

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

Lima,⁰⁴ de enero de 2013

OFICIO N°⁰⁰¹-2013-PR

Señor
VÍCTOR ISLA ROJAS
Presidente del Congreso de la República
Presente.-

De nuestra consideración:

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 107° de la Constitución Política del Perú, a fin de someter a consideración del Congreso de la República, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, el proyecto de Ley del Servicio Civil.

Mucho estimaremos que se sirva disponer su trámite con el carácter de URGENTE, según lo establecido por el Artículo 105° de la Constitución Política del Perú.

Atentamente,

OLLANTA HUMALA TASSO
Presidente Constitucional de la República

JUAN FEDERICO JIMÉNEZ MAYOR
Presidente del Consejo de Ministros

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 9 de Enero del 2013.....

Según la consulta realizada, de conformidad con el
Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la
República: pase la Proposición N° 1846 para su
estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de
PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE
LA REPÚBLICA, y TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL.



JAVIER ANGELES ILLMANN
Oficial Mayor(e)
CONGRESO DE LA REPÚBLICA



Proyecto de Ley

LEY DEL SERVICIO CIVIL

TÍTULO PRELIMINAR.....	2
TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.....	4
TÍTULO II: GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL.....	6
TÍTULO III. INCORPORACIÓN Y CAUSAS DE TÉRMINO	7
CAPÍTULO 1: INCORPORACIÓN AL SERVICIO CIVIL	7
CAPÍTULO 2: CAUSAS DE SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN	8
TÍTULO IV: DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL DEL SERVICIO CIVIL	10
TÍTULO V: DERECHOS COLECTIVOS	13
TÍTULO VI: DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y SERVIDORES DE CONFIANZA	15
CAPÍTULO 1: DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS	15
CAPÍTULO 2: DE LOS SERVIDORES DE CONFIANZA	18
TÍTULO VII: DIRECTIVOS PÚBLICOS.....	19
TÍTULO VIII: SERVIDORES CIVILES DE CARRERA	22
CAPÍTULO 1: DISPOSICIONES GENERALES	22
CAPÍTULO 2: DE LA INCORPORACIÓN AL SERVICIO CIVIL DE CARRERA	23
CAPÍTULO 3: PROGRESIÓN Y DESPLAZAMIENTO EN EL SERVICIO CIVIL DE CARRERA	23
CAPÍTULO 4: PERIODO DE PRUEBA	24
TÍTULO IX: SERVIDORES DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS.....	25
CAPÍTULO 1: DISPOSICIONES GENERALES	25
TÍTULO X: RÉGIMEN ESPECIAL PARA MUNICIPALIDADES.....	26
TÍTULO XI: DISPOSICIONES COMUNES PARA LOS DIRECTIVOS PÚBLICOS, SERVIDORES DE CARRERA Y SERVIDORES DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	26
TÍTULO XII: DE LA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	28
TÍTULO XIII: DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	30
TÍTULO XIV: DE LAS COMPENSACIONES.....	33
TÍTULO XV: RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	36
CAPÍTULO 1: FALTAS ÉTICAS DISCIPLINARIAS	37
CAPÍTULO 2: RÉGIMEN DE SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	39
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES	43
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS	46
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS	50
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS DEROGATORIAS	50

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo I.- Objeto de la Ley

El objeto de la Ley es establecer las reglas necesarias para promover un Servicio Civil meritocrático, idóneo, orientado al ciudadano y la protección de los intereses generales del país.

Artículo II.- Finalidad de la Ley

Es finalidad de la Ley 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 III.- Principio del Servicio Civil

Son principios rectores del Servicio Civil:

- a) Mérito. El ingreso, la permanencia, la mejora en las compensaciones y la movilidad en el Servicio Civil se basa en la aptitud, actitud, desempeño y capacidad de los postulantes y de los servidores.
- b) Instrumentalidad del Servicio Civil. El ingreso, la permanencia, la mejora en las compensaciones y la movilidad en el Servicio Civil se fundamentan en las necesidades, responsabilidades y fines de la Administración Pública y en la disponibilidad presupuestal, en cumplimiento de las reglas fiscales y sostenibilidad de las finanzas del Estado.
- c) Transparencia. La información relativa a la gestión del Servicio Civil es confiable, accesible y oportuna.
- d) Ingreso reglado. El ingreso al Servicio Civil sólo se produce por los mecanismos expresamente establecidos en la presente Ley.
- e) Igualdad de oportunidades. Las reglas del Servicio Civil son generales, impersonales y previamente determinadas, sin discriminación alguna.
Este principio también es de aplicación para el caso de funcionarios públicos y servidores de confianza, con las precisiones previstas en la presente Ley.



