052, Ley Orgánica del Ministerio Público;
- La Ley 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria;
- La Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial;
- La Ley 28359, Ley de situación militar de los oficiales de las fuerzas armadas;
- El Decreto Legislativo 1149, Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú;
- El Decreto Ley 26123, Ley Orgánica del Banco Central de Reserva del Perú;
- El Reglamento del Congreso de la República.



A continuación se describen con mayor detalle los regímenes laborales y otras alternativas de contratación de personal para el sector público:

- El Decreto Legislativo 276 (1984)

Ley de Bases de la Carrera Administrativa y del Sistema de Remuneraciones del Sector Público, es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. La ley señala que no están comprendidos en la carrera administrativa los servidores públicos contratados ni los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, pero sí en las disposiciones de la presente Ley en lo que les sea aplicable, además no están comprendidos en la carrera administrativa los miembros de las fuerzas armadas y fuerzas policiales, ni los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta, cualquiera sea su forma jurídica. Otros regímenes propios de carrera, como los profesores y los profesionales de la salud, se debían sujetar al sistema único pero gozando de beneficios adicionales regulados por su ley especial. En este régimen laboral las remuneraciones se estructuraron en tres bloques: el haber básico, las bonificaciones y los beneficios.

- Decreto Legislativo 728 (1991)

Ley de Fomento del Empleo, y que corresponde al régimen laboral de la actividad privada en el cual están comprendidos diferentes entidades del sector público, tanto nuevas como reorganizadas. La razón de este fenómeno tuvo como objetivo, precisamente, evadir la complejidad e inflexibilidad del régimen remunerativo de la carrera pública para poner a la entidad en mejores condiciones de reclutar personal altamente calificado y obtener una mayor competitividad. Este régimen es cada vez mayor en el sector público y ha profundizado la heterogeneidad, los cargos o puestos de trabajo son distintos a los del régimen de la carrera administrativa, las formas de pago, las escalas y los beneficios también son diferentes. Sin embargo, este régimen laboral permite gestionar de manera flexible los recursos humanos, tanto en la contratación, en la determinación de las remuneraciones, en la asignación de tareas, en la evaluación de su desempeño, como en la aplicación de sanciones ante el incumplimiento.

- Decreto Legislativo 1057 (2008)

Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). Su finalidad es regular el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública. El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativo del



Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. Asimismo, no se aplica a los contratos de prestación de servicios de consultoría o de asesoría, siempre que se desarrollen de forma autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad.

- Decreto Legislativo 1024 (2008)

Decreto Legislativo que crea y regula el cuerpo de gerentes públicos, cuya finalidad es crear y regular el Cuerpo de Gerentes Públicos, al que se incorporarán profesionales altamente capaces, seleccionados en procesos competitivos y transparentes, para ser destinados a entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales que los requieran. Los Gerentes Públicos percibirán la remuneración que corresponda, de acuerdo al régimen especial establecido para el cuerpo de gerentes públicos, la cual será solventada de manera compartida entre la entidad solicitante y la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

- El Decreto de Urgencia 051-2009, Regulan la contratación de personal altamente calificado en el sector público y dictan otras disposiciones (2011) y la Ley 29806, Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el Sector Público y dicta otras disposiciones (2011).

Estas normas regulan la contratación de profesionales altamente calificados para ocupar puestos en las entidades públicas del Poder Ejecutivo, bajo los principios de mérito y transparencia. Este personal se contrata bajo el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público (FAG), creado por Decreto Ley 25650. Las entidades públicas deben sustentar su pedido conforme a lo establecido en la Ley 29806, y ser autorizados por el Ministerio de Economía y Finanzas. El 24 de enero de 2012 se Publica el Decreto Supremo 016-2012-EF, Reglamento de la Ley 29806, Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el Sector Público y dicta otras disposiciones, y según su artículo 10 el sector se sujeta los montos por concepto de contraprestación del personal altamente calificado a la escala que va desde S/. 16,000 hasta S/. 25,000 mensual según la puntuación del cargo.

3.2 El proyecto de ley del Servicio Civil

El proyecto de ley del Servicio Civil propone una reforma de la gestión de los recursos humanos en sector público orientada a ordenar y mejorar el funcionamiento. El ordenamiento se hará a través del tránsito progresivo de los trabajadores públicos bajo el régimen de los decretos legislativos 276, 728 y 1057 a un único sistema del Servicio Civil; y, por otro lado, permitirá mejorar el desempeño y el impacto positivo que el servicio del servidor público debe tener sobre la ciudadanía a través de la armonización de los deberes y derechos de trabajadores del Estado y la necesidad de la población de una mejor y mayor con la provisión de servicios públicos. Para esto se



propone agrupar a los trabajadores en: funcionarios, directivos servidores de carrera, servidores de actividades complementarias, incluyendo a los servidores de confianza y organizándolos en familias de puestos para la provisión de servicios públicos, en relación funciones, características y propósitos similares.

3.2.1 Ámbito de aplicación del proyecto de ley del Servicio Civil

El ámbito de aplicación del proyecto de ley del Servicio Civil comprende a los trabajadores sujetos al régimen de los decretos legislativos 276, 728 y 1057 de los tres niveles de gobierno y no están comprendidos los trabajadores públicos sujetos a carreras o regímenes especiales, los obreros de los gobiernos locales ni los trabajadores de las empresas públicas. Sin embargo, la reforma se aplica supletoriamente a las carreras o regímenes especiales en cuanto a los principios, incompatibilidades y reglas sobre régimen disciplinario. (Ver la siguientes grafica).

Gráfica 1
Regímenes laborales y servicios otros servicios prestados al Estado

Generales	Carreras especiales	Otros
Carrera <ul style="list-style-type: none"> Administrativa (DLeg 276 - 1984) 	<ul style="list-style-type: none"> Profesorado y Magisterial (Ley 24029 - 1984 y Ley 29062 - 2007) Docentes universitarios (Ley 23733 - 1983) Profesionales de la salud (Ley 23536 - 1982) Asistenciales de la salud (Ley 28561 - 2005) Magistrados (Ley 29277 - 2008) Fiscales (DLeg 052 - 1981 y modificado 2010) Diplomáticos (Ley 28091 - 2003 y modificada 2005) Servidores penitenciarios (Ley 29709 - 2011) Militares y policías (Ley 28359 - 2004 y Ley 27238 - 1999) 	Sin Carrera con vínculo laboral <ul style="list-style-type: none"> Gerentes públicos (DLeg 1074 - 2008)
Sin Carrera con vínculo laboral <ul style="list-style-type: none"> Régimen de la actividad privada (DLeg 728 - 1991) Contratación Administrativa de Servicios - CAS (DLeg 1057 - 2008 y modificado 2012) 		Sin Carrera con vínculo civil <ul style="list-style-type: none"> Convenios de administración con PNUD Fondo de Apoyo Gerencial (DI 25650 - 1997)

Fuente: SERVIR - GPGRH

Handwritten signature

La reforma incluye 502,135 de servidores públicos regulados por los regímenes generales que aplica el Estado Peruano; el régimen del Decreto Legislativo 276, el régimen del Decreto Legislativo 728 y el régimen especial de Decreto Legislativo 1057 (CAS) en los tres niveles de gobierno:



Cuadro 2
Ámbito por Regímenes Laborales

Regimen Laboral	Servidores Públicos	%
Decreto Legislativo 1057	218,066	43%
Decreto Legislativo 276	198,273	39%
Decreto Legislativo 728	85,796	17%
	502,135	100%

Fuente: Exposición de Motivos del Proyecto de Ley 1846/2012-PE

En cuanto a los gobiernos locales, esta norma se aplica a solo a 90,464 empleados civiles y por disposición de la primera disposición complementaria final del proyecto de ley no comprende a los 48,598 obreros de los gobiernos locales (ver siguiente cuadro).

Cuadro 3
Personal de las municipalidades condición laboral y categoría de ocupación (al 31 de diciembre 2010)

Categoría de ocupación	Nombrado / Plazo Indeterminado	Contratado / plazo fijo	CAS	TOTAL	Dentro del ámbito
Empleados: Auxiliares	4,761	5,064	15,821	25,646	25,646
Empleados: Profesionales	2,332	4,430	10,252	17,014	17,014
Empleados: Tecnicos	8,666	7,314	19,611	35,591	35,591
Funcionarios y/o Directivos 1/	6,687	3,107	2,419	12,213	12,213
Obreros de limpieza	5,995	3,864	10,427	20,286	-
Otros obreros	4,814	3,464	9,362	17,640	-
Personal de vigilancia	889	1,279	8,504	10,672	-
Total	34,144	28,522	76,396	139,062	90,464
Dentro del Ambito	22,446	19,915	48,103	90,464	
% del total	65.7%	69.8%	63.0%	65.1%	

Fuente: INEI - Registro Nacional de Municipalidades 2011 (Renamu).

1/ No se incluye a los Alcaldes y Regidores.

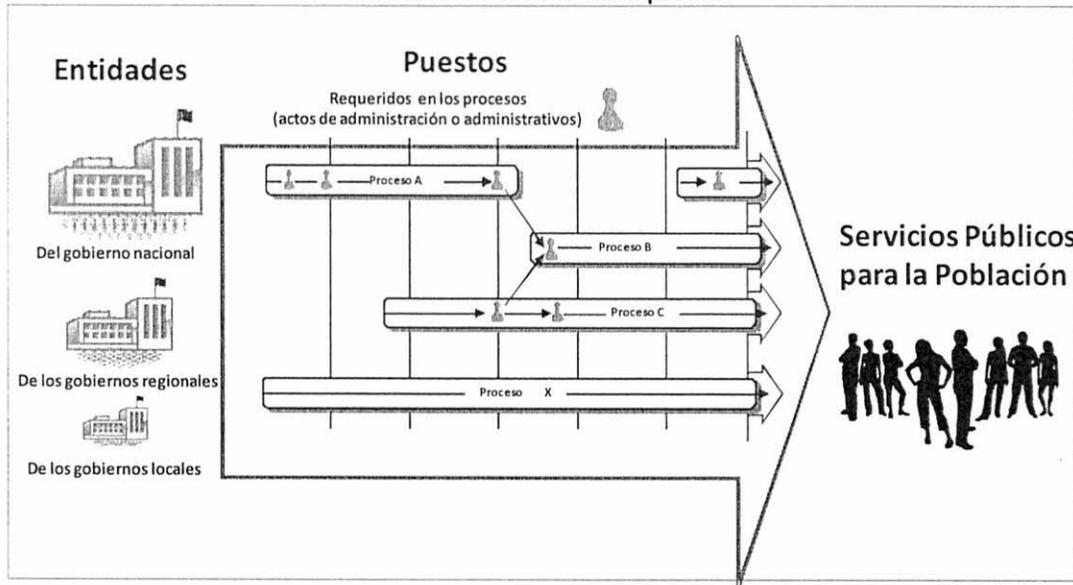
Nota: Según el artículo 37 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública y los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

3.2.2. La incorporación al Servicio Civil

Para lograr sus fines toda entidad pública lleva a cabo procesos, cada uno de los cuales requiere personal con ciertas competencias mínimas para llevar a cabo determinadas acciones, estos son los puestos.



Gráfica 2
Puestos en una entidad pública



Fuente: Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República
Elaboración propia

La incorporación de personal al nuevo Servicio Civil requiere que la entidad pública previamente haya determinado los principales servicios que presta, un mapeo de los puestos requeridos, la carga de trabajo de cada puesto, la cantidad de personal requerido y la valorización de cada puesto. Es lo que se denomina el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).

Luego a través de un proceso de selección se elige a las personas más idóneas para un puesto. Para el caso de los directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias el proceso de selección se efectúa a través de un concurso público y en el caso de los funcionarios y servidores de confianza el proceso de selección se limita solo al cumplimiento del perfil establecido para el puesto.

La primera opción de incorporación al nuevo Servicio Civil la tienen los servidores que actualmente se encuentran bajo el régimen de los decretos legislativos 276, 728 y 1057, quienes podrán postular a un puesto del nuevo régimen sin haber previamente renunciado a su régimen de origen. Sin embargo, al ganar un puesto en el nuevo régimen deben dejar de pertenecer a dichos régimen para lo cual se les efectúa la liquidación la compensación por tiempo de servicios y cualquier otra prestación o beneficio que tengan en dicho régimen, luego de lo cual no tienen derecho a ninguna de las condiciones y beneficios establecidos en los decretos legislativos 276, 728 y 1057.



3.2.3 La gestión de la capacitación

En el régimen del Decreto Legislativo 276, brindar capacitación constituye un deber de la entidad y para los servidores es un requisito previo para acceder a los mecanismos de promoción contemplados en dicho régimen. El marco legal de la capacitación en dicho régimen es el artículo 18 del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, el cual establece que *"es deber de cada entidad establecer programas de capacitación para cada nivel de carrera y de acuerdo con las especialidades, como medio de mejorar el servicio público e impulsar el ascenso del servidor"* y si tenemos en cuenta que según el artículo 10 del referido decreto legislativo *"la Carrera comprende de catorce (14) niveles al Grupo Profesional le corresponde los ocho (8) niveles superiores; al Grupo Técnico, diez (10) niveles comprendidos entre el tercero y el décimo segundo; al Grupo Auxiliar, los siete (7) niveles inferiores"* podemos evidenciar que cada entidad debía establecer catorce programas de capacitación por cada especialidad, con lo cual la obligación de capacitación impuesta a la entidad era diversa y compleja. Asimismo, el literal a) del artículo 11 del pre citado decreto legislativo, establecía que uno de los factores para la progresión en la carrera administrativa era *"a) Estudios de formación general y de capacitación específica o experiencia reconocida"*.

En el régimen del Decreto Legislativo 728, la capacitación es un derecho del servidor cuyo fin es mejorar su productividad y sus ingresos. El marco legal de la capacitación de dicho régimen es el artículo 84 del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual establece que *"el empleador está obligado a proporcionar al trabajador capacitación en el trabajo a fin de que este pueda mejorar su productividad y sus ingresos"* y la finalidad de esta capacitación esta descrita en el artículo 86 de la referida norma como *"a) Incrementar la productividad; b) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del trabajador en la actividad que realiza; c) Proporcionar información al trabajador sobre la aplicación de nueva tecnología en la actividad que desempeña; d) Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; y e) Prevenir riesgos de trabajo"*.

En el régimen del Decreto Legislativo 1057, a diferencia del personal al servicio del Estado contratado por servicios no personales (SNP) regulados por el Código Civil cuya capacitación no estaba regulada, los servidores públicos contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, conocido como Contrato Administrativo de Servicio (CAS) si están comprendidos dentro de los procesos de capacitación de las entidades. El marco legal de esta capacitación es el artículo 9 del Decreto Legislativo 1057 el cual establece que *"son aplicables al trabajador sujeto al Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057, en lo que resulte pertinente, la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público..."* concordado con el artículo 11 la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, que dispone que *"la capacitación es un deber y un derecho del empleado público. Está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores del empleado, para garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, técnica o profesional y brindar mejor servicio al usuario"*. Bajo este marco



legal, los servidores bajo el régimen CAS están incluidos en las capacitaciones que se llevan a cabo de manera transversal en la administración pública.

El problema suscitado en la capacitación de los regímenes de los decretos legislativos 276, 728 y 1057 previamente descritos es que no existen documentos o evaluaciones previas a la capacitación que determinen la necesidad de dicha capacitación y luego de efectuada medir la efectividad e impacto de dicha capacitación en la mejora del servicio público.

Las entidades públicas en los últimos cinco años han destinado a la capacitación de los regímenes de los decretos legislativos 276, 728 y 1057 más de S/. 1,500 millones, es decir aproximadamente S/. 300 millones cada año (ver cuadro siguiente); sin embargo, debido a que no existen documentos o evaluaciones previas a la capacitación que determinen la necesidad de dicha capacitación, luego de efectuada no se ha podido medir la efectividad e impacto de dicha capacitación en la mejora del servicio público.

Cuadro 4
Presupuesto (PIM) que las entidades públicas destinan a capacitación

Año Fiscal	Gobierno Nacional	Ejec.	Gobiernos Locales	Ejec.	Gobiernos Regionales	Ejec.	PIM TOTAL	Ejec.
2009	236,903,852	84.8%	26,673,698	55.6%	30,204,988	69.2%	293,782,539	80.5%
2010	265,467,541	82.8%	17,789,210	76.6%	23,496,644	80.2%	306,753,397	82.3%
2011	240,634,296	78.1%	13,717,173	61.3%	15,692,944	64.9%	270,044,414	76.5%
2012	295,668,460	70.0%	14,326,073	72.9%	16,637,002	92.9%	326,631,536	71.3%
2013 /*	324,457,486	8.4%	15,105,891	17.0%	10,270,962	15.5%	349,834,339	9.0%
	1,363,131,635		87,612,045		96,302,540		1,547,046,226	

/*: Al 30 de abril del 2013.