Proyecto de Ley

- f) Eficacia. La gestión del Servicio Civil procura la eficacia en el servicio a la ciudadanía, el cumplimiento de las responsabilidades y fines del Estado, la eficiencia en la utilización de los recursos y la eficacia en el logro de los objetivos.
- g) Provisión presupuestaria y sostenibilidad de las finanzas del Estado. Los actos relativos a la gestión del Servicio Civil que no cuenten con la correspondiente provisión presupuestaria o no han cumplido con los requisitos, formalidades y procedimientos establecidos en la normatividad presupuestaria, son nulos de pleno derecho. Cuando se trate de decisiones con efectos presupuestarios, todo acto relativo a la gestión del Servicio Civil debe contar con un análisis costo-beneficio. La autoridad administrativa en sus decisiones está obligada a imponer el menor costo al Estado y a sus ciudadanos.
- h) Especialidad normativa. El Servicio Civil se encuentra regulado específicamente por las disposiciones establecidas en la presente Ley y sus normas complementarias, reglamentarias y conexas.
- i) Legalidad. Las personas en el Servicio Civil actúan con respeto a la Constitución, la ley y a las normas que regulan a la Administración Pública.
- j) Imparcialidad. Las personas en el Servicio Civil actúan sin ninguna clase de discriminación entre los ciudadanos y con atención al interés general.
- k) Probidad y ética pública. El empleado público actuará de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes que requiera la función pública.
- l) Rendición de cuentas. El servicio civil rinde cuentas periódicas de su accionar. Las personas encargadas del manejo económico rinden cuentas periódicas de los gastos que ejecutan.
- m) Preservación de la continuidad de las políticas del Estado. La especialización del servicio civil preserva la continuidad de las políticas del Estado.

La integración e interpretación de las reglas del Servicio Civil debe orientarse fundamentalmente a proteger los intereses generales de la ciudadanía por sobre los intereses particulares. Para tal efecto, los operadores de la norma deberán privilegiar los principios de Instrumentalidad y Necesidad del Estado, de Provisión Presupuestaria y Sostenibilidad de las Finanzas del Estado y de Especialidad Normativa. El Servicio Civil no ampara el abuso del derecho.

Estos principios también son de aplicación para el caso de funcionarios públicos y servidores de confianza, con las precisiones previstas en la presente Ley.

Artículo IV.- Lineamientos generales de la gestión del Servicio Civil

La gestión del Servicio Civil se sujeta a los siguientes lineamientos:

- a) Busca la eficacia y la eficiencia de las Entidades del Estado, promoviendo un sistema orientado a la obtención de resultados y una evaluación de desempeño constante y periódica.
- b) Es flexible. Busca adaptarse a las necesidades de las Entidades del Estado y del entorno, como respuesta a la demanda de los ciudadanos.
- c) Es objetiva, transparente, e imparcial.
- d) Promueve una actuación transparente, ética, objetiva e imparcial de los servidores civiles.
- e) Promueve en los servidores civiles una actitud proactiva y de enfoque al ciudadano.
- f) Pretende contar con un Servicio Civil adecuadamente entrenado, preparado específicamente para la gestión del aparato estatal y orientado al servicio del ciudadano.

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

La presente Ley regula el Servicio Civil como régimen único y exclusivo de las personas que prestan servicios subordinados en 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.

Para efectos de la presente Ley son "entidades estatales", "entidades del Estado" o "entidades de la Administración Pública", aquellas referidas a lo numerales 1, 2, 3, 4, 5, 6, y 7 del artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Supletoriamente las disposiciones sobre principios, gestión del Servicio Civil, ética, incompatibilidades, prohibiciones y responsabilidades y régimen disciplinario son de aplicación a las carreras especiales.

Artículo 2.- Clasificación

Los Servidores Civiles se clasifican en los siguientes grupos:

- a) **Funcionario público.**- Es un representante político, con confianza política originaria, cuando es elegido por voto popular y con confianza política derivada cuando es designado por otro funcionario público, que ejerce funciones de gobierno en la



Proyecto de Ley

organización del Estado. Dirige o interviene en la conducción de la entidad, así como aprueba políticas y normas.

- b) **Directivo Público.**- Comprende a los servidores civiles que desarrollan funciones relativas a la dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, programa o proyecto especial. Estos servidores organizan los recursos a su cargo, velan por el logro de los objetivos asignados y supervisan el logro de metas de los servidores civiles bajo su responsabilidad. También comprende a los vocales de Tribunales Administrativos.
- c) **Servidor Civil de Carrera.** Son aquellos servidores civiles que realizan labores directamente vinculadas con: (i) el ejercicio de la función administrativa, incluyendo funciones de supervisión y control, (ii) la prestación de servicios públicos y, en general (iii) con la gestión institucional, dirigidas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna intrínsecas de una Entidad.
- d) **Servidor de actividades complementarias.**- Constituido por el grupo de servidores que realizan labores de soporte, complemento, manuales u operativas respecto a las funciones sustantivas y de administración interna que realiza cada entidad.

Asimismo, conforman el Servicio Civil los servidores de confianza. Se considera servidor de confianza a aquel que forma parte del entorno directo e inmediato de los funcionarios públicos o directivos públicos. Ingresa 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.