Nota: Es el presupuesto referido a la Genérica 3 Bienes y servicios; Sub genérica 2 Contratación de servicios; Sub genérica 7 Servicios profesionales y técnicos; Específica 3 Servicios de capacitación y perfeccionamiento.

La capacitación en el Servicio Civil tiene la finalidad la mejora del desempeño de los servidores fortaleciendo y mejorando las capacidades de los servidores civiles para el desempeño de su puesto.

3.2.4 La evaluación de desempeño en el Servicio Civil

El nuevo sistema de Servicio Civil a través de puestos, posibilitará las evaluaciones de desempeño para todos los servidores públicos (a excepción de funcionarios públicos y empleados de confianza, quienes están excluidos de las evaluaciones de desempeño) y estarán en relación con el logro de objetivos institucionales. Asimismo, se impulsará la transparencia y objetividad en la asignación de factores a evaluar, de modo que el servidor siempre conozca con precisión que se espera de su desempeño y la evaluación sea una herramienta para su mejora continua.

Los resultados de las evaluaciones darán lugar a alguno de los cuatro siguientes resultados: personal de rendimiento distinguido, de buen rendimiento, de rendimiento sujeto a observación, y de ineficiencia comprobada.



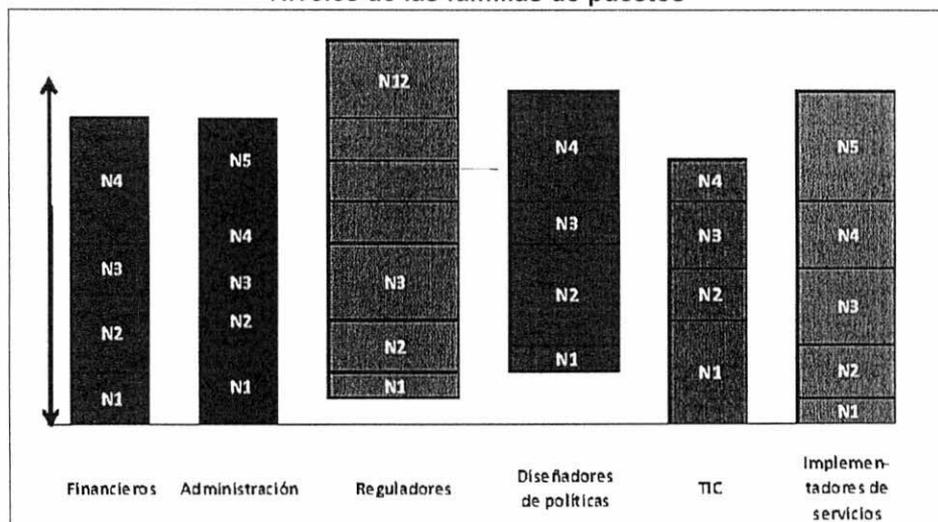
Los resultados de las evaluaciones de desempeño darán cuenta de brechas de conocimientos o competencias respecto a las funciones que realiza un servidor, serán un insumo para la determinación de las capacitaciones que requiere el servidor público. Adicionalmente, las capacitaciones se planificarán alineadas a los objetivos institucionales o metas que persigan las entidades públicas para mejorar el servicio público. Por tanto, las capacitaciones están dirigidas al cumplimiento de los objetivos institucionales, al cierre de brechas de competencias y conocimientos respecto a las funciones que realizan los servidores públicos, y a la mejora continua del desempeño de estos.

De otro lado, si bien la oferta de capacitaciones de diverso tipo en Gestión y políticas públicas ha aumentado considerablemente en los últimos años, esto no ha implicado necesariamente que la calidad de dicha oferta sea adecuada. Entonces, con miras a que los servidores públicos y personas interesadas en desempeñarse en el Servicio Civil cuenten con información pertinente acerca de centros de calidad, Servir podrá certificar a programas, universidades e institutos que ofrezcan capacitaciones de calidad para las funciones que se realizan en el Servicio Civil Peruano.

3.2.5 Estructura del nuevo Servicio Civil

Al agrupar estos puestos en relación al propósito, funciones, características similares, tenemos familias de puestos las cuales están directamente vinculadas a los procesos requeridos para una finalidad específica de la Entidad (determinados servicios públicos). Asimismo, las familias de puestos se dividirán en niveles, que implicarán grados complejidad y responsabilidad distintas y, por lo tanto, demandarán diferentes niveles de competencias, conocimientos, experiencia, etc.

Gráfica 3
Niveles de las familias de puestos



Fuente: Presentación de Servir en la Comisión de Presupuesto



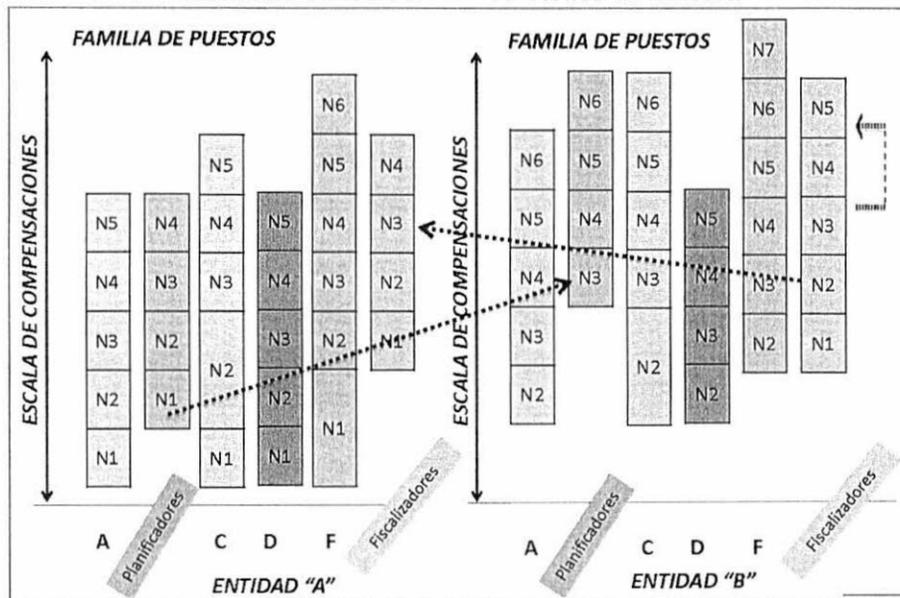
El nuevo Servicio Civil aprovechará los beneficios de las familias de puestos, por ejemplo, para orientar los procesos de selección, ya que las familias de puestos, correctamente diseñadas, brindaran información adecuada acerca de las funciones y capacidades necesarias asociadas a los puestos del Servicio Civil.

La organización por familias de puestos ofrece las siguientes ventajas al Servicio Civil:

1. A través de la claridad de las funciones, agiliza los procesos de ingreso al Servicio Civil.
2. Permite flexibilizar la progresión entre niveles remunerativos de una familia de puestos y la movilidad entre puestos de niveles similares entre entidades.
3. Permite la organización de la escala remunerativa en función a las familias de puestos e incluir en la valorización de los puestos otros conceptos (habiendo otros criterios propios del puesto que se suman a su valorización).
4. Favorece la gestión de las evaluaciones de desempeño de los servidores, así como la planificación de sus programas de capacitación.
5. Incrementa la retención de personal, porque otorga predictibilidad respecto a la línea de carrera y a las opciones de movilidad.

La progresión a través de las familias de puestos permite el ascenso interinstitucional.

Gráfica 4
Movilidad en los Servidores Civiles de Carrera



Fuente: Presentación de Servir en la Comisión de Presupuesto

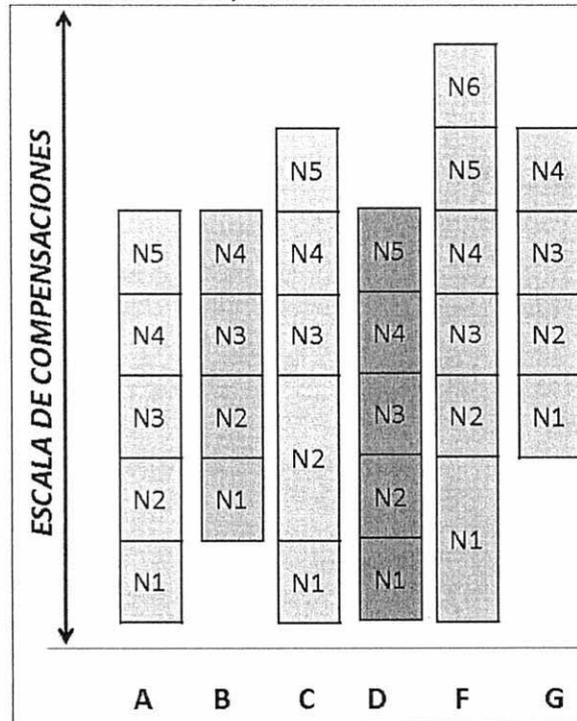
3.2.6 Las compensaciones

La estructura de la compensación, estará conformada por una parte económica y una parte no económica. Las compensaciones económicas de los servidores públicos se



determinaran sobre la base de la conformación de una escala de compensaciones para cada familia de puestos y al interior de cada nivel una estructura de bandas remunerativa.

Gráfica 5 Escala de compensaciones económicas



Fuente: Presentación de Servir en la Comisión de Presupuesto

Handwritten signature

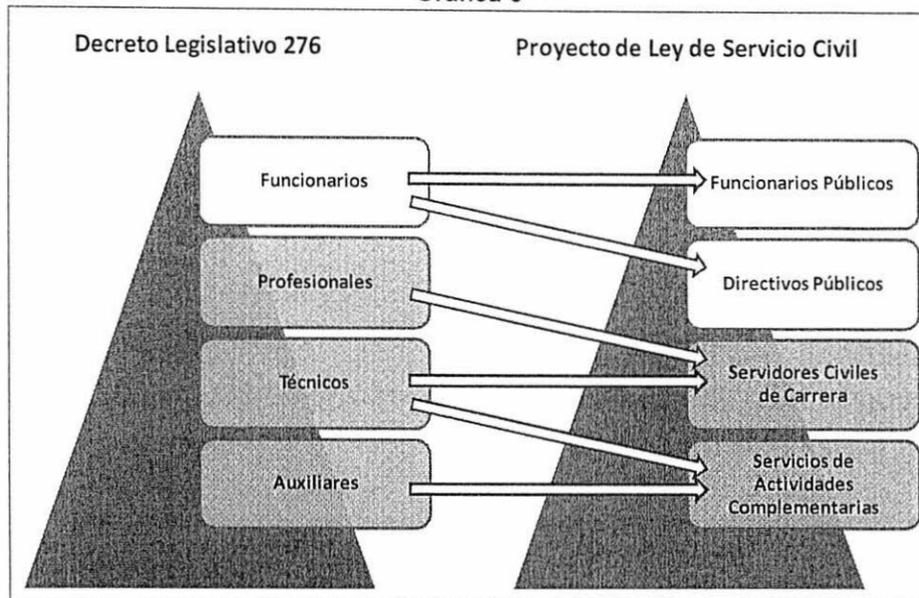
La banda remunerativa se produce al interior de cada nivel de la familia de puestos y está determinada por la dispersión producida en la remuneración al sumar la valorización principal establecida a nivel centralizado; la valorización ajustada del puesto a nivel de entidad; y, cuando fuera el caso, la valorización priorizada, en función de las actividades de un puesto que conlleven condiciones atípicas para su desempeño.

3.2.7 Estructura del nuevo Servicio Civil

La estructura del Servicio Civil está compuesta de una clasificación de los servidores públicos agrupándolos de acuerdo a sus funciones en cuatro grupos: funcionarios públicos, directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias; cada grupo con reglas específicas de acuerdo a la naturaleza de sus funciones. En comparación el Decreto Legislativo 276 clasifica a los servidores en relación al grado académico del servidor público, en tres grupos: profesionales, técnicos y auxiliares.



Gráfica 6

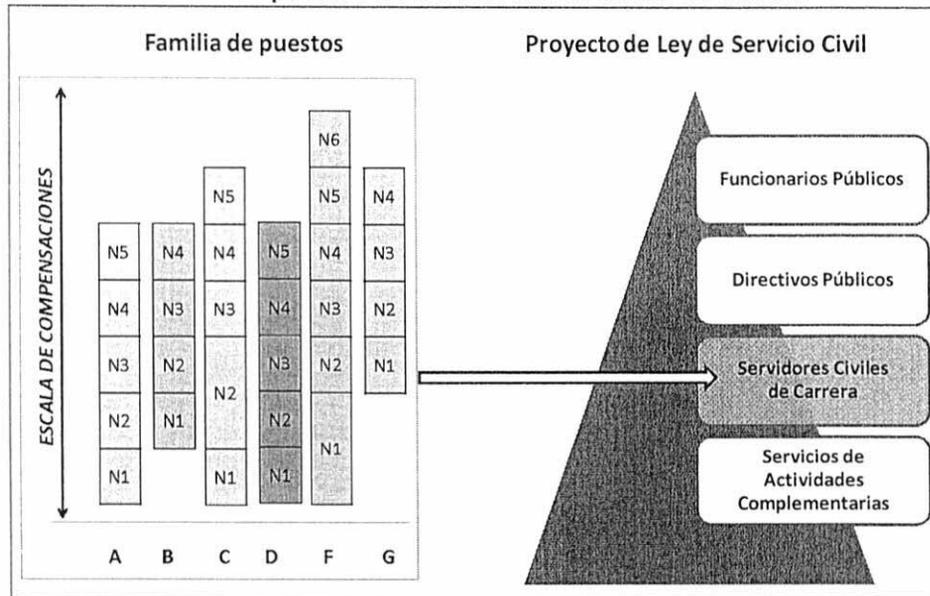


Fuente: Presentación de Servir en la Comisión de Presupuesto

Los grupos de **funcionarios públicos** están compuesto por los representantes políticos y titulares de entidades; el grupo de **directivos públicos** tiene a su cargo los tres niveles de mayor jerarquía de la entidad, con función directiva o gerencial de conducir el diseño e implementación de políticas públicas o servicios públicos, así como supervisar y velar por el cumplimiento de objetivos específicamente asignados; el grupo de **servidores civiles de carrera** que ejercen la función administrativa, de supervisión y control y/o prestación de servicios tanto en áreas de línea (funciones sustantivas) como en funciones de apoyo (funciones de administración interna) agrupados sobre la base de diseño de familias de puestos; y, por último, el grupo de **servidores de actividades complementarias**, los cuales realizan funciones de soporte y/o complemento, principalmente por medio de actividades operativas tales como limpieza, vigilancia, jardinería, secretariado, mensajería, recepción, soporte informático, registro y archivo.



Gráfica 7
Familia de puestos de los Servidores Civiles de Carrera



Fuente: Presentación de Servir en la Comisión de Presupuesto

3.2.8 El régimen disciplinario y sancionador del proyecto de ley del Servicio Civil

El régimen disciplinario y el procedimiento sancionador de la presente norma incluyen principios particulares para el procedimiento sancionador, los cuales no excluyen los principios contenidos en la Ley Procedimiento Administrativo General, asegurando una mayor protección de los derechos de los servidores públicos.

En ese sentido, con la aplicación del principio de razonabilidad y proporcionalidad se busca que la sanción impuesta sea idónea, necesaria y estrictamente proporcional a la dimensión de la infracción, evitándose que frente a un mismo hecho en condiciones semejantes se impongan diferentes sanciones. Para ello, la autoridad que conduce el procedimiento disciplinario debe observar criterios objetivos contenidos en la presente norma para la determinación y graduación de la sanción administrativa, con la finalidad de que la sanción se ajuste a la gravedad de la infracción, al perjuicio causado y, de ser el caso, al beneficio ilícitamente obtenido; a las circunstancias de la comisión de la infracción; a la existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor; y a su repetición o continuidad en la comisión de la infracción.