Artículo 3.- Definiciones

- a) **Servicio Civil:** El Servicio Civil es el régimen legal que rige a las personas al servicio del Estado. El régimen promueve un servicio civil meritocrático, idóneo, orientado al ciudadano y a la protección del interés general y procura el desarrollo de las personas que lo conforman.
- b) **Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos:** Aquel que establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil del Sector Público. Comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos. En concordancia con el Decreto Legislativo 1023, abarca:
 - 1. Planificación
 - 2. Gestión del puesto e incorporación de Personas
 - 3. Administración de Personas
 - 4. Gestión del rendimiento
 - 5. Gestión de la compensación

- 6. Gestión del desarrollo y capacitación de las personas
- 7. Resolución de controversias
- c) **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.
- d) **Familia de Puestos:** Las familias agrupan a los puestos que tienen funciones, características y propósitos similares. Cada familia de puestos está dividida en niveles.
- e) **Banda remunerativa:** A cada nivel de una familia de puestos le corresponde una banda remunerativa. El conjunto de bandas conforma la escala de remuneraciones. A cada Grupo le corresponde una escala remunerativa.
- f) **Evaluación de desempeño:** Proceso por el que se busca estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil; identificar y reconocer su aporte a las metas institucionales y evidenciar sus necesidades para mejorar el desempeño en su puesto y en la entidad.

TÍTULO II: GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

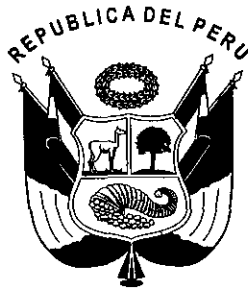
Artículo 4.- Organización del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

El Sistema está compuesto por:

- a) La Autoridad Nacional del Servicio Civil, en adelante SERVIR, la cual 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 N° 1023 y disposiciones modificatorias.
- b) Las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades, o las que hagan sus veces, que constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y herramientas técnicas del Sistema, en el marco de lo dispuesto por el Ente Rector del mismo.

Artículo 5.- Oficina de Recursos Humanos

Las Oficinas de Recursos Humanos son las encargadas de la implementación, evaluación y mejoramiento continuo del sistema de gestión de recursos humanos al interior de una Entidad. Asimismo, tienen la responsabilidad de la planificación, formulación de estrategias y análisis para el mejoramiento de la gestión de personas en cada entidad pública.



Proyecto de Ley

Artículo 6.- Funciones generales

En cada entidad pública la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, tiene las siguientes funciones:

- a) Implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas 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, y conforme a criterios de eficacia, eficiencia y provisión presupuestal.
- 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.

TÍTULO III. INCORPORACIÓN Y CAUSAS DE TÉRMINO

CAPÍTULO 1: INCORPORACIÓN AL SERVICIO CIVIL

Artículo 7.- 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, 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.

Artículo 8.- 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 ciudadanos.
- 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 y a las leyes específicas.
- f) Los demás requisitos previstos en la Constitución y las leyes.

CAPÍTULO 2: CAUSAS DE SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN

Artículo 9.- Término del Servicio Civil

La participación 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 10.- Supuestos de suspensión

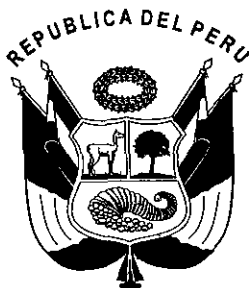
10.1. La relación de Servicio Civil se suspende de manera perfecta en los siguientes casos:

- a) El caso fortuito y la fuerza mayor.
- b) La sanción disciplinaria que conlleve la suspensión del trabajador.
- c) El ejercicio del derecho de huelga.
- d) La detención del servidor.
- e) La inhabilitación para el ejercicio profesional o judicial por período no superior a tres meses.
- f) El permiso o licencia concedidos por la entidad.
- g) La maternidad durante el descanso pre y postnatal.
- h) La sentencia de primera instancia por delitos de terrorismo, narcotráfico, corrupción o violación.
- i) El ejercicio de cargos políticos de elección popular que requieran desempeñarse a tiempo completo.

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

10.2. 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.
- b) La invalidez temporal, de acuerdo al plazo establecido en la normatividad sobre seguridad social.
- c) El descanso vacacional



Proyecto de Ley

- d) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales
- e) Licencias con goce de haber

10.3. 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.

Artículo 11.- Causales de terminación

El Servicio Civil concluye cuando se produce alguna de las siguientes causales:

- a) Fallecimiento.
- b) Renuncia.
- c) Jubilación.
- d) Mutuo acuerdo.
- e) Alcanzar el límite de edad de setenta años.
- f) Pérdida de la nacionalidad peruana, en los casos en que la naturaleza del puesto la exija como requisito para acceder al Servicio Civil.
- g) Destitución por causa relativa a la conducta del servidor: en los casos de comisión de faltas éticas disciplinarias graves, condena penal por delito doloso, condena penal por delito culposo y la inhabilitación para el ejercicio profesional o judicial, para el ejercicio de la función pública, conforme a lo dispuesto en el Reglamento.
- h) Cese por causa relativa a la capacidad del servidor: en los casos de ineficiencia comprobada, así como la incapacidad permanente física o mental que impida el ejercicio de las funciones, declarada conforme a Ley.
- i) No superar el periodo de prueba.
- j) 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.
- k) Extinción de la entidad por mandato normativo expreso.

Las normas reglamentarias establecerán las condiciones y procedimientos aplicables.

En el caso de los funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción y los servidores de confianza, el vínculo también podrá extinguirse por decisión discrecional.

Artículo 12.- Características de los procedimientos de impugnación

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:

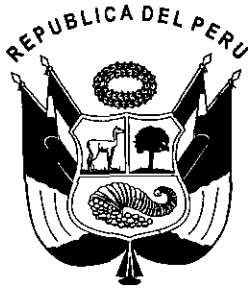
- a) Se realiza en una vía procedimental previamente establecida.
- b) Se sujeta a plazos perentorios y de prescripción.
- c) Se realiza por escrito.
- d) No requiere firma de abogado colegiado.

TÍTULO IV: DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL DEL SERVICIO CIVIL

Artículo 13.- Derechos individuales del personal del Servicio Civil

El personal del Servicio Civil tiene los siguientes derechos:

- a) Percibir una compensación, de acuerdo a lo establecido en la Ley y normas reglamentarias.
- 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 podrá establecer que hasta quince (15) días de dicho periodo 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 máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.
- 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, en la forma prevista en la presente Ley y sus normas reglamentarias, las decisiones administrativas que afecten su desarrollo profesional y terminación de la carrera.
- g) Impugnar en la forma prevista en la presente Ley y sus normas reglamentarias la destitución.
- h) Permisos y licencias de acuerdo a lo establecido en las normas reglamentarias.
- i) Seguridad social en salud y pensiones, de acuerdo a la legislación sobre la materia.
- j) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- k) Seguro de vida en los casos y con las condiciones y límites establecidos por las normas reglamentarias.
- l) Ejercer la docencia o participar en órganos colegiados percibiendo dietas, sin afectar el cumplimiento de sus funciones o las obligaciones derivadas del puesto.



Proyecto de Ley

m) Contar con la defensa y asesoría legal, asesoría contable, económica o afín, 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 servidor civil deberá reembolsar el costo del asesoramiento y defensa especializados.

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 aplicarán 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.

Artículo 14.- 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 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 repuesto lo será en su puesto u otro del mismo nivel. Todo servidor 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 racial o étnico, religión, discapacidad, edad, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad y sexo.

Las normas reglamentarias establecerán 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 estará a las reglas especiales previstas en la presente norma.

Artículo 15.- Plazo de prescripción

La prescripción de la acción de cobro de las remuneraciones, beneficios sociales y otros derechos derivados de la compensación económica de los servidores del Servicio Civil, tiene plazo de dos años y su cómputo se inicia al extinguirse la relación con la entidad en la que se generó el derecho que se invoque.

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

Artículo 16.- Prohibición de doble percepción de ingresos

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

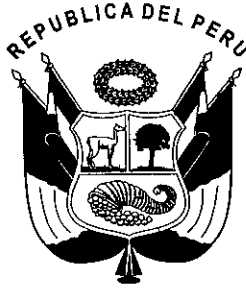
Las únicas excepciones las constituyen la función docente efectiva y la percepción de dietas por participación en uno (1) de los directorios de entidades o empresas estatales o en Tribunales Administrativos o en otros órganos colegiados.

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

Artículo 17.- Obligaciones del personal del Servicio Civil

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.



Proyecto de Ley

- 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, 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 y/o reserva de la información calificada como tal por las normas sobre la materia, aun cuando ya no formen parte en el servicio.
- 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.

TÍTULO V: DERECHOS COLECTIVOS

Artículo 18.- Derechos colectivos del personal del Servicio Civil

Los derechos colectivos de los servidores civiles 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 reglamentarias de la presente ley.

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

Artículo 19.- Normas específicas respecto a la sindicación

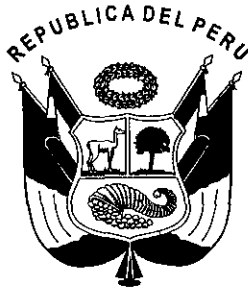
El personal del servicio civil tiene derecho a organizarse por entidades con fines de defensa de sus intereses. Las organizaciones de servidores civiles deberán coadyuvar en el propósito de mejora continua del servicio al ciudadano y no afectar el funcionamiento eficiente de la entidad o la prestación del servicio.

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

Artículo 20.- De las solicitudes de cambio en condiciones de trabajo o condiciones de empleo

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 cumplen, bajo sanción 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.