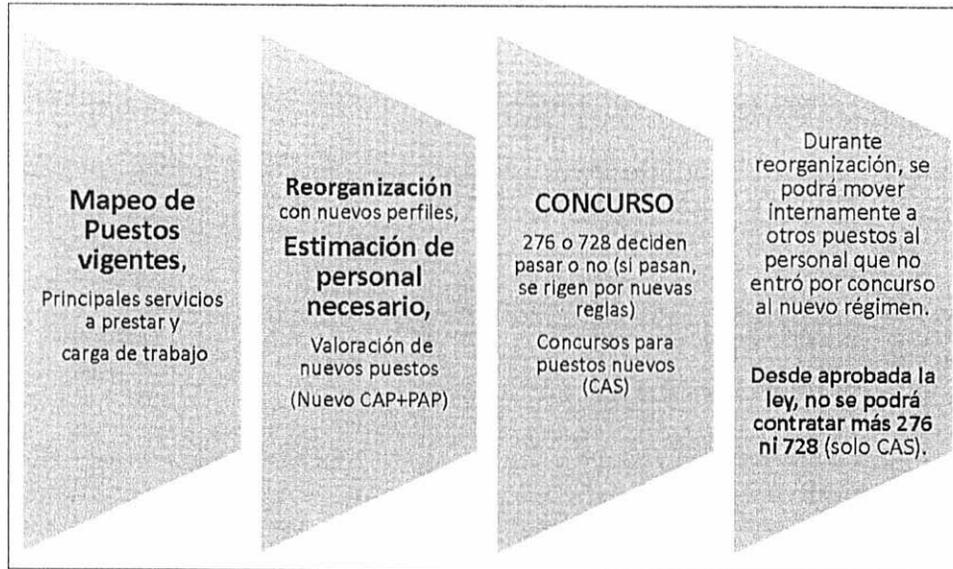
3.2.9 Transición de la entidad al nuevo Servicio Civil

La implementación del nuevo régimen se llevara a cabo en un plazo máximo de siete años, debido que se requiere que en las entidades donde comience la implementación del régimen de Servicio Civil, se realizara un análisis situacional de la entidad en base a la realización de un mapeo de puestos, así Como del análisis de los



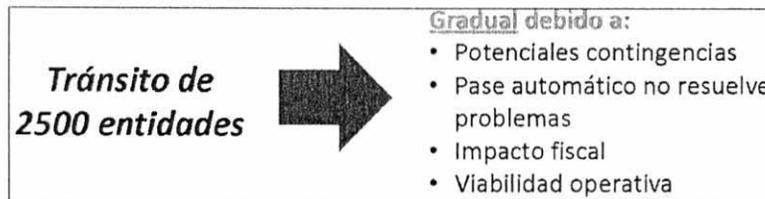
servicios, que ofrece la entidad y la carga laboral que demanda. De corresponder, se realizará una propuesta de reorganización de la entidad que, en concordancia con el diseño de familia de puestos, incluirá una nueva definición de perfiles, la valorización de puestos y la estimación de la cantidad de personal necesario. Como producto de esta reorganización, los cambios estarán contemplados en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).

Gráfica 8



Fuente: Presentación de Servir en la Comisión de Presupuesto

La implementación de la reforma será voluntaria y progresiva y se comenzara por entidades que cumplan los criterios determinados por Reglamento.

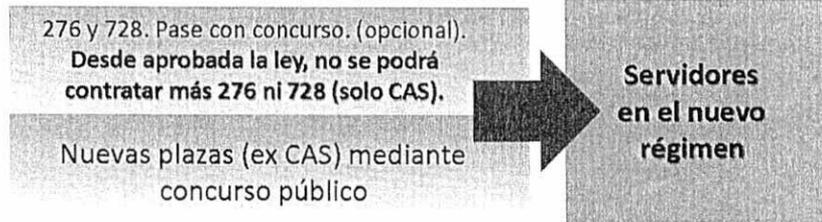


Fuente: Presentación de Servir en la Comisión de Presupuesto

En el marco de este proceso de reestructuración, se efectuará el tránsito de los servidores hacia el nuevo régimen de Servicio Civil. En este contexto, dicho tránsito se llevará a cabo previo concurso. Luego de este proceso, los puestos vacantes en una entidad serán sujetos a concurso público de méritos. Adicionalmente, en estas entidades queda prohibida la contratación de personal bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, así como queda suspendida cualquier forma de progresión bajo dichos regímenes. Los servidores que se trasladen al nuevo régimen adquirirán los nuevos derechos y obligaciones derivados de este, dejando de percibir los derechos y beneficios propios de los anteriores regímenes.



Proceso de transición por cada entidad



Fuente: Presentación de Servir en la Comisión de Presupuesto

3.2.10 Ventajas de la nueva propuesta

Con la aplicación de la presente Ley se pretende ordenar las compensaciones que reciben los servidores públicos, donde el eje de la compensación sea el puesto y la relación del mismo con la calidad y cantidad de servicios que la Entidad brinde.

Los servidores de los regímenes 276 y CAS tendrán un pago adicional de dos gratificaciones (en julio y diciembre) y una compensación por tiempo de servicios y el 100% de los ingresos percibidos por los servidores tendrían naturaleza remunerativa.

**Cuadro 5
Comparativo por regímenes laborales**

Mejoras en Nuevo Servicio Civil	CAS	276	728
Incremento en ingreso vía gratificaciones y CTS	✓	✓	
Incremento en ingresos futuros (mayor remuneración pensionable)	✓	✓	
Carrera y capacidad de progresión y movilidad entre entidades	✓	✓	✓
Mayor permanencia (por carrera)	✓		✓
Capacitación, mayor equidad remunerativa, claridad en régimen sancionador, entre otros.	✓	✓	✓

Fuente: Presentación de Servir en la Comisión de Presupuesto

3.3 Costo de la reforma del Servicio Civil

El costo de la reforma según la exposición de motivos ascendería a S/. 2,328 millones. Este incremento responde a una mejora y ordenamiento de los ingresos que permitirían contar con profesionales de mejor nivel en el Estado. El costo total final de la planilla de estos servidores públicos al terminar la reforma sería de S/. 14,467 millones anuales, que significa un incremento de 19% respecto del costo actual.



Cuadro 6
Costo de la reforma del Servicio Civil

Régimen laboral	Número	Part. %	Costo de planilla Sin reforma (en millones de soles)	Costo de planilla con reforma (en millones de soles)	Diferencia - costo de la reforma (en millones de soles)	% del costo
1) Administrativos (Decreto Legislativo 276)	198,273	39%	4,460	5,575	1,115	25%
2) Régimen privado (Decreto Legislativo 728)	85,796	17%	2,820	2,820	-	0%
3) Sin régimen laboral (CAS)	218,066	43%	4,857	6,072	1,215	25%
Total	502,135	100%	12,137	14,467	2,330	19%

Fuente: PL 1846/2012-PE

3.4 Reestructuración del texto de la propuesta legislativa

El texto sustitutorio presenta ajustes vinculados a la estructura normativa y a aspectos formales de la fórmula legal del Proyecto de Ley. En efecto, se ha modificado la estructura normativa de la propuesta original y por razones de racionalidad normativa se ha reestructurado la fórmula legal del Proyecto de Ley, reduciendo títulos (de quince a seis) y reagrupando capítulos en función de las necesidades y pertinencia normativa. Adicionalmente, por razones de técnica legislativa y coherencia normativa se ha ajustado la redacción de los artículos recogidos en la fórmula legal del Proyecto de Ley, homogenizando términos y referencias.

Cuadro 7
Comparativo entre la estructura nueva y la inicial del proyecto de Ley

PREDICTAMEN	PROYECTO
TÍTULO PRELIMINAR	TÍTULO PRELIMINAR
TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES	TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES
TÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL SERVICIO CIVIL	TÍTULO II: GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL
TÍTULO III: DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL	
CAPÍTULO I: INCORPORACIÓN AL SERVICIO CIVIL	TÍTULO III: INCORPORACIÓN Y CAUSAS DE TÉRMINO
CAPÍTULO II: DE LA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TÍTULO XII: DE LA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN
CAPÍTULO III: DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	TÍTULO XIII: DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
CAPÍTULO IV: DE LAS COMPENSACIONES	TÍTULO XIV: DE LAS COMPENSACIONES
CAPÍTULO V: DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL DEL SERVICIO CIVIL	TÍTULO IV: DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL DEL SERVICIO CIVIL
CAPÍTULO VI: DERECHOS COLECTIVOS	TÍTULO V: DERECHOS COLECTIVOS
CAPÍTULO VII: CAUSAS DE SUSPENSIÓN Y TÉRMINO	TÍTULO III: INCORPORACIÓN Y CAUSAS DE TÉRMINO
TÍTULO IV: DE LOS GRUPOS DE SERVIDORES CIVILES DEL SERVICIO CIVIL	
CAPÍTULO I: DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS	TÍTULO VI: DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y SERVIDORES DE CONFIANZA
CAPÍTULO II: DIRECTIVOS PÚBLICOS	TÍTULO VII: DIRECTIVOS PÚBLICOS
CAPÍTULO III: SERVIDORES CIVILES DE CARRERA	TÍTULO VIII: SERVIDORES CIVILES DE CARRERA
CAPÍTULO IV: SERVIDORES DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	TÍTULO IX: SERVIDORES DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS
CAPÍTULO V: DE LOS SERVIDORES DE CONFIANZA	TÍTULO VI: DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y SERVIDORES DE CONFIANZA
CAPÍTULO VI: DISPOSICIONES COMUNES PARA LOS DIRECTIVOS PÚBLICOS, SERVIDORES DE CARRERA Y SERVIDORES DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	TÍTULO XI: DISPOSICIONES COMUNES PARA LOS DIRECTIVOS PÚBLICOS, SERVIDORES DE CARRERA Y SERVIDORES DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS
TÍTULO V: RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	TÍTULO XV: RÉGIMEN ÉTICO DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES	DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
DCF: RÉGIMEN ESPECIAL PARA MUNICIPALIDADES	TÍTULO X: RÉGIMEN ESPECIAL PARA MUNICIPALIDADES
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS	DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIA	DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIA
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS DEROGATORIAS	DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS DEROGATORIAS

Fuente: Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República
Elaboración propia



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

DICTAMEN DEL PROYECTO DE LEY
1846/2012-PE, QUE PROPONE LA LEY DEL
SERVICIO CIVIL.

IV. CONCLUSIÓN

El proyecto de ley tiene como fin proponer un Servicio Civil de carácter progresivo que responda a las exigencias de un Estado moderno al servicio del ciudadano y que en largo plazo se eliminen las inequidades que se presentan hoy en día en el sistema de remuneraciones, en el ingreso a la planilla del Estado, y que el ascenso de sus servidores sea por mérito en función a sus capacidades.

V. RECOMENDACIÓN

Por las consideraciones expuestas y de conformidad a lo establecido en el inciso b) Artículo 70° del Texto Único Ordenado del Reglamento del Congreso de la República, la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República recomienda aprobar el Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 1846/2012-PE con el siguiente texto sustitutorio:

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:



LEY DEL SERVICIO CIVIL

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo I. Objeto de la Ley

El objeto de la presente Ley es 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 la prestación de servicios a cargo de estas.

Artículo II. Finalidad de la Ley

La finalidad de la presente Ley es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

Artículo III. Principios de la Ley del Servicio Civil

Son principios de la Ley del Servicio Civil:

- a) **Interés general.** El régimen del Servicio Civil se fundamenta en la necesidad de recursos humanos para una adecuada prestación de servicios públicos.
- b) **Eficacia y eficiencia.** El Servicio Civil y su régimen buscan el logro de los objetivos del Estado y la realización de prestaciones de servicios públicos requeridos por el Estado y la optimización de los recursos destinada a este fin.
- c) **Igualdad de oportunidades.** Las reglas del Servicio Civil son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.
- d) **Mérito.** El régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño y capacidad para el puesto de los postulantes y servidores civiles.
- e) **Provisión presupuestaria.** Todo acto relativo al sistema del Servicio Civil está supeditado a la disponibilidad presupuestal, el cumplimiento de las reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas del Estado, así como estar previamente autorizado y presupuestado.
- f) **Legalidad y especialidad normativa.** El régimen del Servicio Civil se rige únicamente por lo establecido en la Constitución Política, la presente Ley y sus normas reglamentarias.
- g) **Transparencia.** La información relativa a la gestión del régimen del Servicio Civil es confiable, accesible y oportuna.
- h) **Rendición de cuentas de la gestión.** Los servidores públicos encargados de la gestión de las entidades públicas rinden cuentas de la gestión que ejecutan.



- i) **Probidad y ética pública.** El Servicio Civil promueve una actuación transparente, ética y objetiva de los servidores civiles. Los servidores actuarán de acuerdo con los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes que requieran la función pública.
- j) **Flexibilidad.** El Servicio Civil procura adaptarse a las necesidades del Estado y de los administrados.

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. **Ámbito de aplicación**

El régimen del Servicio Civil se aplica a las entidades públicas de:

- a) El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos.
- b) El Poder Legislativo.
- c) El Poder Judicial.
- d) Los Gobiernos Regionales.
- e) Los Gobiernos Locales.
- f) Los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía.
- g) Las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público.

Artículo 2. **Clasificación de los servidores civiles**

Los servidores civiles de las entidades públicas se clasifican en los siguientes grupos:

- a) Funcionario público.
- b) Directivo público.
- c) Servidor Civil de Carrera.
- d) Servidor de actividades complementarias.

En cualquiera de estos grupos pueden existir servidores de confianza.

Artículo 3. **Definiciones**

- a) **Funcionario público.** Es un representante político o cargo público representativo, que ejerce funciones de gobierno en la organización del Estado. Dirige o interviene en la conducción de la entidad, así como aprueba políticas y normas.
- b) **Directivo público.** Es el servidor civil que desarrolla funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, programa o proyecto especial. También comprende a los vocales de los Tribunales Administrativos.



- c) **Servidor civil de carrera.** Es el servidor civil que realiza funciones directamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad.
- d) **Servidor de actividades complementarias.** Es el servidor civil que realiza funciones indirectamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad.
- e) **Servidor de confianza.** Es un servidor civil que forma parte del entorno directo e inmediato de los funcionarios públicos o directivos públicos y cuya permanencia en el Servicio civil está determinada y supeditada a la confianza por parte de la persona que lo designó. Pueden formar parte del grupo de directivos públicos, servidor civil de carrera, o servidor de actividades complementarias. Ingresará sin concurso público de méritos, sobre la base del poder discrecional con que cuenta el funcionario que lo designa. No conforma un grupo y se sujeta a las reglas que correspondan al puesto que ocupa.
- f) **Puesto.** Es el conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de una entidad, así como los requisitos para su adecuado ejercicio. Se encuentra descrito en los instrumentos de gestión de la entidad.
- g) **Familia de puestos.** Conjunto de puestos con funciones, características y propósitos similares. Cada familia de puestos se organiza en niveles de menor a mayor complejidad de funciones y responsabilidades.
- h) **Banda remunerativa.** Es el rango de montos máximos y mínimos definidos por el resultado de la valorización de puestos de cada familia de puestos, para un nivel de la escala distribución de la valorización principal de la familia de puestos.
- i) **Distribución de la valorización.** Es mecanismo por el cual se calculará la compensación económica del puesto que finalmente determinará el ingreso económico del servidor civil.

TÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL SERVICIO CIVIL

Artículo 4. Sistema administrativo de gestión de recursos humanos

El sistema administrativo de gestión de recursos humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos.

El sistema está integrado por:

- a) La Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir).
- b) Las oficinas de recursos humanos de las entidades o las que hagan sus veces.
- c) El Tribunal del Servicio Civil.

Artículo 5. Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir)

La Autoridad Nacional del Servicio Civil, en adelante Servir, formula la política nacional del Servicio Civil, ejerce la rectoría del sistema y resuelve las controversias de



conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo 1023 y sus normas modificatorias.

Artículo 6. Oficina de Recursos Humanos

Las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector.

En cada entidad pública la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, tiene las siguientes funciones:

- a) Ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecida por Servir y por la entidad.
- b) Formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión.
- c) Supervisar, desarrollar y aplicar iniciativas de mejora continua en los procesos que conforman el sistema de gestión de recursos humanos.
- d) Realizar el estudio y análisis cualitativo y cuantitativo de la provisión de personal al servicio de la entidad de acuerdo a las necesidades institucionales.
- e) Gestionar los perfiles de puestos.
- f) Administrar y mantener actualizado en el ámbito de su competencia el Registro Nacional de Personal del Servicio Civil y el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido que lo integra.
- g) Otras funciones que se establezcan en las normas reglamentarias y lo dispuesto por el ente rector del sistema.

Artículo 7. El Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, es un órgano integrante de Servir que tiene por función la resolución de las controversias individuales que se susciten al interior del sistema de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo 1023 y disposiciones modificatorias.

TÍTULO III: DEL REGIMEN DEL SERVICIO CIVIL

CAPÍTULO I: INCORPORACIÓN AL SERVICIO CIVIL

Artículo 8. Proceso de selección

El proceso de selección, es el mecanismo de incorporación al grupo de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias. Tiene por finalidad seleccionar a las personas más idóneas para el puesto, sobre la base del mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública.



En el caso de los servidores de confianza, el proceso de selección se limita a al cumplimiento del perfil establecido para el puesto y no requieren aprobar un concurso público de méritos.

Artículo 9. Requisitos para acceder al Servicio Civil

Para participar en un proceso de incorporación al Servicio Civil se requiere:

- a) Estar en ejercicio pleno de sus derechos civiles.
- b) Cumplir con los requisitos mínimos exigidos para el puesto.
- c) No tener condena por delito doloso.
- d) No estar inhabilitado administrativa o judicialmente para el ejercicio de la profesión, para contratar con el Estado o para desempeñar función pública.
- e) Tener la nacionalidad peruana, en los casos que la naturaleza del puesto lo exija, conforme a la Constitución Política del Perú y a las leyes específicas.
- f) Los demás requisitos previstos en la Constitución Política del Perú y las leyes.

CAPÍTULO II: DE LA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Artículo 10. Finalidad del proceso de capacitación

La finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

Artículo 11. Reglas de la gestión de la capacitación

La gestión de la capacitación se rige por las siguientes reglas:

- a) Los recursos destinados a capacitación están orientados a mejorar la productividad de las entidades públicas. La planificación de la capacitación se realiza a partir de las necesidades de cada institución y de la administración pública en su conjunto.
- b) El acceso a la capacitación en el sector público se basa en criterios objetivos que garanticen la productividad de los recursos asignados, la imparcialidad y la equidad.
- c) La gestión de la capacitación en el sector público procura la especialización y eficiencia, fomentando el desarrollo de un mercado de formación para el sector público, competitivo y de calidad, a partir de la capacidad instalada de las universidades, de la Escuela Nacional de Administración Pública, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de reconocido prestigio.
- d) Los resultados de la capacitación que reciben los servidores civiles y su aprovechamiento en favor de la institución deben ser medibles.
- e) El servidor civil que recibe una capacitación financiada por el Estado está obligado a permanecer, al menos, el doble de tiempo que duró la capacitación. Dicha obligación no alcanza a funcionarios públicos ni servidores de confianza. No obstante, si estos últimos renuncian al término de la capacitación, deben devolver el valor de la misma.



Artículo 12. Ente rector de la capacitación para el sector público

Corresponde a Servir planificar, priorizar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público.

Artículo 13. Planificación de necesidades de capacitación

Las entidades públicas deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones, o contribuyan al cumplimiento de determinado objetivo institucional.

Artículo 14. Actividades y servidores excluidos de la capacitación

No son consideradas como actividades de capacitación, los estudios primarios y secundarios ni los estudios de pregrado que conlleven a la obtención de un título profesional.

No están comprendidos dentro de los programas de capacitación, con excepción de aquellos destinados a la inducción, los servidores públicos contratados temporalmente a los cuales se refiere el artículo 84 de la presente Ley.

Artículo 15. De la certificación

Servir certifica los programas de capacitación laboral y profesional ofrecidos en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, preferentemente sobre los temas de Gestión Pública, Políticas Públicas, Desarrollo y Gestión de Proyectos para los tres niveles de gobierno. La certificación es voluntaria y se efectúa de conformidad con las normas que para dichos efectos emite Servir.

Artículo 16. Tipos de capacitación

Los tipos de capacitación son:

- a) **Formación Laboral.** Tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía. Se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como para la mejora continua del servidor civil, respecto de sus funciones concretas y de las necesidades institucionales. Están comprendidas en la formación laboral la capacitación interinstitucional y las pasantías, organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general a todo el sector público.
- b) **Formación Profesional.** Conlleva a la obtención, principalmente, del grado académico de maestrías en áreas requeridas por las entidades. Está destinada a preparar a los servidores públicos en universidades, institutos y otros centros de



formación profesional y técnica, de primer nivel; atendiendo a la naturaleza de las funciones que desempeñan y a su formación profesional.

Artículo 17. Reglas especiales para la formación laboral

El personal del Servicio Civil puede acceder a la formación laboral con cargo a los recursos de la entidad. Los recursos asignados para la formación laboral, en el caso de los funcionarios públicos y servidores civiles de confianza, no puede exceder, por año, del doble del total de su compensación económica mensualizada.

Las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces gestionan dicha capacitación, conforme a la presente Ley y sus disposiciones reglamentarias y complementarias.

Artículo 18. Reglas especiales para la formación profesional

Solo los servidores civiles de carrera pueden ser sujetos de formación profesional. Excepcionalmente, los directivos públicos que no sean de confianza, pueden acceder a maestrías, siempre que ellas provengan de un fondo sectorial, de un ente rector o de algún fideicomiso del Estado para becas y créditos.

CAPÍTULO III: DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Artículo 19. Finalidad del proceso de evaluación

La gestión del rendimiento comprende el proceso de evaluación de desempeño y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil. Identifica y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos y de la entidad.

Artículo 20. Alcance de la evaluación de desempeño

Están sujetos a evaluación de desempeño los directivos públicos, los servidores civiles de carrera y los servidores de actividades complementarias.

Artículo 21. Responsables del proceso de evaluación

Las oficinas de recursos humanos, o las que hagan sus veces, y la alta dirección son responsables de que las evaluaciones se realicen en la oportunidad y forma establecidas por Servir.

El 30 de agosto de cada año Servir envía a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República del Congreso de la República y a la Contraloría General de la



República un informe sobre los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño realizadas en el Estado.

Artículo 22. Proceso de evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor público en cumplimiento de los objetivos de su puesto. Es llevado a cabo obligatoriamente por las entidades públicas en la oportunidad, forma y condiciones que señale el ente rector.

Todo proceso de evaluación se sujeta a las siguientes reglas mínimas:

- a) Los factores a medir como desempeño deben estar relacionados con las funciones del puesto.
- b) Se realiza en función de factores o metas mensurables y verificables.
- c) El servidor debe conocer por anticipado los procedimientos, factores o metas con los que será evaluado antes de la evaluación.
- d) Se realiza con una periodicidad anual.

Artículo 23. Tipos de evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño debe ajustarse a las características institucionales, a los servicios que brindan y a los tipos de puesto existentes en una entidad. Servir establece criterios objetivos para definir el tipo de evaluación de desempeño que corresponde en cada caso.

Artículo 24. Los factores de evaluación

La evaluación se realiza tomando en cuenta, principalmente, factores o metas individuales relacionadas a la función que desempeña el servidor. Adicionalmente, se pueden tomar en cuenta factores grupales cuando se hubiera establecido oficialmente indicadores de gestión para la entidad y sus unidades orgánicas.

Artículo 25. Retroalimentación y calificación

El proceso de evaluación debe garantizar que se comunique al servidor civil los métodos, la oportunidad, y las condiciones de la evaluación y los resultados de la misma, de manera que se puedan plantear los compromisos de mejora y realizar el seguimiento correspondiente.

La calificación debe ser notificada al servidor evaluado. El servidor puede solicitar documentadamente la confirmación de la calificación adjudicada ante un Comité --cuya conformación la establece el reglamento--, que define la situación de modo irrecurrible; salvo la calificación como personal de "ineficiencia comprobada" que lleva a la terminación del vínculo en aplicación del literal h) del artículo 49 de la presente Ley, en cuyo caso, procede recurrir al Tribunal del Servicio Civil en vía de apelación.



Artículo 26. Consecuencias de la evaluación

La evaluación es la base para la progresión en el grupo de servidores civiles de carrera, las compensaciones y la determinación de la permanencia en el Servicio Civil. Por la evaluación, se califica a los servidores como:

- a) Personal de rendimiento distinguido;
- b) Personal de buen rendimiento;
- c) Personal de rendimiento sujeto a observación; y,
- d) Personal de ineficiencia comprobada.

Solo los servidores que califiquen como personal de rendimiento distinguido o personal de buen rendimiento tienen derecho a participar en los procesos de progresión en la carrera que se convoquen en el Estado.

Las entidades solo podrán calificar como personal de rendimiento distinguido hasta el diez por ciento (10%) de los servidores civiles en cada evaluación. En caso de empate, se podrán plantear mecanismos que permitan cumplir con lo señalado en el presente artículo.

Por resolución de Servir, se establecen los métodos y criterios de evaluación, debiendo tomar en cuenta el número total de servidores de la entidad, el tipo de puestos existentes, el nivel de gobierno, el sector al que pertenece, la naturaleza de las funciones que cumple, la naturaleza de sus servicios o el rango de recursos presupuestarios.

Las oficinas de recursos humanos, o las que hagan sus veces, desarrollan actividades de capacitación para atender los casos de personal evaluado en la categoría de personal de rendimiento sujeto a observación, que garantice un proceso adecuado de formación laboral, en los seis (6) meses posteriores a la evaluación.

Si habiendo recibido la formación laboral fuera evaluado por segunda vez como personal de rendimiento sujeto a observación, es calificado como personal de ineficiencia comprobada.

Artículo 27. Supervisión de los procesos de evaluación

Corresponde a Servir aprobar los lineamientos y metodologías para el desarrollo de los procesos de evaluación, así como supervisar su cumplimiento por parte de las entidades públicas, pudiendo hacer cumplir los mismos en los casos en los que detecte discrepancias que desnaturalicen los objetivos de la evaluación.



CAPÍTULO IV: DE LAS COMPENSACIONES

Artículo 28. De la compensación

La compensación es el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios a la entidad de acuerdo al puesto que ocupa.

El objetivo de la compensación es captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivo que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Artículo 29. Estructura de las compensaciones

La compensación se estructura de la siguiente manera:

- a) La compensación económica del puesto es la contraprestación en dinero, correspondiente a las actividades realizadas en un determinado puesto.
- b) La compensación no económica son los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles. Estos beneficios no son de libre disposición del servidor.

Artículo 30. Reglas generales de la compensación

La gestión de la compensación se realiza a través del conjunto de principios, normas y medidas institucionales que regulan la retribución por la prestación de servicios personales al Estado.

La gestión de la compensación se basa en los siguientes principios:

- a) **Competitividad:** El sistema de compensaciones busca atraer y retener personal idóneo en el Servicio Civil peruano.
- b) **Equidad:** Al trabajo desempeñado en puestos similares pero en condiciones diferentes de exigencia, responsabilidad o complejidad le corresponde diferente compensación económica y al trabajo desempeñado en puestos y condiciones similares, le corresponde similar compensación económica.
- c) **Consistencia interna:** Las compensaciones dentro de la misma entidad guardan relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto.
- d) **Consistencia intergubernamental:** Las compensaciones de puestos similares, entre las entidades de la administración pública, son comparables entre sí. Esta regla se aplica teniendo en cuenta el nivel de responsabilidad y competencias de la entidad.

La nomenclatura de los puestos no conlleva a la presunción de igual trabajo y por ende no implica similar compensación, ni sirve de base para evaluar la consistencia interna ni intergubernamental.



Artículo 31. Compensación económica

- 31.1 La compensación económica que se otorga a los servidores civiles de las entidades públicas es anual y está compuesta de la valorización que sólo comprende:
- Principal.** Componente económico directo de la familia de puestos.
 - Ajustada.** Otorgada al puesto en razón de la entidad y en función a criterios de jerarquía, responsabilidad, presupuesto a cargo, personal directamente a su cargo, alcance de sus decisiones y monto que involucran las decisiones sobre recursos del Estado.
 - Vacaciones.** Entrega económica por el derecho vacacional.
 - Aguinaldos.** Entregas económicas por Fiestas Patrias y Navidad.

Adicionalmente y de acuerdo a situaciones atípicas para el desempeño de un puesto, debido a condiciones de accesibilidad geográfica, riesgo de vida, riesgo legal o servicios efectivos en el extranjero, se podrá incorporar la Valorización Priorizada, la cual es aprobada mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas. Esta modalidad de compensación se restringirá al tiempo que dure las condiciones de su asignación.

- 31.2 La compensación económica se paga mensualmente e incluye la valorización Principal y la Ajustada, y la Priorizada, de corresponder. El reglamento de la presente Ley establecerá los componentes base de la entrega económica del cálculo para el pago de las vacaciones y de los aguinaldos. Esta disposición no admite excepciones, ni interpretaciones, ni es materia de negociación.
- 31.3 Las bandas remunerativas de puestos consideran únicamente los conceptos recogidos en los incisos a) y b) del numeral 31.1 precedente.
- 31.4 La distribución de la valorización Principal por familia y la Ajustada se aprueba mediante decreto supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas, en coordinación con Servir.
- 31.5 Sólo los literales a), b), c) y d) del numeral 31.1 están sujetos a cargas sociales: Seguridad Social en salud y pensiones, así como Impuesto a la Renta.

Artículo 32. Fuente de financiamiento de la compensación económica del puesto

La compensación económica del puesto se financia con recursos ordinarios, recursos directamente recaudados o ambos, de acuerdo a las partidas presupuestales correspondientes programadas para cada entidad. En ningún caso se puede utilizar financiamiento proveniente de partidas presupuestales diferentes a las programadas.

El pago de dicha compensación sólo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido el pago de compensaciones por días no



laborados, salvo el pago por aplicación de suspensión imperfecta a que se refiere el numeral 47.2 del artículo 47 de la presente Ley. Asimismo, queda prohibido autorizar o efectuar adelantos con cargo a la compensación económica del puesto.

Artículo 33. Compensación por tiempo de servicios

La compensación por tiempo de servicios (CTS) equivale al 50% del resultado del cálculo del promedio de la suma de la valorización de la Principal y la Ajustada pagadas en cada mes durante los últimos tres (03) años, por cada año de servicios efectivos prestados. En caso que la antigüedad sea menor a tres (03) años, se hará el cálculo de manera proporcional a cada año de servicios efectivos prestados.

El pago de la CTS es cancelatorio y sólo se efectiviza a la culminación del vínculo del servidor con cada entidad.

Artículo 34. Reglas para el pago de la compensación económica del puesto

En el tratamiento para el pago de las compensaciones económicas se tiene en cuenta las siguientes reglas:

- a) La planilla única de pago de las entidades sólo es afectada por los descuentos establecidos por ley y por mandato judicial expreso, de corresponder. Las compensaciones económicas no están sujetas a indexaciones, homologaciones o cualquier otro mecanismo similar de vinculación.
- b) Las compensaciones económicas se establecen en moneda nacional salvo los casos de servicios efectivos en el extranjero.
- c) Los funcionarios públicos y directivos públicos que no presten servicios a tiempo completo solo reciben la proporción equivalente a la compensación económica del puesto.
- d) La compensación económica se abona a cada servidor civil luego de ser registrada y autorizada por el "Aplicativo informático para el registro centralizado de planillas y de datos de los recursos humanos del Sector Público – Aplicativo Informático" a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas.
- e) La contraprestación por los trabajos efectivamente realizados por el servidor civil, sólo pueden ser determinados según se regula en la presente Ley.

CAPÍTULO V: DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL DEL SERVICIO CIVIL

Artículo 35. Derechos individuales del servidor civil

El servidor civil tiene los siguientes derechos:

- a) Percibir una compensación de acuerdo a lo establecido en la presente Ley y sus normas reglamentarias. Los derechos y beneficios correspondientes a un puesto no son transferibles de producirse un supuesto de movilidad a otro puesto.
- b) Gozar de descanso vacacional efectivo y continuo de treinta (30) días por cada año completo de servicios, incluyendo los días de libre disponibilidad, regulados en el reglamento. Mediante decreto supremo el Poder Ejecutivo puede establecer que



- hasta quince (15) días de dicho período se ejecuten de forma general. El no goce del beneficio en el año siguiente en que se genera el derecho no genera compensación monetaria alguna y el descanso se acumula.
- c) Jornada de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, como máximo.
 - d) Descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas, como mínimo.
 - e) Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo.
 - f) Impugnar ante las instancias correspondientes las decisiones que afecten sus derechos.
 - g) Permisos y licencias de acuerdo a lo establecido en las normas reglamentarias.
 - h) Seguridad social en salud y pensiones, de acuerdo a la legislación sobre la materia.
 - i) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo.
 - j) Seguro de vida y de salud en los casos y con las condiciones y límites establecidos por las normas reglamentarias.
 - k) Ejercer la docencia o participar en órganos colegiados percibiendo dietas, sin afectar el cumplimiento de sus funciones o las obligaciones derivadas del puesto.
 - l) Contar con la defensa y asesoría legal, asesoría contable, económica o afin, con cargo a los recursos de la entidad para su defensa en procesos judiciales, administrativos, constitucionales, arbitrales, investigaciones congresales y policiales, ya sea por omisiones, actos o decisiones adoptadas o ejecutadas en el ejercicio de sus funciones, inclusive como consecuencia de encargos, aun cuando al momento de iniciarse el proceso hubiese concluido la vinculación con la entidad. Si al finalizar el proceso, se demostrara responsabilidad, el beneficiario debe reembolsar el costo del asesoramiento y defensa especializados.
 - m) No son de aplicación al servidor civil las normas que establezcan derechos en favor de personal sujeto a otro régimen o carrera.

Artículo 36. Efectos de la destitución nula o injustificada

La destitución declarada nula o injustificada por el Tribunal del Servicio Civil o el juez otorga el derecho al servidor civil a solicitar el pago de una indemnización o la reposición. En caso la entidad se haya extinguido o esté en proceso de hacerlo sólo corresponde la indemnización. Aquel servidor civil repuesto lo es en su puesto u otro del mismo nivel. Todo servidor civil repuesto se sujeta a los mismos deberes, derechos y condiciones aplicables a los servidores de su grupo.

Es nula la destitución que se fundamente en discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

Las normas reglamentarias establecen la indemnización a que se refiere el presente artículo. No procede reposición ni indemnización en el caso de los servidores de confianza. Para el caso de funcionarios públicos y directivos públicos que no sean de confianza, se está a las reglas especiales previstas en la presente Ley.



Artículo 37. Plazo de prescripción

La prescripción de la acción de cobro de los ingresos, beneficios sociales y otros derechos derivados de la compensación económica de los servidores civiles tiene plazo de dos (02) años y su cómputo se inicia al término de la relación con la entidad en la que se generó el derecho que se invoque.