- a) Son condiciones de trabajo o condiciones de empleo: jornada de trabajo, permisos, licencias, local sindical, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones. En ningún caso, se considerarán 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.
- b) Los acuerdos o laudos arbitrales se sujetan a lo siguiente:
 1. Las solicitudes se presentan necesariamente 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, estrictamente en los términos previstos en literal a) precedente, sujetándose a las reglas específicas previstas en la presente Ley y sus normas reglamentarias.
 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 dos (02) años. Surten efecto obligatoriamente a partir del 1º de enero del ejercicio siguiente.
 4. Los acuerdos o laudos arbitrales no son de aplicación a los funcionarios públicos, directivos públicos ni a los servidores de confianza. Es nulo todo pacto en contrario.
 5. Si como consecuencia de la solicitud tuviera que modificarse o aprobarse alguna norma legal, el acuerdo correspondiente estará sujeto a la condición suspensiva de aprobación de dicha norma.
 6. El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tiene la misma eficacia y está sujeto a los mismos requisitos, formalidades y límites aplicables a la solicitud de cambio de condiciones de trabajo o empleo.
 7. El acuerdo o el laudo arbitral podrá ser impugnado en caso de no haberse observado los requisitos, formalidades y límites establecidos en el presente artículo, cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o cuando dicha resolución contradiga la legalidad vigente.



Proyecto de Ley

Son nulos los acuerdos y los laudos arbitrales adoptados en violación de lo dispuesto en el presente artículo. Mediante Reglamento se establecerán disposiciones complementarias sobre los mecanismos de solución de controversias, procedimientos y representación, señalados en la presente Ley.

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 21.- Ejercicio de la huelga

La huelga se ejercerá de manera extraordinaria, cuando se cumpla lo siguiente:

- a) El derecho de huelga una vez agotado el uso de los mecanismos de mediación.
- b) Los representantes del personal deberán notificar a la Entidad sobre el ejercicio del derecho de huelga, con la debida anticipación.
- c) El ejercicio del derecho de huelga debe garantizar la prestación de los servicios esenciales y el cumplimiento de actividades indispensables para el funcionamiento de la entidad y los servicios públicos y actividades esta preste.

No es válido el ejercicio del derecho de huelga que no haya cumplido con los requisitos establecidos en el presente artículo y lo dispuesto en las normas reglamentarias.

TÍTULO VI: DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y SERVIDORES DE CONFIANZA

CAPÍTULO 1: DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Artículo 22.- Atribuciones del funcionario público

El funcionario público ejerce atribuciones normativas, entendidas como la facultad de diseñar y aprobar normas o reglas de carácter general, en el ámbito y materias de su competencia, y funciones administrativas, entendidas como actos de dirección y de gestión interna.

Artículo 23.- 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:

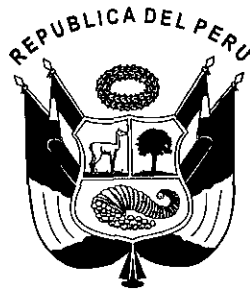
- Presidente de la República
- Vicepresidentes de la República
- Congresistas de la República
- Presidentes, Vicepresidentes y Consejeros Regionales
- Alcaldes, Teniente Alcaldes y Regidores

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:

- Magistrados del Tribunal Constitucional.
- Defensor del Pueblo y Defensor adjunto.
- Contralor General de la República y Vicecontralor.
- Presidente del Jurado Nacional de Elecciones.
- Miembros del Consejo Nacional de la Magistratura.
- Director General y miembros del Consejo Directivo de la Academia de la Magistratura.
- Titulares, adjuntos, Presidentes y miembros del Directorio de los Organismos Constitucionalmente Autónomos,.
- Titulares, adjuntos y miembros del directorio de entidades que cuenten con disposición expresa sobre la designación de sus funcionarios.
- Los jueces que integren el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.
- Fiscal de la Nación del Ministerio Público.
- Presidente de la Corte Suprema
- Rectores y Vicerrectores de las Universidades Públicas.
- Titulares, adjuntos, presidente y miembros del Consejo Directivo de los Organismos Técnicos Especializados y Reguladores.
- Gobernadores.
- Aquellos señalados por norma con rango de ley, siempre que cumplan con lo dispuesto en el Artículo 24 y
- Artículo 25 de la presente norma.

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.



Proyecto de Ley

Son funcionarios públicos de libre designación y remoción:

- Ministro de Estado.
- Viceministro.
- Secretarios Generales.
- Titulares, adjuntos presidentes y miembros de los órganos colegiados de entidades que no cuenten con disposición expresa sobre la designación de sus funcionarios.
- Gerente General del Gobierno Regional.
- Gerente Municipal.

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

Artículo 24.- 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 y a las leyes específicas.
- b) Estar en ejercicio de sus derechos ciudadanos.
- 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 25.- Requisitos mínimos para funcionarios

Todo funcionario público deberá contar con estudios superiores o experiencia acreditada, 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, salvo en los casos de representación ciudadana, Ministros de Estado así como aquellos funcionarios públicos elegidos por elección popular, directa y universal.

Artículo 26.- Causales de terminación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en las normas generales, la condición o calidad de funcionario público 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.

En el caso de servidores de carrera que hayan sido designados como funcionarios públicos, el término de la designación no conlleva la conclusión del vínculo jurídico con la entidad, salvo que se tratare de una distinta a la de su puesto primigénio, pudiendo, en ambos casos retornar al mismo.

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

Artículo 27.- Efectos del cese de la designación como funcionario público

La terminación del vínculo jurídico de los funcionarios públicos con la entidad no genera pago compensatorio, otorgamiento de suma a título de liberalidad ni indemnización alguna.

Artículo 28.- 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 2: DE LOS SERVIDORES DE CONFIANZA

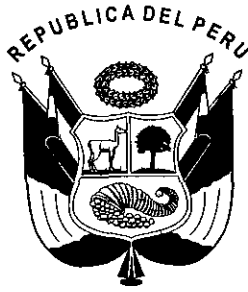
Artículo 29.- Límite de servidores de confianza

El número de servidores de confianza en ningún caso será mayor al cinco por ciento (5%) del total de puestos previstos por la entidad, con un mínimo de dos (2) y un máximo de cincuenta (50) servidores de confianza, correspondiendo al Titular de la Entidad la determinación de la ubicación de los servidores de confianza. Este porcentaje incluye a los directivos públicos a que se refiere el Artículo 38.

Las normas reglamentarias regularán la forma de calcular los topes mínimos y máximos, atendiendo al número total de servidores civiles previstos en la entidad y a la naturaleza o funciones de la entidad, 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 podrá establecer las excepciones, debidamente justificadas a los topes (mínimos o máximos) señalados en el presente artículo.



Proyecto de Ley

Artículo 30.- 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 28 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 exigencia de la responsabilidad que corresponda a los encargados de la gestión de los recursos humanos de la entidad, por incumplimiento de las disposiciones de esta ley.

Artículo 31.- 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 remuneración a percibir.

No obstante, 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.

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

TÍTULO VII: DIRECTIVOS PÚBLICOS

Artículo 32.- Incorporación de Directivos Públicos

El ingreso a un puesto directivo público se realiza por concurso público de méritos realizado por cada entidad, en igualdad de condiciones y de acuerdo con las reglas, procedimientos y metodología dispuestos en la presente Ley así como en sus normas reglamentarias.

Para ocupar un puesto directivo, los servidores de confianza, aún cuando no se requiere concurso, deberán cumplir con el perfil establecido para el puesto.

Los directivos públicos son asignados hasta en tres (3) niveles orgánicos consecutivos, salvo las excepciones previstas en las normas reglamentarias.

Artículo 33.- Características de la contratación de directivos públicos

Los directivos públicos son designados por un periodo 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. En todos los casos las renovaciones se realizarán considerando los resultados favorables de su evaluación anual. Los plazos se computan por cada puesto ocupado por el directivo público.

Están sujetos al 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, conforme las reglas que se establezca en las normas reglamentarias.

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.

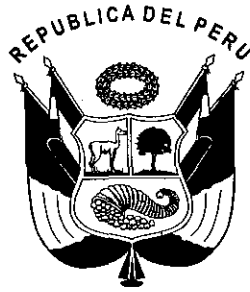
Artículo 34.- Obligaciones del directivo público

Sin perjuicio de lo dispuesto en las normas generales, los directivos públicos están obligados a:

- a) Desempeñar leal y diligentemente las funciones inherentes a su cargo.
- b) Lograr las metas establecidas para el período de su designación, dentro de las circunstancias y recursos existentes, y rendir cuenta de ello.
- c) Liderar las acciones y los procesos propios de su cargo con eficiencia, efectividad y transparencia.
- d) Las demás que señale la presente Ley y sus normas reglamentarias en cuanto fueran aplicables.

Artículo 35.- De la evaluación del desempeño

La evaluación del 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.



Proyecto de Ley

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 dará por concluida la designación.

Artículo 36.- Causales de término

Sin perjuicio de lo dispuesto en las normas generales, la condición o calidad de directivo público concluye por:

- a) Incumplimiento de metas, según lo establecido en el Artículo 34 y el Artículo 35.
- 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.

Artículo 37.- Retorno a la carrera

En el caso de servidores civiles de carrera que hayan sido seleccionados y/o designados como directivos públicos, el término de dicha designación no conlleva a la extinción del vínculo jurídico con la entidad, salvo que se tratase de una distinta a la de su puesto primigenio. En caso de no superación del periodo de prueba o pérdida de la confianza o culminación del periodo a que se refiere el Artículo 33, el servidor se encuentra facultado a retornar al nivel primigenio.

Artículo 38.- Número de directivos de confianza en la Entidad

La quinta parte de los Directivos Públicos existentes en cada entidad, podrá ser ocupada por servidores de confianza, respetando el porcentaje previsto en el Artículo 29

Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva, SERVIR podrá establecer 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.

TÍTULO VIII: SERVIDORES CIVILES DE CARRERA

CAPÍTULO 1: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 39.- Servicio Civil de Carrera

El Servicio Civil de Carrera tiene por objeto la incorporación, la profesionalización y la retención de personal especializado en el servicio del Estado. El Servicio Civil de Carrera es un sistema único e integrado.

Artículo 40.- Alcance

El Servicio Civil de Carrera está conformado por los servidores que realicen actividades directamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad, en el ejercicio de una función administrativa, la prestación de servicios públicos, o la gestión institucional.

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

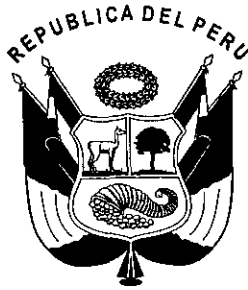
Artículo 41.- Estructura

La Carrera se organiza por familias de puestos que son la agrupación o clasificación de puestos que tienen funciones, características y propósitos similares.