En los demás casos de prescripción se está a lo dispuesto en las normas reglamentarias. En ninguno de estos casos la prescripción puede ser mayor a seis (6) meses contados desde la fecha en que ocurrió el acto que la motiva.

Artículo 38. Prohibición de doble percepción de ingresos

Los servidores del Servicio Civil no pueden percibir del Estado más de una compensación económica, remuneración, retribución, emolumento o cualquier tipo de ingreso. Es incompatible la percepción simultánea de remuneración y pensión por servicios prestados al Estado.

Las únicas excepciones las constituyen la función docente efectiva y la percepción de dietas por participación en uno (01) de los directorios de entidades o empresas estatales o en Tribunales Administrativos o en otros órganos colegiados.

Queda prohibida la percepción de ingresos por dedicación de tiempo completo en más de una entidad pública a la vez.

Artículo 39. Obligaciones de los servidores civiles

Son obligaciones de los servidores civiles, las siguientes:

- a) Cumplir leal y diligentemente los deberes y funciones que impone el servicio público.
- b) Privilegiar los intereses del Estado por encima de los intereses propios o de particulares.
- c) Informar oportunamente a los superiores jerárquicos de cualquier circunstancia que ponga en riesgo o afecte el logro de los objetivos institucionales o la actuación de la Entidad,
- d) Salvaguardar los intereses del Estado y emplear austeramente los recursos públicos. Los recursos y el personal a su cargo se asignan exclusivamente para el servicio oficial.
- e) No emitir opiniones ni brindar declaraciones en nombre de la entidad, salvo autorización expresa del superior jerárquico competente o cuando ello corresponda por la naturaleza del puesto.
- f) Informar a la autoridad superior o denunciar ante la autoridad correspondiente los actos delictivos, faltas disciplinarias o irregularidades que conozca.
- g) Actuar con imparcialidad y neutralidad política.
- h) No participar ni intervenir por sí o por terceras personas, directa o indirectamente, en los contratos con su entidad o cualquier otra entidad del Estado en los que



- tenga interés el propio servidor civil, su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
- i) No participar ni intervenir por sí o por terceras personas, directa o indirectamente, en la gestión de intereses en un procedimiento administrativo de su entidad. En el caso del nivel nacional de gobierno, esta prohibición se extiende a los procedimientos administrativos tramitados ante todas las entidades pertenecientes a su sector.
 - j) Guardar secreto o reserva de la información calificada como tal por las normas sobre la materia, aun cuando ya no formen parte del Servicio Civil.
 - k) Mejorar continuamente sus competencias y mantener la iniciativa en sus labores.
 - l) Someterse a las evaluaciones que se efectúen en el marco de la presente Ley.
 - m) Las demás que señale la presente Ley, sus normas reglamentarias y demás normas que regulan el Servicio Civil, en cuanto fueran aplicables.

CAPITULO VI: DERECHOS COLECTIVOS

Artículo 40. Derechos colectivos del servidor civil

Los derechos colectivos de los servidores civiles son los previstos en el Convenio 151 de la OIT, los artículos de la función pública establecidos en la Constitución Política del Perú y las Leyes de Presupuesto del Sector Público.

No están comprendidos los funcionarios públicos, directivos públicos ni los servidores de confianza.

Se aplica supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en lo que no se oponga a lo establecido en la presente Ley.

Ninguna negociación colectiva podrá alterar la valorización de los puestos que resulten de la aplicación de la presente Ley.

Artículo 41. Normas específicas respecto a la sindicación

Los servidores civiles tienen derecho a organizarse por entidades públicas con fines de defensa de sus intereses. Las organizaciones de servidores civiles deben coadyuvar en el propósito de mejora continua del servicio al ciudadano y no afectar el funcionamiento eficiente de la entidad o la prestación del servicio.

La autoridad no debe promover actos que limiten la constitución de organismos sindicales o el ejercicio del derecho de sindicación.

Artículo 42. De las solicitudes de cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo



Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen.

Artículo 43. Inicio de la negociación colectiva

La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego de reclamos que debe contener un proyecto de convención colectiva, con lo siguiente:

- a) Nombre o denominación social y domicilio de la entidad pública a la cual se dirige.
- b) Denominación y número de registro del o de los sindicatos que lo suscriben, y domicilio único que señalen para efectos de las notificaciones.
- c) De no existir sindicato, las indicaciones que permitan identificar a la coalición de trabajadores que lo presenta.
- d) La nómina de los integrantes de la comisión negociadora que no puede ser mayor a un servidor civil por cada 50 servidores civiles de la entidad que suscriben el registro del sindicato hasta un máximo de seis servidores civiles.
- e) Las peticiones que se formulan respecto a condiciones de trabajo o de empleo que se planten deben tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención. Se consideran condiciones de trabajo o condiciones de empleo los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones.
- f) Firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea, o de los representantes acreditados, de no haber sindicato.

Artículo 44. De la negociación colectiva

La negociación y los acuerdos en materia laboral se sujetan a lo siguiente:

- a) El pliego de reclamos se presenta ante la entidad pública entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año.
- b) La contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho.
- c) Las negociaciones deben efectuarse necesariamente hasta el último día del mes de febrero. Si no se llegara a un acuerdo, las partes pueden utilizar los mecanismos de conciliación hasta el 31 de marzo.
- d) Los acuerdos suscritos entre los representantes de la entidad pública y de los servidores civiles tienen un plazo de vigencia no menor de dos (02) años y surten efecto obligatoriamente a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente. Similar regla se aplica a los laudos arbitrales.
- e) Los acuerdos y los laudos arbitrales no son de aplicación a los funcionarios públicos, directivos públicos ni a los servidores de confianza. Es nulo e inaplicable todo pacto en contrario.

Son nulos los acuerdos adoptados en violación de lo dispuesto en el presente artículo.



Están prohibidos de representar intereses contrarios a los del Estado en procesos arbitrales referidos a la materia de la presente Ley o en los casos previstos en el presente artículo, quienes ejercen cargos de funcionarios o directivos públicos, incluso en los casos que los mismos se realicen ad honorem o en órganos colegiados. Esta prohibición también alcanza a cualquiera que ejerza como árbitro o conciliador.

Artículo 45. Ejercicio de la huelga

- 45.1 El derecho de huelga se ejerce una vez agotados los mecanismos de negociación o mediación. Para tal efecto, los representantes del personal deben notificar a la entidad sobre el ejercicio del citado derecho con una anticipación no menor a quince (15) días. Es ilegal el ejercicio del derecho de huelga que no haya cumplido con lo establecido en el presente artículo.
- 45.2 El ejercicio del derecho de huelga permite a la entidad pública la contratación temporal y directa del personal necesario para garantizar la prestación de los servicios y actividades esenciales para el funcionamiento de la entidad, desde el inicio de la huelga y hasta su efectiva culminación.

CAPITULO VII: CAUSAS DE SUSPENSIÓN Y TÉRMINO DEL SERVICIO CIVIL

Artículo 46. Suspensión del Servicio Civil

La suspensión del Servicio Civil es perfecta cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de otorgar la compensación respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Es imperfecta cuando el empleador debe otorgar la compensación sin contraprestación efectiva de labores.

Artículo 47. Supuestos de suspensión

- 47.1. El Servicio Civil se suspende de manera perfecta en los siguientes casos:
- a) La maternidad durante el descanso pre y postnatal.
 - b) El ejercicio de cargos políticos de elección popular o haber sido designado como funcionario público de libre designación y remoción que requieran desempeñarse a tiempo completo.
 - c) El permiso o licencia concedidos por la entidad.
 - d) El ejercicio del derecho de huelga.
 - e) La sanción por la comisión de faltas de carácter disciplinario que conlleve la suspensión temporal del servidor civil, así como pena privativa de libertad efectiva por delito culposo por un periodo no mayor a tres (03) meses.
 - f) La inhabilitación para el ejercicio profesional o el ejercicio de la función pública en ambos casos por un periodo no mayor a tres (03) meses.
 - g) La detención del servidor por la autoridad competente.
 - h) La sentencia de primera instancia por delitos de terrorismo, narcotráfico, corrupción o violación.
 - i) El caso fortuito o fuerza mayor.



En los casos previstos en el literal h), de no confirmarse la sentencia contra el servidor, este puede reingresar al mismo nivel, una vez que dicha sentencia quede firme.

- 47.2. La relación de Servicio Civil se suspende de manera imperfecta en los siguientes casos:
- a) La enfermedad y el accidente comprobados, de acuerdo al plazo establecido en la normatividad sobre seguridad social en salud.
 - b) La invalidez temporal, de acuerdo al plazo establecido en la normatividad sobre seguridad social en salud.
 - c) El descanso vacacional.
 - d) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales.
 - e) El permiso o licencia concedidos por la entidad, por cuenta o interés de la entidad.
 - f) Licencias por paternidad, conforme a la ley de la materia.
 - g) Por citación expresa judicial, militar, policial u otras citaciones derivadas de actos de administración interna de las entidades públicas.
- 47.3. La participación en la formación para ser Directivo Público en la Escuela Nacional de Administración Pública puede originar suspensión perfecta o imperfecta según fuera el caso.
- 47.4. La imposición de una medida cautelar, de conformidad con las normas sobre el procedimiento sancionador disciplinario establecidos en la presente Ley y su Reglamento, puede originar suspensión perfecta o imperfecta según el caso.

Artículo 48. Término del Servicio Civil

La relación laboral en el Servicio Civil termina con la conclusión del vínculo que une a la entidad con el servidor civil. Se sujeta a las causales previstas en la presente Ley.

Artículo 49. Causales de término del Servicio Civil

Son causales de término del Servicio Civil las siguientes:

- a) Fallecimiento.
- b) Renuncia.
- c) Jubilación.
- d) Mutuo acuerdo.
- e) Alcanzar el límite de edad de setenta años.
- f) Pérdida o renuncia a la nacionalidad peruana, en los casos en que la naturaleza del puesto la exija como requisito para acceder al Servicio Civil.
- g) La sanción de destitución por la comisión de faltas de carácter disciplinario y la condena penal por delito doloso; así como pena privativa de libertad efectiva por delito culposo por un plazo mayor a tres (03) meses.
- h) La inhabilitación para el ejercicio profesional o el ejercicio de la función pública, en ambos casos por un periodo mayor a tres (03) meses.
- i) Cese:



- a. Cese por causa relativa a la capacidad del servidor: en los casos de ineficiencia comprobada.
- b. Cese por causa relativa a la incapacidad física o mental sobreviniente del servidor que impida el ejercicio de las funciones que le corresponden. Debe declararse conforme a Ley.
- j) No superar el periodo de prueba.
- k) Supresión del puesto debido a causas tecnológicas, estructurales u organizativas, entendidas como las innovaciones científicas o de gestión o nuevas necesidades derivadas del cambio del entorno social o económico, que llevan cambios en los aspectos organizativos de la entidad.
- l) Extinción de la entidad por mandato normativo expreso.
- m) Por decisión discrecional, en el caso de los servidores civiles de confianza y funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción.

Artículo 50. La impugnación de la suspensión y término del Servicio Civil

Todo proceso de impugnación previsto en la presente Ley o que derive de lo previsto en ella se desarrollan con respeto al debido procedimiento y se sujeta a las siguientes condiciones:

- a) Se realiza en una vía procedimental previamente establecida.
- b) Se sujeta a plazos perentorios y de prescripción.
- c) Se realiza por escrito.
- d) No requiere firma de abogado colegiado.

TÍTULO IV: DE LOS GRUPOS DE SERVIDORES CIVILES DEL SERVICIO CIVIL

CAPÍTULO I: DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 51. Atribuciones del funcionario público

El funcionario público ejerce atribuciones políticas, normativas y administrativas. Las dos primeras son entendidas como la facultad de diseñar y aprobar políticas y normas o reglas de carácter general, en el ámbito y materias de su competencia. La tercera es entendida como actos de dirección y de gestión interna.

Artículo 52. Clasificación de los funcionarios públicos

Los funcionarios públicos se clasifican en:

- a) **Funcionario público de elección popular, directa y universal.** Es el elegido mediante elección popular, directa y universal, como consecuencia de un proceso electoral conducido por la autoridad competente para tal fin. El ingreso, permanencia y término de su función están regulados por la Constitución Política del Perú y las leyes de la materia.
Son funcionarios públicos de elección popular, directa y universal:
 - 1) Presidente de la República.



- 2) Vicepresidentes de la República.
 - 3) Congresistas de la República.
 - 4) Presidentes, Vicepresidentes y Consejeros Regionales.
 - 5) Alcaldes, Teniente Alcaldes y Regidores.
- b) **Funcionario público de designación o remoción regulada.** Es aquel cuyos requisitos, proceso de acceso, período de vigencia o causales de remoción, están regulados en norma especial con rango de ley.

Son funcionarios públicos de designación y remoción regulados:

- 1) Magistrados del Tribunal Constitucional.
- 2) Defensor del Pueblo y Defensor adjunto.
- 3) Contralor General de la República y Vice contralor.
- 4) Presidente del Jurado Nacional de Elecciones.
- 5) Miembros del Consejo Nacional de la Magistratura.
- 6) Director General y miembros del Consejo Directivo de la Academia de la Magistratura.
- 7) Titulares, adjuntos, presidentes y miembros del directorio de los organismos constitucionalmente autónomos.
- 8) Titulares, adjuntos y miembros del directorio de entidades que cuenten con disposición expresa sobre la designación de sus funcionarios.
- 9) Los jueces que integren el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.
- 10) Fiscal de la Nación del Ministerio público.
- 11) Presidente de la Corte Suprema
- 12) Rectores y vicerrectores de las universidades públicas.
- 13) Titulares, adjuntos, presidente y miembros del consejo directivo de los organismos técnicos especializados y reguladores.
- 14) Gobernadores.
- 15) Aquellos señalados por norma con rango de ley, siempre que cumplan con lo dispuesto en los artículos 53 y 54 de la presente Ley.

- c) **Funcionario público de libre designación y remoción.** Es aquel cuyo acceso al Servicio Civil se realiza por libre decisión del funcionario público que lo designa, basada en la confianza para realizar funciones de naturaleza política, normativa o administrativa.

Son funcionarios públicos de libre designación y remoción:

- 1) Ministro de Estado.
- 2) Viceministro.
- 3) Secretarios generales de Ministerios y aquellos que por Ley expresa tengan igual jerarquía.
- 4) Titulares, adjuntos presidentes y miembros de los órganos colegiados de entidades que no cuenten con disposición expresa sobre la designación de sus funcionarios.
- 5) Gerente General del Gobierno Regional.
- 6) Gerente Municipal.

La Compensación para los funcionarios señalados en el presente artículo se aprueba mediante decreto supremo con voto aprobatorio del Consejo de Ministros.



Artículo 53. Requisitos de los funcionarios públicos

Para ser funcionario público se requiere cumplir con los requisitos contemplados para cada puesto según la ley específica. Sin perjuicio de ello, se requiere:

- a) Tener la nacionalidad peruana, en los casos que la naturaleza del puesto lo exija, conforme a la Constitución Política del Perú y a las leyes específicas.
- b) Tener hábiles sus derechos civiles.
- c) No estar inhabilitado para ejercer función pública o para contratar con el Estado, de acuerdo a resolución administrativa o resolución judicial definitiva.
- d) No tener condena por delito doloso.
- e) No tener otro impedimento legal establecido por norma expresa de alcance general.

Artículo 54. Requisitos mínimos para funcionarios de libre designación o remoción

Los funcionarios públicos de libre designación o remoción deben contar con estudios superiores o experiencia, así como cumplir con los requisitos mínimos establecidos para el puesto, de acuerdo a lo señalado en los documentos de gestión de la entidad o en la norma correspondiente.

Artículo 55. Causales de terminación de la condición o calidad de funcionario público de libre designación o remoción

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 49, la condición o calidad de funcionario público de libre designación o remoción concluye, adicionalmente, por:

- a) Cumplimiento del plazo de designación.
- b) Pérdida de la confianza o decisión unilateral de la autoridad que lo designó, para los casos de funcionarios públicos de libre designación y remoción.

Las normas reglamentarias desarrollarán las causales de cese de la designación en los casos de funcionarios públicos de designación y remoción regulados.

Artículo 56. Efectos del término de la designación como funcionario público

El término del vínculo jurídico del funcionario público con la entidad no genera pago compensatorio, otorgamiento de suma a título de liberalidad ni indemnización alguna, salvo la CTS de corresponder.

Artículo 57. Aplicación general de la Ley a funcionarios

En el caso de los funcionarios públicos, la presente Ley y sus normas reglamentarias se aplican según la naturaleza de sus actividades.



CAPÍTULO II: DIRECTIVOS PÚBLICOS

Artículo 58. Funciones de los directivos públicos

El directivo público tiene funciones de organización, dirección o toma de decisiones sobre los recursos a su cargo; vela por el logro de los objetivos asignados y supervisa el logro de metas de los servidores civiles bajo su responsabilidad.