Las familias de puestos están estructuradas por niveles de menor a mayor complejidad de funciones y responsabilidades. Los puestos se distribuyen dentro de dichos niveles.

Artículo 42.- Designación de servidor civil de carrera

Si un servidor civil de carrera es designado como funcionario público o como servidor de confianza o gana el concurso público de méritos para ser directivo en cualquier entidad del Estado, sus oportunidades de progresión quedan suspendidas hasta que se resuelva dicho vínculo y retorne al nivel de la familia de puestos que dejó.



Proyecto de Ley

CAPÍTULO 2: DE LA INCORPORACIÓN AL SERVICIO CIVIL DE CARRERA

Artículo 43.- Incorporación

La incorporación a la carrera se realiza por concurso público de méritos transversal o abierto.

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 solo 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 en los siguientes casos:

- a) Cuando se requiere cubrir puestos que corresponden al nivel inicial de una familia.
- 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, tendrá lugar para cubrir los puestos de todos los niveles organizacionales de la entidad.
- d) Cuando el concurso transversal, a nivel de todo el Estado, resulte desierto.

Artículo 44.- Reingreso

Los servidores civiles que renuncien podrán reingresar al servicio civil de carrera en mismo nivel o continuar en progresión a un nivel superior, siempre que, en ambos casos, ganen el concurso convocado para el puesto al que postulen.

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

CAPÍTULO 3: PROGRESIÓN EN EL SERVICIO CIVIL DE CARRERA

Artículo 45.- Progresión en el servicio civil de carrera

La progresión interinstitucional implica que el servidor de carrera acceda a un puesto vacante en cualquier entidad del Estado, ya sea a un puesto del mismo nivel o superior, dentro de una misma familia de puestos o del mismo nivel, superior o inferior en otra familia de puestos. Se realiza a través de un concurso público de méritos transversal.

La progresión podrá ocurrir hasta dos niveles superiores, respecto del nivel en que se encuentra el servidor civil.

Artículo 46.- Consecuencia de la progresión

El servidor civil de carrera que gane el concurso público de méritos transversal, solo tiene derecho a las compensaciones económicas 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 pago de las prestaciones señaladas en el artículo 83, de acuerdo con el puesto que se convoque.

Artículo 47.- Criterios de calificación para la progresión

Para calificar a la progresión el servidor civil de carrera debe, como mínimo, cumplir un tiempo de permanencia en el nivel originario al puesto que postula y contar con, al menos, una calificación de "personal de buen rendimiento" en las evaluaciones de los últimos dos años, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 78.

CAPÍTULO 4: PERIODO DE PRUEBA

Artículo 48.- Periodo de prueba

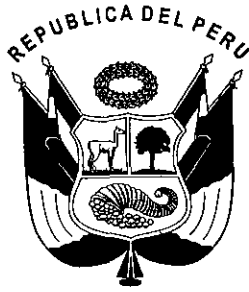
Quien se incorpora al servicio civil de carrera mediante concurso público, se sujeta a un periodo de prueba de tres (03) meses que, de no ser superado, da lugar a la terminación del vínculo con la entidad. El servidor que se mantenga en periodo de prueba no será considerado apto para postular a los concursos de progresión.

Las normas reglamentarias establecerán las situaciones en que la aplicación del periodo de prueba no es obligatoria.

Artículo 49.- Suplencia en el periodo de prueba

El puesto que deja un servidor civil que va progresando en la carrera podrá ser cubierto por contrato temporal de suplencia, el cual se realiza directamente, sin concurso y solo por el plazo que dure el periodo de prueba.

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



Proyecto de Ley

Los servicios prestados bajo la condición de contratación temporal de suplencia no generan derecho alguno.

TÍTULO IX: SERVIDORES DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

CAPÍTULO 1: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 50.- Definición de los Servidores de Actividades Complementarias

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

Artículo 51.- 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 pasará por un período de prueba que no podrá ser mayor a tres (3) meses. En caso el servidor civil de actividades complementarias no supere el período de prueba, la relación concluye.

Artículo 52.- Modalidades de contratación

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

Los contratos a plazo fijo proceden para la ejecución de proyectos o servicios específicos. Dichos 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.

Artículo 53.- Tránsito hacia la carrera

Los servidores de actividades complementarias pueden postular a los concursos internos hasta en los tres primeros niveles de las familias de puestos, siempre que cumplan con los requisitos correspondientes.

Artículo 54.- Tercerización de servicios

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.

TÍTULO X: RÉGIMEN ESPECIAL PARA MUNICIPALIDADES

Artículo 55.- Definición

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 bajo cualquier régimen o modalidad de contratación. En dicho caso las municipalidades tendrán un régimen especial adecuado a sus características y necesidades.

El régimen especial no podrá asignar menos derechos que los contemplados en esta norma. Asimismo, procurará la simplificación de los procedimientos de gestión del servicio civil.