Artículo 59. Incorporación y asignación de puestos a los directivos públicos

El ingreso a un puesto directivo público se realiza por concurso público de méritos realizado por cada entidad, cumpliendo con el perfil del puesto respectivo. En el caso de los servidores de confianza, aun cuando no se requiere concurso, deberán cumplir con el perfil establecido para el puesto.

Los directivos públicos son asignados para desempeñar puestos hasta el tercer nivel orgánico consecutivo de la entidad. Mediante resolución del titular de Servir, se pueden establecer excepciones a esta regla, en función del número de niveles organizativos de la entidad, el número total de servidores de la entidad o la naturaleza de las funciones de la entidad.

Artículo 60. Características de la contratación de directivos públicos

- 
- 60.1 Los directivos públicos son designados por un período de tres (3) años, renovables hasta en dos (2) oportunidades, con excepción de quienes ejerzan la titularidad de entes rectores de sistemas administrativos, a los que no se aplica el límite de renovaciones.
 - 60.2 En todos los casos las renovaciones se realizan considerando los resultados favorables de su evaluación anual.
 - 60.3 Los plazos se computan por cada puesto ocupado por el directivo público.
 - 60.4 Están sujetos a un periodo de prueba no menor de tres (3) ni mayor de seis (6) meses y a la evaluación anual de cumplimiento de metas de carácter institucional.
 - 60.5 Autorízase a Servir para que, en los casos que se le delegue, realice los concursos de selección de directivos en representación de las entidades comprendidas en el régimen de la presente Ley.

Artículo 61. Obligaciones del directivo público

Sin perjuicio de lo dispuesto en la presente Ley, el directivo público está obligado a:

- a) Lograr las metas establecidas para el período de su designación, dentro de las circunstancias y recursos existentes, y rendir cuenta de ello.
- b) Realizar las acciones y los procesos propios de su cargo con eficiencia, efectividad y transparencia.



Artículo 62. De la evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño de los directivos públicos se centra en la verificación y calificación del cumplimiento de metas definidas para el directivo público en el período de gestión, así como en la identificación de brechas de conocimientos y habilidades. Es anual e incluye a quienes están sujetos a la condición de confianza.

Los tipos de evaluación asociados al cumplimiento de la función son la medición del logro de metas y la medición de competencias. Si el directivo público no logra cumplir con las metas establecidas para la evaluación, de acuerdo con los criterios previstos en las normas reglamentarias, la entidad da por concluida la designación.

Artículo 63. Causales de término de la condición o calidad de directivo público

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 49 de la presente Ley, la condición o calidad de directivo público concluye por:

- a) Incumplimiento de metas, según lo establecido en los artículos 61 y 62 de la presente Ley.
- b) Vencimiento del plazo del contrato.
- c) Asunción de cargo de funcionario público o de servidor de confianza.

El término por estas causales no da lugar a ninguna medida compensatoria ni indemnización a favor del directivo público, salvo aquellas establecidas en la presente Ley.

Artículo 64. Número de directivos de confianza en la entidad pública

Sólo el veinte por ciento (20%) de los directivos públicos existentes en cada entidad pública puede ser ocupado por servidores de confianza, respetando el porcentaje previsto en el artículo 77 de la presente Ley.

Mediante resolución de Presidencia Ejecutiva, Servir establece otros límites en consideración al número total de servidores civiles previstos en el cuadro de puestos de la entidad (CPE), así como a la naturaleza o funciones de la entidad, entre otros factores.

CAPÍTULO III: SERVIDORES CIVILES DE CARRERA

Artículo 65. Funciones del servidor civil de carrera

El servidor civil de carrera realiza actividades directamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad pública en el ejercicio de una función administrativa, la prestación de servicios públicos, o la gestión institucional. El Servicio Civil de Carrera es un sistema único e integrado.



No comprende a los funcionarios, los directivos públicos, los servidores de confianza, los servidores de servicios complementarios ni los contratados temporalmente.

Artículo 66. Características de la contratación de los servidores civiles

Los servidores civiles de carrera se incorporan al régimen del Servicio Civil por un periodo indeterminado y están sujetos únicamente a las causales de suspensión y término establecidas en los artículos 47 y 49 de la presente Ley.

El servidor civil de carrera que haya sido seleccionado o designado como funcionario público o directivo público y no haya superado el periodo de prueba, haya perdido la confianza o haya culminado el periodo a que se refiere el numeral 60.1 del artículo 60 de la presente Ley, retorna al grupo y nivel primigenio.

El servidor civil de carrera designado como funcionario público o directivo público, ya sea por confianza o por concurso público, tiene suspendidas sus oportunidades de progresión hasta el término de la referida designación y su retorno al grupo y nivel primigenio.

Artículo 67. Incorporación al grupo de servidores civiles de carrera

La incorporación al grupo de servidores civiles de carrera se efectúa mediante concurso público de méritos abierto o transversal.

El concurso público de méritos transversal es el proceso por el que se accede a un puesto distinto en la propia entidad o en una entidad diferente y al que sólo pueden postular los servidores civiles de carrera, siempre que cumplan con el perfil del puesto.

El concurso público de méritos abierto es el proceso por el que se accede a un puesto propio de la carrera pública y al que puede postular cualquier persona sea o no servidor civil de carrera siempre que cumpla con el perfil del puesto.

El concurso público de méritos abierto procede:

- a) Cuando se requiere cubrir puestos que corresponden al nivel inicial de una familia de puestos.
- b) Cuando se produzca una plaza vacante de puestos altamente especializados. El puesto puede ubicarse en cualquier nivel de la entidad convocante.
- c) Cuando se trate de entidades nuevas, para cubrir los puestos de todos los niveles organizacionales de la entidad.
- d) Cuando resulte desierto el concurso transversal a nivel de todo el Estado.

Artículo 68. Reingreso

Los servidores civiles de carrera que renuncien pueden reingresar al Servicio Civil de Carrera en el mismo nivel o en un nivel superior, siempre que ganen el concurso público de méritos transversal convocado para el puesto al que postulen.

El reingreso debe producirse dentro de los dos (2) años posteriores a la renuncia.



Artículo 69. Progresión de los servidores civiles de carrera

La progresión implica que el servidor de carrera accede a un puesto vacante en cualquier entidad pública incluyendo la propia, a través de un concurso público de méritos transversal.

Se efectúa a un puesto:

- a) Del mismo nivel o superior, dentro de una misma familia de puestos.
- b) Del mismo nivel, superior o inferior en otra familia de puestos.

La progresión puede ocurrir hasta en dos (2) niveles superiores, respecto del nivel en que se encuentra el servidor civil.

Artículo 70. Consecuencia de la progresión

El servidor civil de carrera que gane el concurso público de méritos transversal, solo tiene derecho a las compensaciones y a las prerrogativas establecidas para el puesto concursado y en tanto se mantenga en dicho puesto.

Cada oportunidad de progresión genera derechos diferentes y no acumulables, con excepción del tiempo de servicios. La progresión únicamente da lugar al otorgamiento de la compensación del puesto concursado.

Artículo 71. Requisito para participar en un concurso público de méritos transversal

Para participar en un concurso público de méritos transversal el servidor civil de carrera debe cumplir, como mínimo, un tiempo de permanencia de dos (2) años en su puesto; y contar con, al menos, una calificación de "personal de buen rendimiento" en las evaluaciones de los últimos dos (2) años.

Artículo 72. Período de prueba del servidor civil de carrera

El servidor civil de carrera que se incorpora mediante concurso público se sujeta a un período de prueba de tres (3) meses.

Artículo 73. Suplencia en el período de prueba

El puesto que deja un servidor civil de carrera que se encuentra en período de prueba por progresión, sólo puede ser cubierto por contrato temporal de suplencia, el cual se realiza directamente, sin concurso y por el plazo que dure el período de prueba.

El contrato temporal de suplencia por período de prueba puede extenderse por el tiempo adicional que tome realizar el concurso para cubrir el puesto dejado por el servidor que superó el período de prueba.



Los servicios prestados bajo la condición de contratación temporal de suplencia no generan derechos adicionales a los establecidos contractualmente. Asimismo no generan derecho para el ingreso al Servicio Civil de Carrera o permanencia en el puesto.

CAPÍTULO IV: SERVIDORES DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

Artículo 74. Funciones de los servidores de actividades complementarias

Los servidores de actividades complementarias realizan funciones de soporte, complemento, manuales u operativas respecto de las funciones sustantivas y de administración interna que realiza cada entidad.

Artículo 75. Incorporación y período de prueba

Los servidores de actividades complementarias ingresan mediante concurso público de méritos. Para los casos de convocatorias a procesos de selección a plazo indeterminado, el ganador del concurso público de méritos pasa por un período de prueba que no puede ser mayor a tres (3) meses. En caso el servidor de actividades complementarias no supere el período de prueba, la relación con el Servicio Civil termina.

Artículo 76. Modalidades de contratación

Los servidores civiles de actividades complementarias son contratados a plazo indeterminado o a plazo fijo.

Los contratos a plazo fijo requieren período de prueba y proceden para la ejecución de proyectos o servicios específicos. El período de prueba en esta modalidad de contratación se aplica solo para el primer contrato respecto del mismo puesto y no para las renovaciones. Los contratos culminan con la terminación del proyecto o servicio específico, el cumplimiento de la condición resolutoria o el vencimiento del plazo previsto en el contrato.

CAPÍTULO V: DE LOS SERVIDORES DE CONFIANZA

Artículo 77. Límite de servidores de confianza

El número de servidores de confianza en ningún caso será mayor al cinco por ciento (5%) del total de puestos previstos por la entidad pública, con un mínimo de dos (2) y un máximo de cincuenta (50) servidores de confianza, correspondiendo al titular de la entidad pública la determinación de la ubicación de los servidores de confianza. Este porcentaje incluye a los directivos públicos a que se refiere el artículo 64 de la presente Ley.



Las normas reglamentarias regulan la forma de calcular los topes mínimos y máximos, atendiendo al número total de servidores civiles previstos en la entidad pública y a la naturaleza o funciones de la entidad pública, entre otros factores.

Tratándose del Congreso de la República, esta disposición es supletoria respecto de sus propias normas.

Mediante resolución de Presidencia Ejecutiva debidamente justificada, Servir establece las excepciones, debidamente justificadas a los topes (mínimos o máximos) señalados en el presente artículo. Esta resolución se publica en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 78. Consecuencias del incumplimiento de los límites de servidores de confianza

La inobservancia del porcentaje autorizado para la incorporación de servidores de confianza o el incumplimiento de los topes a que se refiere el artículo 77 de la presente Ley, no genera a favor de los contratados el derecho a permanencia ni beneficio distinto a la compensación que corresponda por los servicios prestados.

De detectarse la violación de los límites establecidos, se procede a dar por terminado el contrato o designación de todos los servidores excedentes, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponda a los encargados de la gestión de los recursos humanos de la entidad pública, por incumplimiento de las disposiciones de esta Ley.

Artículo 79. De la contratación y designación

El vínculo entre los servidores de confianza y la entidad se establece en un contrato escrito de naturaleza temporal, cuya vigencia se condiciona a la confianza de quien los designa, y donde se precisan las condiciones de empleo, el puesto a ocupar y la contraprestación a percibir, conforme a lo establecido en el artículo 31 de la presente Ley.

El contrato puede resolverse, sin que ello genere el derecho a pago compensatorio, otorgamiento de suma a título de liberalidad ni indemnización alguna por la terminación del vínculo con la entidad pública.

La designación de servidores de confianza se realiza mediante el acto administrativo que corresponda de acuerdo a ley o mediante el acto de administración contemplado en la presente Ley, según sea el caso. Asimismo, la designación debe ser publicada en la página web de la entidad.

elley



CAPÍTULO VI: DISPOSICIONES COMUNES PARA LOS DIRECTIVOS PÚBLICOS, SERVIDORES DE CARRERA Y SERVIDORES DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

Artículo 80. Lista de accesitarios

Los postulantes que aprueben el concurso y a pesar de su calificación de aptos no alcancen vacante, integran una "lista de accesitarios".

En caso que el ganador del correspondiente proceso de selección no pudiera acceder al puesto obtenido o no hubiera superado el período de prueba, la Entidad puede cubrir el puesto vacante con los integrantes de la lista de accesitarios, en estricto orden de méritos.

La lista de accesitarios sólo es de aplicación respecto del puesto convocado y se extingue automáticamente en los casos en que el ganador del puesto supere el período de prueba o a los seis (6) meses de concluido el concurso.

La incorporación en esta lista de accesitarios no da lugar a ningún derecho para el postulante, ni lo incorpora en forma alguna al Servicio Civil.

Artículo 81.Desplazamiento

El desplazamiento de personal es el acto de administración mediante la cual un servidor civil, por disposición fundamentada de la entidad pública, pasa a desempeñar temporalmente diferentes funciones dentro o fuera de su entidad, teniendo en consideración las necesidades del Servicio Civil y el nivel ostentado.

Los desplazamientos son:

- a) Designación como directivo público o como servidor de confianza.
- b) Rotación.
- c) Destaque.
- d) Encargo de funciones.
- e) Comisión de servicios.

Artículo 82. Participación de las carreras especiales

82.1 Los servidores civiles pertenecientes a las carreras especiales pueden ocupar puestos definidos para el servidor civil de carrera, servidores de actividades complementarias o directivos públicos, en tanto cumplan los requisitos del puesto y bajo las modalidades de ingreso previstas en la presente Ley.

82.2 Al asumir los referidos puestos, los derechos, obligaciones, reglas y demás disposiciones y regulaciones propias de las carreras especiales, quedan suspendidas hasta su retorno al puesto de su carrera. Al término retornan a su carrera especial.



82.3 En tanto ocupen los citados puestos, se regirán exclusivamente por lo dispuesto en la presente Ley y sus normas reglamentarias y complementarias.

Artículo 83. Nepotismo

Los servidores civiles, incluyendo a los funcionarios que gozan de la facultad de nombramiento y contratación de personal o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección o contratación de personas, están prohibidos de ejercer dicha facultad en su entidad respecto a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio. Son nulos los contratos o designaciones que se realicen en contravención de lo dispuesto en este artículo.

Se aplica las mismas reglas en el caso de convivientes o uniones de hecho.

Artículo 84. Contratación temporal

Excepcionalmente se puede contratar de manera directa a plazo fijo para los casos de suspensión imperfecta previstos en el numeral 47.2 del artículo 47 de la presente Ley, así como los casos de incremento extraordinario y temporal de actividades. Estas situaciones deben estar debidamente justificadas. Los contratos no pueden tener un plazo mayor a nueve (9) meses. Pueden renovarse por una sola vez antes de su vencimiento, hasta por un período de tres (3) meses. Cumplido el plazo, tales contratos concluyen de pleno derecho y son nulos los actos en contrario. El personal contratado bajo esta modalidad no pertenece al Servicio Civil de Carrera.

TÍTULO V: RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

CAPÍTULO I: FALTAS

Artículo 85. Definición de faltas y faltas de carácter disciplinario

Definición de falta:

Se considera falta a toda conducta infractora, por acción u omisión, a las normas contenidas en la presente Ley, el Reglamento de la presente Ley, y los Reglamentos Internos de cada Entidad. La comisión de la falta da lugar a la aplicación de la sanción correspondiente.

Las Entidades sólo se encuentran facultadas a desarrollar vía Reglamento Interno, las denominadas faltas leves. Bajo ningún supuesto, podrán reglamentar las faltas clasificadas como graves o muy graves.

Faltas de carácter disciplinario:



I. Faltas leves

Son faltas leves las conductas infractoras de las normas de organización interna de cada entidad que acarrear la sanción de amonestación.

II. Faltas graves

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

- a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.
- b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.
- c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
- d) La negligencia en el desempeño de las funciones.
- e) El impedir el funcionamiento del servicio público.
- f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.
- g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes;
- h) El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro.
- i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.
- j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.
- k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.
- l) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.
- m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica, o de cualquier otra índole.
- n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.
- o) Negarse a ser evaluado conforme a las disposiciones de la presente Ley y sus normas reglamentarias, pese a haber sido debidamente informado sobre el procedimiento y las características de la evaluación.
- p) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el Servicio Civil.
- q) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.
- r) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.
- s) Las demás que señalen el Reglamento de la presente ley.



Artículo 86. Régimen de los ex-servidores de las entidades

Los ex-servidores civiles de una entidad se acogerán a las restricciones establecidas en el artículo 241 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 87. Determinación de la sanción a las faltas

La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

1. Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
2. Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
3. El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
4. Las circunstancias en que se comete la infracción.
5. La concurrencia de varias faltas
6. La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
7. La reincidencia en la comisión de la falta.
8. La continuidad en la comisión de la falta.
9. El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso;

Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción.

La destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública. El servidor civil que se encuentre en este supuesto, no podrá reingresar a prestar servicios a favor del Estado por un plazo de cinco (5) años, contados a partir de que la resolución administrativa que causa estado es eficaz.

Si un servidor civil es declarado responsable de un delito doloso, mediante sentencia que cause estado, o que haya quedado consentida, o ejecutoriada, culmina su relación con la entidad.

CAPITULO II: RÉGIMEN DE SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Artículo 88. Sanciones aplicables

Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses
- c) Destitución.



Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo.

Artículo 89. La amonestación

La amonestación es verbal o escrita. La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es propuesta por el jefe inmediato y aprobada por el jefe de personal, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de personal o de quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el titular de la entidad pública o quien haga sus veces.

Artículo 90. La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de doce (12) meses previo proceso administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el secretario técnico de la Comisión de Procedimientos Disciplinarios.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de personal. Es propuesta por el jefe de personal y con conocimiento del titular de la entidad pública

La Comisión de Procedimientos Disciplinarios impone la sanción en primera instancia a través de una resolución, y podría modificar la sanción propuesta. Esta resolución puede ser impugnada ante el Tribunal del Servicio Civil vía recurso de apelación.

La Comisión de Procedimientos Disciplinarios se encuentra conformada por tres (3) miembros designados por el titular de la Entidad. Uno de ellos representará al titular de la entidad. Los miembros de la Comisión podrán ser servidores civiles en ejercicio de la misma Entidad. Por lo menos uno de ellos será, de preferencia, abogado. La Comisión depende de la Secretaría General o del órgano que haga sus veces.

Artículo 91. Graduación de la sanción

Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deberán estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.

La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor.



Los descuentos por tardanzas e inasistencia no tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no eximen de la aplicación de la debida sanción.

Artículo 92. Autoridades

Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario:

- a) El jefe inmediato del presunto infractor.
- b) El jefe de personal o quien haga sus veces.
- c) El Tribunal del Servicio Civil.

Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que será de preferencia, abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad. El secretario técnico podrá ser un servidor civil de la entidad que se desempeñará como tal, en adición a sus funciones. El secretario técnico, es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación, y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

La secretaria técnica depende de la oficina de recursos humanos de la entidad o la que haga sus veces.

Cualquier persona que considere que un servidor civil ha incurrido en una conducta que tenga las características de falta disciplinaria, deberá informarlo de manera verbal o escrita ante la Secretaría Técnica de la Comisión de Procedimiento Disciplinario. La denuncia deberá expresar claramente los hechos y adjuntar las pruebas pertinentes.

Artículo 93. El procedimiento administrativo disciplinario

93.1 La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia inicia el procedimiento de oficio o a pedido de una denuncia, debiendo comunicar al servidor por escrito las presuntas faltas y otorgarle un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa. Para tal efecto, el servidor civil tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el proceso queda listo para ser resuelto.

Cuando la comunicación de la presunta falta es a través de una denuncia, el rechazo a iniciar un proceso administrativo disciplinario debe ser motivado y notificado al que puso en conocimiento la presunta falta, si estuviese individualizado.

93.2 Previo al pronunciamiento de las autoridades del proceso administrativo disciplinario de primera instancia y luego de presentado los descargos, el servidor civil procesado puede ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, efectuado personalmente o por medio de un abogado, para lo cual se señala fecha y hora única.



- 93.3 La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia realiza las investigaciones del caso, solicita los informes respectivos, examina las pruebas que se presenten e impone las sanciones que sean de aplicación.
- 93.4 Durante el tiempo que dura el procedimiento administrativo disciplinario el servidor civil procesado, según la falta cometida, puede ser separado de su función y puesto a disposición de la oficina de personal. Mientras se resuelve su situación, el servidor civil tiene derecho al goce de sus remuneraciones, estando impedido de hacer uso de sus vacaciones, licencias por motivos particulares mayores a cinco (5) días o presentar renuncia.

Artículo 94. Prescripción.

La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces.

La autoridad administrativa resolverá en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa deberá motivar debidamente la dilación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no podrá transcurrir un plazo mayor a un (1) año.

Para el caso de los ex-servidores civiles, el plazo de prescripción será de dos (2) años contados a partir de que la Entidad conoció de la comisión de la infracción.

Artículo 95. El procedimiento de los medios impugnatorios

- 95.1 El término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles, y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles. La resolución de la apelación agota la vía administrativa.
- 95.2 La interposición de los medios impugnatorios suspende la ejecución del acto impugnado.
- 95.3 El recurso de apelación se interpone cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico. La apelación es con efecto suspensivo.

Artículo 96. Medidas Cautelares

- 96.1 Luego de comunicar al servidor civil por escrito las presuntas faltas la autoridad del proceso administrativo disciplinario puede, mediante decisión motivada en el objeto de prevenir afectaciones mayores a la entidad pública o a los ciudadanos, separarlo de su función y ponerlo a disposición de la Oficina de Personal para realizar trabajos que le sean asignados de acuerdo con su especialidad, o exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo.



- 96.2 Las medidas cautelares se ejercitan durante el tiempo que dura el proceso administrativo disciplinario, siempre que ello no perjudique el derecho de defensa del servidor civil y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. Excepcionalmente, cuando la falta presuntamente cometida por el servidor civil afecte gravemente los intereses generales, la medida cautelar podrá imponerse de modo previo al inicio del procedimiento administrativo disciplinario. La validez de dicha medida está condicionada al inicio del procedimiento correspondiente.
- 96.3 Las medidas cautelares pueden ser modificadas o levantadas durante el curso del procedimiento administrativo disciplinario, de oficio o a instancia de parte, en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no pudieron ser consideradas en el momento de su adopción.
- 96.4 Las medidas caducan de pleno derecho cuando se emite la resolución que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario en la instancia que impuso la medida, cuando haya transcurrido el plazo fijado para su ejecución, o para la emisión de la resolución que pone fin al procedimiento.

Artículo 97. Medidas correctivas

La autoridad puede dictar medidas correctivas para revertir en lo posible el acto que causo el daño a la entidad pública o a los ciudadanos.

Artículo 98. Registro de Sanciones

Las sanciones de suspensión y destitución deben ser inscritas en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido creado por el artículo 242 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que administra la Autoridad Nacional de Servicio Civil (Servir). La inscripción es permanente y deberá indicar el plazo de la sanción.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Trabajadores, servidores, obreros, entidades y regímenes no comprendidos en la presente Ley

No están comprendidos en la presente Ley los trabajadores de las empresas estatales, sin perjuicio de lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023, el Banco Central de Reserva del Perú, ni los servidores sujetos a regímenes especiales. Tampoco se encuentran comprendidos los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales.

Para los efectos del régimen del Servicio Civil se reconocen como carreras especiales normadas por:

- a) Ley 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República.
- b) Ley 23733, Ley universitaria.
- c) Ley 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud.



- d) Ley 28561, Ley que regula el trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud.
- e) Ley 29944, Ley de la Reforma Magisterial.
- f) Ley 28359, Ley de situación militar de los oficiales de las fuerzas armadas.
- g) Decreto Legislativo 1149, Ley de la Carrera y Situación del personal de la policía nacional del Perú.
- h) Ley 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.
- i) Decreto Legislativo 052, Ley Orgánica del Ministerio Público.
- j) Ley 29277, Ley de la Carrera Judicial.

Las carreras especiales, los trabajadores de empresas del Estado, los servidores sujetos a carreras especiales, los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales, así como a las personas designadas para ejercer una función pública determinada o un encargo específico, ya sea a dedicación exclusiva o parcial, remunerado o no; se rigen supletoriamente por el artículo III del Título Preliminar, referido a los principios del Servicio Civil, el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil, y el Título V, referido al régimen disciplinario y proceso administrativo sancionador establecidas en la presente Ley.

SEGUNDA. Defensa y asesoría de los servidores civiles

Las entidades públicas deben otorgar la defensa y asesorías, a que se refiere el literal l) del artículo 35 de la presente Ley, a los servidores civiles que ejerzan o hayan ejercido funciones y resuelto actos administrativos o actos de administración interna bajo criterios de gestión en su oportunidad.

Para iniciar cualquier denuncia de carácter penal, la autoridad que conozca del caso debe solicitar un informe técnico jurídico emitido por la respectiva entidad en donde presta o prestó Servicio Civil el denunciado. Dicho informe sirve de sustento para efectos de la calificación del delito o archivo de la denuncia.

TERCERA. Derechos colectivos de quienes presten servicios al Estado bajo el régimen del Decreto Legislativo 728

Los derechos colectivos de quienes prestan servicios al Estado bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 se interpretan de conformidad con las disposiciones del Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo y las Leyes de Presupuesto.

Esta disposición rige a partir del día siguiente de la publicación de la presente Ley.

CUARTA. Aprobación del cuadro de puestos de la entidad (CPE)

Créase el cuadro de puestos de la entidad (CPE) como instrumento de gestión. El CPE de cada entidad se aprueba mediante resolución del Consejo Directivo de Servir



con opinión favorable de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas.

QUINTA. Registro de la compensación por tiempo de servicios

Créase el Registro de la Compensación por Tiempo de Servicios (RCTS) a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas, con la finalidad de centralizar la información para la liquidación de la compensación por tiempo de servicios y otras prestaciones del personal de los regímenes del Decreto Legislativo 728 y el Decreto Legislativo 276 que se trasladen al nuevo régimen.

SEXTA. Obligación de informar de las entidades

Los titulares de las entidades de la administración pública, incluidos los organismos constitucionalmente autónomos, las empresas públicas y los poderes del Estado, están obligados a remitir al Ministerio de Economía y Finanzas y a la Contraloría General de la República, dentro del primer trimestre del año, la información de los pagos realizados a su personal anualmente por toda fuente, desagregado por cada una de las personas que prestaron servicios durante el ejercicio fiscal anterior.

SÉTIMA. Aplicativo informático para el registro centralizado de planillas y de datos de los recursos humanos del sector público

Para fines de pago de las compensaciones, las entidades que se incorporen progresivamente a la presente Ley, requieren que los datos personales de los beneficiarios y las planillas de pago se encuentren expresamente descritos y registrados mediante los procesos del "Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público - Aplicativo Informático" a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas. Los datos registrados en el referido aplicativo sirven de base para las fases de formulación, programación, ejecución y evaluación del proceso presupuestario; para determinar el número de plazas del sector público; para implementar políticas salariales; para programar las obligaciones sociales y previsionales; y, los gastos en personal cualquiera sea su modalidad de contratación directa o indirecta.

OCTAVA. Registro de títulos y grados obtenidos en el extranjero

Para efectos del funcionamiento del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, tal como el ingreso, la progresión, cumplimiento de requisitos, entre otros, los títulos universitarios, grados académicos o estudios de posgrado emitidos por una universidad o entidad extranjera o los documentos que los acrediten son registrados ante Servir, requiriéndose como único acto previo la legalización del Ministerio de Relaciones Exteriores o el apostillado correspondiente. Servir administra este registro de manera transparente y con la finalidad de promover la capacitación y formación profesional de los funcionarios y servidores civiles. El registro es automático y le otorga validez sólo para efectos del sistema administrativo de gestión de recursos humanos. Servir efectúa actos de fiscalización de la legalización del Ministerio de



Relaciones Exteriores posterior sobre los documentos registrados, su falsedad origina la destitución del servidor civil sin perjuicio de las responsabilidades penales y administrativas.

NOVENA. Vigencia de la Ley

- a) A partir del día siguiente de la publicación de la presente Ley, son de aplicación inmediata para los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728, las disposiciones sobre el artículo III del Título Preliminar, referido a los principios del Servicio Civil, el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil, y el Título V, referido al proceso administrativo sancionador; y los Capítulos V y VI del Título III, referido a los derechos y obligaciones del personal civil y los derechos colectivos.

Las normas de esta Ley sobre el proceso administrativo sancionar, la capacitación y la evaluación desempeño, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en el artículo 17 de esta Ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación.

- b) La disposición complementaria final tercera, la disposición complementaria modificatoria única, la disposición complementaria transitoria sexta y el literal l) del artículo 35 de la presente Ley rigen desde el día siguiente de la publicación de la presente Ley.
- c) Las demás disposiciones de la presente Ley entran en vigencia al día siguiente de la publicación de los tres reglamentos descritos en los literales a), b) y c) de la décima disposición complementaria final de la presente Ley.
- d) Las disposiciones del Decreto Legislativo 276 y del Decreto Legislativo 728 y sus normas complementarias, reglamentarias y de desarrollo, con excepción de lo dispuesto en el literal a) de la novena disposición complementaria final, son de exclusiva aplicación a los servidores comprendidos en dichos regímenes. En ningún caso constituyen fuente supletoria del régimen que la presente ley establece.

DÉCIMA. Disposiciones reglamentarias

En un plazo de ciento ochenta (180) días calendario se dictan las normas reglamentarias de la presente Ley, que se estructuran en, al menos, los siguientes reglamentos:

- a) Reglamento general de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante decreto supremo, con el voto aprobatorio del consejo de ministros, a propuesta de Servir.
- b) Reglamento de compensaciones, aprobado mediante decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Economía y Finanzas. A propuesta de Servir para el caso de compensaciones no económicas; y a propuesta de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos, en coordinación con la Dirección General de Presupuesto Público, para el caso de compensaciones económicas.



- c) Reglamento del régimen especial para gobiernos locales, aprobado mediante decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, a propuesta de Servir.

UNDECIMA. Régimen especial para las municipalidades que cuentan hasta con 20 personas

El personal de las municipalidades se rige por la presente ley con excepción de aquellas que cuenten hasta con veinte (20) personas laborando para la entidad pública bajo cualquier régimen o modalidad de contratación. En dicho caso las municipalidades tienen un régimen especial adecuado a sus características y necesidades.

El régimen especial no puede asignar menos derechos que los contemplados en esta norma y procura la simplificación de los procedimientos de gestión del Servicio Civil.

La municipalidad incluida en el régimen especial cuenta con condiciones, requisitos, procedimientos y metodologías especiales, los cuales son desarrollados en las normas reglamentarias de la presente Ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA. Implementación progresiva de la Ley

La implementación del régimen previsto en la presente Ley se realiza progresivamente, y concluye en un plazo máximo de siete (7) años, conforme a las reglas de gradualidad que establecen las normas reglamentarias, en el marco de la programación de las leyes anuales de presupuesto.

La implementación del régimen previsto en esta Ley se realiza por entidades públicas, a partir de criterios de composición de los regímenes al interior de las entidades, naturaleza de las funciones de la entidad, nivel de gobierno, presupuesto y las prioridades del Estado.

La Presidencia Ejecutiva de Servir emite una resolución de "inicio de proceso de implementación" y otra de "culminación del proceso de implementación" del nuevo régimen en una entidad pública.

Corresponde también a la Presidencia Ejecutiva de Servir declarar la culminación del proceso de implementación del Régimen de la Ley del Servicio Civil en el sector público.

SEGUNDA. Reglas de implementación

Las entidades públicas incluidas en el proceso de implementación se sujetan a las siguientes reglas:



- a) Queda prohibida la incorporación de personas bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728, así como cualquier forma de progresión bajo dichos regímenes.
- b) El régimen contemplado en el Decreto Legislativo 1057 es de aplicación hasta la culminación del proceso de implementación en cada entidad pública.
- c) A partir de la resolución de "inicio del proceso de implementación", toda incorporación de servidores que se efectúe se sujeta a las disposiciones del régimen del Servicio Civil contenido en la presente Ley y sus disposiciones complementarias y reglamentarias.
- d) Los destakes entre entidades públicas que no se encuentren en el nuevo régimen sólo puede realizarse hasta la emisión de la resolución de "inicio del proceso de implementación" de la entidad pública. No puede realizarse destakes desde y hacia dichas entidades con entidades públicas que hayan iniciado el proceso de implementación. Están permitidos los destakes entre entidades públicas que pertenezcan al régimen previsto en la presente Ley.
- e) La regulación contenida en los Decretos Legislativos 276 y 728 no referida a principios y gestión del Servicio Civil, ética, incompatibilidades, prohibiciones y responsabilidades, capacitación y evaluación, mantiene su vigencia únicamente para los servidores comprendidos en dichos regímenes, que opten por mantenerse en ellos hasta cuando culminen su vínculo con la entidad.

TERCERA. Proceso de transición de las entidades públicas al régimen del Servicio Civil

La presente Ley y su reglamento establecen las reglas, procesos y metodologías que deben seguir las entidades seleccionadas para el traspaso al régimen del Servicio Civil. Estas incluyen al menos los siguientes pasos:

- a) Análisis situacional. Incluyendo un mapeo actual de puestos de la entidad, el análisis de los principales servicios a prestar por la entidad y de la carga de trabajo.
- b) Propuesta de reorganización incluyendo la simplificación de procesos, definición de nuevos perfiles de puesto y la cantidad de personal necesario para ejercer sus funciones adecuadamente, realizada en coordinación con Servir.
- c) Valorización de los puestos de la entidad pública en coordinación con Servir y el Ministerio de Economía y Finanzas.

CUARTA. Traslado de servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 al régimen del Servicio Civil

Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 pueden trasladarse voluntariamente y previo concurso público de méritos al régimen previsto en la presente Ley. Las normas reglamentarias establecen las condiciones con las que se realizan los concursos de traslado de régimen. La participación en los concursos para trasladarse al nuevo régimen no requiere de la renuncia previa al régimen de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, según corresponda.



Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 que ganen los concursos y opten voluntariamente por el traslado al nuevo régimen previsto en la presente Ley, dejan de pertenecer a los regímenes señalados con la respectiva liquidación de sus beneficios sociales, según corresponda, y no tienen derecho a ninguna de las condiciones y beneficios establecidos en ellos, a partir de su traslado al nuevo régimen, cualquier disposición, resolución administrativa o judicial que contravenga esta disposición es nula de pleno derecho o inejecutable por el Sector Público.

Los servidores civiles que ingresan al régimen de Servicio Civil previsto en la presente Ley deben aportar al Sistema Privado de Pensiones o al Sistema Nacional de Pensiones, según corresponda. Los servidores civiles que han alcanzado el derecho a percibir una pensión pero optan por seguir prestando servicios, deben tramitar la suspensión de la pensión correspondiente.

QUINTA. Gestión de servidores bajo diferentes regímenes en entidades públicas en el régimen del Servicio Civil

A fin de poder mejorar el funcionamiento de la entidad pública y únicamente adecuarla a la nueva organización y perfiles de puesto, las entidades públicas están autorizadas, desde el inicio de su proceso de implementación, a reubicar de puesto a quienes presten servicios en ella, incluso si pertenecen al régimen del Decreto Legislativo 276 o 728 o cualquier carrera o régimen especial.

El proceso de implementación de las entidades al régimen del Servicio Civil no configura la causal de terminación prevista en el inciso j del artículo 49 de la presente Ley.

SEXTA. Inaplicación de normas para las entidades que adopten el régimen del Servicio Civil

A partir de la resolución de "inicio del proceso de implementación" emitida por Servir, no son de aplicación a las entidades públicas que implementen el régimen del Servicio Civil previsto en la presente Ley y a los puestos correspondientes a funcionarios públicos de libre designación y remoción; la Ley 28212, Ley que regula los ingresos de los Altos Funcionarios Autoridades del Estado y dicta otras medidas; y el Decreto de Urgencia 038-2006, que modifica la Ley 28212 y dicta otras medidas. En tales casos, las compensaciones se sujetan a lo dispuesto en la presente Ley y sus normas reglamentarias.

SÉTIMA. Servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057

Los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, pueden presentarse a los concursos para puestos que se convoquen bajo el nuevo régimen previsto en la presente Ley. En caso de obtener un puesto, para ser efectivamente incorporados al nuevo régimen deben haber renunciado al régimen anterior y a partir



de su traslado al régimen del Servicio Civil no tienen derecho a ninguna de las condiciones ni beneficios establecidos en él.

OCTAVA. Implementación del régimen del Servicio Civil

En tanto dure el proceso de implementación del régimen del Servicio Civil en todas las entidades públicas, las entidades públicas que hayan iniciado o culminado el proceso de implementación, pueden cubrir sus puestos en cualquier nivel de la carrera mediante concurso público de méritos abierto.

Lo dispuesto en los literales a) y d) del artículo 67 entra en vigencia cuando todas las entidades del Estado culminen el proceso de implementación del nuevo régimen previsto en la presente Ley.

NOVENA. Ingreso de Directivos Públicos

1. La entidad pública hasta la culminación del proceso de implementación del régimen del Servicio Civil previsto en la presente Ley, puede convocar a un proceso de selección de directivos públicos o cubrir los puestos directivos con:
 - a) El Cuerpo de Gerentes Públicos, creado por el Decreto Legislativo 1024, Decreto Legislativo que crea y regula el cuerpo de gerentes públicos.
 - b) El Fondo de Apoyo Gerencial, creado por el Decreto Ley 25650, Crean el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público.
 - c) Los directivos superiores y ejecutivos considerandos en los literales a) y b) del numeral 3 del artículo 4 de la Ley 28175, Ley marco del empleo público.
 - d) El personal altamente calificado en el sector público normado por la Ley 29806, Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el sector público y dicta otras disposiciones.
 - e) Los egresados de la Escuela Nacional de Administración Pública ENAP, creada por Decreto Supremo 079-2012-PCM, Decreto Supremo que crea la Escuela Nacional de Administración Pública.
2. La entidad pública que se encuentre en proceso de implementación al régimen del Servicio Civil y que cuente con gerentes públicos seleccionados y asignados por Servir, pueden incorporarlos como directivos públicos bajo el régimen del Servicio Civil sin necesidad de concurso. Después de la culminación del proceso de implementación de la entidad todo directivo público debe ingresar por concurso público.

DÉCIMA. Aplicación del régimen sancionador y proceso administrativo disciplinario

A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la presente Ley y sus normas reglamentarias. El Código de Ética de la Función Pública se aplica en los supuestos no previstos en la presente norma.



Queda prohibida la aplicación simultánea del régimen disciplinario establecido en la presente Ley y la Ley del Código de Ética de la Función Pública o su Reglamento, para una misma conducta infractora, en el mismo procedimiento administrativo disciplinario.

El jefe de personal, o quien haga sus veces, también tramita los procedimientos por infracciones al Código de Ética de la Función Pública.

UNDÉCIMA. Trabajadores bajo el régimen del Decreto Ley 20530

A los servidores que se encuentren en el régimen pensionario del Decreto Ley 20530, que opten por incorporarse al régimen del Servicio Civil no se les acumula el tiempo de servicios, debiendo afiliarse al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), durante este nuevo periodo de trabajo.

Para el cálculo de la pensión a que se refiere el artículo 5 de la Ley 28449, Ley que establece las nuevas reglas del régimen de pensiones del Decreto Ley 20530, se toma como referencia la fecha de traslado al régimen del Servicio Civil.

Cuando dichos servidores culminen su Servicio Civil, percibirán la pensión bajo el régimen del Decreto Ley 20530, más aquella que pudiera haber generado en el SNP o SPP.

DUODÉCIMA. Destino de los egresados del Programa de Formación Amplia de la ENAP

Los egresados del Programa de Formación Amplia de la Escuela Nacional de Administración Pública podrán ser asignados, transitoriamente y en calidad de adjuntos, a las gerencias de entidades públicas en las que existan necesidades de modernización administrativa y que la entidad los requiera.

DÉCIMA TERCERA. Efectos del Programa de Formación Amplia en concursos públicos

Para efectos de los concursos públicos de personal, el Programa de Formación Amplia que se imparte en la Escuela Nacional de Administración Pública se considera equivalente a estudios de maestría.

DÉCIMA CUARTA. Efectos de implementación de la presente Ley

Para efectos de la implementación de la presente Ley, en lo que respecta a la compensación económica del puesto, el incremento de plazas y el ingreso de personal, las entidades que implementen la Ley de Servicio Civil quedan exoneradas de las restricciones previstas en los artículos 6 y 8 de la Ley 29951, Ley de



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

DICTAMEN DEL PROYECTO DE LEY
1846/2012-PE, QUE PROPONE LA LEY DEL
SERVICIO CIVIL.

Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, o los artículos que hagan sus veces en las posteriores leyes anuales de presupuesto.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

ÚNICA. Aplicación del pago de la compensación por tiempo de servicios para el sector público.

Incorpórese como tercer párrafo al artículo 2 del Decreto Legislativo 650 el siguiente texto:

"Cuando el empleador sea una entidad de la Administración Pública la compensación por tiempo de servicios que se devengue es pagada directamente por la entidad, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio".

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogaciones

- a) Deróguese el artículo 13 de la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- b) Una vez que la presente Ley se implemente, el Decreto Legislativo 1025 que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público y la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público quedan derogados.

Dese cuenta

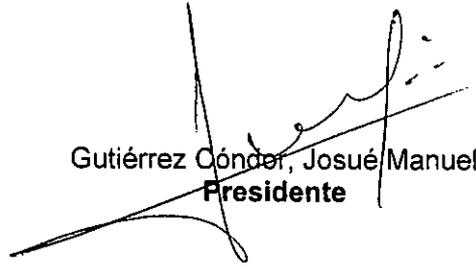
Sala de Comisiones

Lima, 8 de mayo de 2013



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

DICTAMEN DEL PROYECTO DE LEY
1846/2012-PE, QUE PROPONE LA LEY DEL
SERVICIO CIVIL.



Gutiérrez Córder, Josué Manuel
Presidente

Reátegui Flores, Rolando
Vicepresidente



Lewis Del Alcázar, Norman David
Secretario

Acuña Núñez, Richard Frank

Acuña Peralta, Virgilio

Aguinaga Recuenco, Alejandro A.

Chacón De Vettori, Cecilia Isabel

Eguren Neuenschwander, Juan Carlos

Gamarra Saldívar, Teófilo



Gastañadui Ramírez, Santiago

Huaire Chuquichaico, Casio F.



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

DICTAMEN DEL PROYECTO DE LEY
1846/2012-PE, QUE PROPONE LA LEY DEL
SERVICIO CIVIL.

Crisólogo Espejo, Víctor Walberto

De La Torre Dueñas, Hernán

Espinoza Rosales, Rennán

Falconí Picardo, Marco Tulio

Grandez Saldaña, Víctor Raúl

Huayama Neira, Leonidas



Jara Jara, Dalmacio Modesto

León Rivera, José Raguberto

León Romero, Luciana M.

Merino De Lama, Manuel Arturo

Monterola Abregu, Wullian A

Nayap Kinin, Eduardo

Omonte Durand, María Del Carmen

Pérez Tello de Rodríguez, María S.

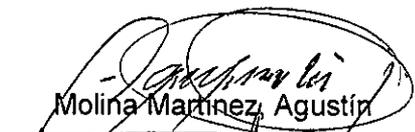
Portugal Catacora, Mariano Eutropio

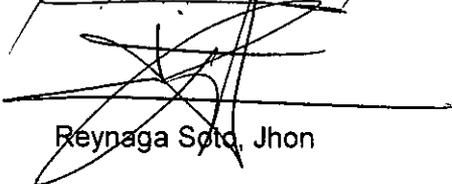
Reggiardo Barreto, Renzo Andrés



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

DICTAMEN DEL PROYECTO DE LEY
1846/2012-PE, QUE PROPONE LA LEY DEL
SERVICIO CIVIL.


Molina Martínez, Agustín


Reynaga Soto, Jhon

Ramírez Gamarra, Reber Joaquín

Rimarachín Cabrera, Jorge A.


Rivas Teixeira, Martín Amador

Rodríguez Zavaleta, Elías

Valqui Matos, Néstor Antonio

Accesitarios:

Andrade Carmona, Fernando Juan

Bardález Cochagne, Aldo M.

Cárdenas Cerrón, Johnny

Ccama Layme, Francisco


Condori Cusi, Rubén

Cordero Jon Tay, María del Pilar



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

DICTAMEN DEL PROYECTO DE LEY
1846/2012-PE, QUE PROPONE LA LEY DEL
SERVICIO CIVIL.

Ruiz Loayza, Wilder

Salazar Miranda, Octavio Edilberto

Solorzano Flores, Ana

Tan De Inafuko, Aurelia

Tapia Bernal, Segundo Leocadio

Teves Quispe, Julia

Urtecho Medina, Wilson M.

Valle Ramirez, William

Yrupailla Montes, César E.

Zerillo Bazalar, Manuel Salvador

ASISTENCIA

SESIÓN EXTRAORDINARIA N° 15

Miércoles, 8 de mayo de 2013

Hora: 13:00

Lugar: Hemiciclo del Congreso

MIEMBROS TITULARES



1. GUTIÉRREZ CÓNDOR, JOSUÉ
PRESIDENTE
(Nacionalista Gana Perú)



2. REÁTEGUI FLORES, ROLANDO
VICEPRESIDENTE
(G. P. Fujimorista)



3. LEWIS DEL ALCÁZAR, NORMAN DAVID
SECRETARIO
(Perú Posible)



4. ACUÑA NÚÑEZ, RICHARD FRANK
(Alianza por el Gran Cambio)

Liancia



5. ACUÑA PERALTA, VIRGILIO
(Solidaridad Nacional)



6. AGUINAGA RECUENCO, ALEJANDRO
(G. P. Fujimorista)



7. CHACÓN DE VETTORI, CECILIA
(G. P. Fujimorista)



Congreso de la República



8. EGUREN NEUENSCHWANDER, JUAN CARLOS
(Alianza por el Gran Cambio)

[Handwritten signature]



9. GAMARRA SALDÍVAR, TEÓFILO
(Nacionalista Gana Perú)



10. GASTAÑADUI RAMÍREZ, SANTIAGO
(Nacionalista Gana Perú)

[Handwritten signature]



11. HUAIRE CHUQUICHAICO, CASIO F.
(Perú Posible)

Huairé



12. MOLINA MARTÍNEZ, AGUSTÍN
(Nacionalista Gana Perú)

[Handwritten signature]



13. RAMÍREZ GAMARRA, JOAQUÍN
(G. P. Fujimorista)



14. REYNAGA SOTO, JHON
(Nacionalista Gana Perú)

[Handwritten signature]



15. RIMARACHÍN CABRERA, JORGE ANTONIO
(Acción Popular - Frente Amplio)

[Handwritten signature]



Congreso de la República



16. RIVAS TEIXEIRA, MARTÍN AMADO
(Nacionalista Gana Perú)



17. RODRÍGUEZ ZAVALA, ELÍAS NICOLÁS
(Concertación Parlamentaria)



18. VALQUI MATOS, NÉSTOR ANTONIO
(G. P. Fujimorista)

MIEMBROS ACCESITARIOS



1. ANDRADE CARMONA, FERNANDO
(Perú Posible)



2. BARDÁLEZ COCHAGNE, ALDO MAXIMILIANO
(G. P. Fujimorista)



3. CÁRDENAS CERRÓN, JOHNNY
(Nacionalista Gana Perú)



4. CONDORI CUSI, RUBÉN
(Nacionalista Gana Perú)



5. CORDERO JON TAY, MARÍA
(G. P. Fujimorista)



Congreso de la República



6. CCAMA LAYME, FRANCISCO
(G. P. Fujimorista)



7. CRISÓLOGO ESPEJO, VÍCTOR
(Perú Posible)



8. DE LA TORRE DUEÑAS, HERNÁN
(Nacionalista Gana Perú)



9. ESPINOZA ROSALES, RENNÁN SAMUEL
(Perú Posible)



10. FALCONÍ PICARDO, MARCO TULIO
(Perú Posible)



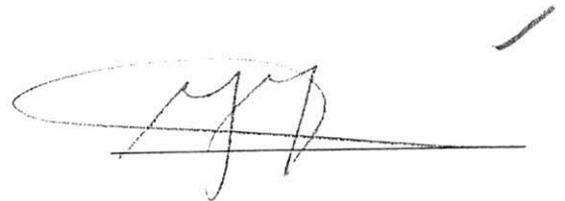
11. GRANDEZ SALDAÑA, VÍCTOR
(G. P. Fujimorista)



12. HUAYAMA NEIRA, LEONIDAS
(Nacionalista Gana Perú)



13. JULCA JARA, MODESTO
(Perú Posible)





Congreso de la República



14. LEÓN RIVERA, JOSÉ RAGUBERTO
(Perú Posible)



15. LEÓN ROMERO, LUCIANA
(Concertación Parlamentaria)



16. MERINO DE LAMA, MANUEL ARTURO
(Acción Popular - Frente Amplio)



17. MONTEROLA ABREGU, WUILIAN ALFONSO
(Perú Posible)



18. NAYAP KININ, EDUARDO
(Nacionalista Gana Perú)



19. OMONTE DURAND DE DYER, MARÍA DEL CARMEN
(Perú Posible)



20. PÉREZ TELLO DE RODRÍGUEZ, MARÍA SOLEDAD
(Alianza por el Gran Cambio)



21. PORTUGAL CATACORA, E.
(Perú Posible)



Congreso de la República



22. REGGIARDO BARRETO, RENZO
(Concertación Parlamentaria)



23. RUIZ LOAYZA, WILDER
(Nacionalista Gana Perú)



24. SALAZAR MIRANDA, OCTAVIO
(G. P. Fujimorista)



25. SOLORZANO FLORES, ANA MARÍA
(Nacionalista Gana Perú)



26. TAN DE INAFUKO, AURELIA
(G. P. Fujimorista)



27. TAPIA BERNAL, SEGUNDO
(G. P. Fujimorista)



28. TEVES QUISPE, JULIA
(Nacionalista Gana Perú)



29. URTECHO MEDINA, MICHAEL
(Solidaridad Nacional)



Congreso de la República



30. VALLE RAMÍREZ, WILLYAM TITO
(Perú Posible)



31. YRUPAILLA MONTES, CÉSAR ELMER
(Nacionalista Gana Perú)



32. ZERILLO BAZALAR, MANUEL SALVADOR
(Nacionalista Gana Perú)