Artículo 56.- Del régimen especial

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

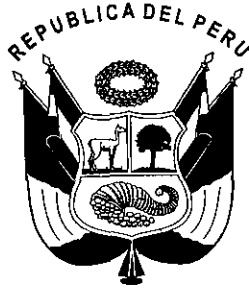
TÍTULO XI: DISPOSICIONES COMUNES PARA LOS DIRECTIVOS PÚBLICOS, SERVIDORES DE CARRERA Y SERVIDORES DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

Artículo 57.- Lista de accesitarios

Los postulantes que aprueben el concurso y a pesar de su calificación como 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 periodo de prueba, la Entidad podrá 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 periodo de prueba o a los seis (6) meses de concluido el concurso.



Proyecto de Ley

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.

Las normas reglamentarias determinarán los lineamientos para la constitución y gestión de las listas de accesitarios.

Artículo 58.- Desplazamiento

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

Las normas reglamentarias establecerán las reglas, requisitos y modalidades de desplazamiento.

Artículo 59.- Participación de las carreras especiales

Las personas pertenecientes a las carreras especiales podrán ocupar puestos definidos como parte del servicio civil de carrera, de actividades complementarias o directivos, en tanto cumplan los requisitos del puesto y bajo las modalidades de ingreso previstas en la presente Ley. Al asumir dichos puestos, los derechos, obligaciones, reglas, y demás disposiciones y regulaciones, propios de las carreras especiales, quedarán suspendidas, hasta su retorno a la misma. En tanto ocupen puestos definidos como parte del servicio civil, se regirán exclusivamente por lo dispuesto en la presente ley y sus normas reglamentarias y complementarias.

La desvinculación con la entidad o con el puesto del servicio civil permite a la persona retornar a su carrera especial, en el mismo nivel y condiciones en que se produjo la suspensión de la misma.

Artículo 60.- Nepotismo

Conforme con la Ley de la materia, 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.

Artículo 61.- Contratación temporal

Excepcionalmente se podrá contratar de manera directa a plazo fijo para los casos de suspensión imperfecta previstos en el

Artículo 10, así como los casos de incremento extraordinario y temporal de actividades que determinen las normas reglamentarias. 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.

TÍTULO XII: DE LA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

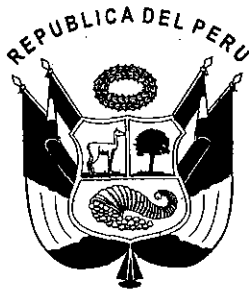
Artículo 62.- Finalidad del proceso de capacitación

La capacitación busca mejorar el 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 63.- Reglas

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

- a) Los recursos destinados a capacitación deben estar 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 debe basarse en criterios objetivos que garanticen la productividad de los recursos asignados, la imparcialidad y la equidad, evitando la discriminación de las personas.
- 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. El Reglamento



Proyecto de Ley

establecerá los lineamientos, indicadores y demás condiciones necesarias para asegurar la productividad de los recursos destinados a capacitación.

- 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, deberán devolver el valor de la misma.

Artículo 64.- Órgano 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 65.- Planificación de necesidades de capacitación

Las entidades públicas deberán 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 66.- 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 está comprendido dentro de los programas de capacitación, el personal contratado temporalmente, con excepción de las actividades destinadas a la inducción.

Artículo 67.- De la certificación

SERVIR certificará los programas de capacitación laboral o profesional ofrecidos en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, preferentemente, sobre los siguientes temas: Gestión Pública, Políticas Públicas, Desarrollo y Gestión de Proyectos, para los tres niveles de gobierno. La certificación es voluntaria y se efectuará de conformidad con las normas que para dichos efectos, emitirá SERVIR.

Artículo 68.- Tipos de capacitación

Los tipos de capacitación son:

- a) **Formación Laboral:** es la que 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 tanto para el cierre de brechas de conocimientos o competencias como para la mejora continua del servidor civil, respecto de sus funciones concretas así como 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:** es la que conlleva a la obtención, principalmente, del grado académico de maestrías en áreas requeridas por las entidades. Está destinada a proporcionar a los servidores públicos preparación 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 69.- Reglas especiales para la formación laboral

El personal del servicio civil puede acceder a la formación laboral. La formación laboral, con cargo a los recursos de la entidad, para los funcionarios públicos y servidores civiles de confianza no podrá exceder, por año, del monto equivalente al doble del total de su compensación económica mensualizada.

Las Oficinas de Recursos Humanos o las que hagan sus veces gestionarán dicha capacitación, conforme a esta norma y a sus disposiciones reglamentarias y complementarias.

Artículo 70.- Reglas especiales para la formación profesional

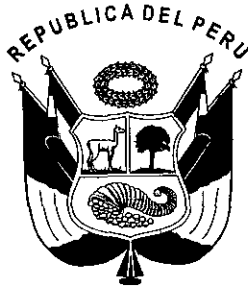
Solo podrán ser sujetos de formación profesional los servidores civiles de carrera.

Excepcionalmente, los Directivos Públicos que no sean de confianza, podrán 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.

TÍTULO XIII: DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 71.-Finalidad del proceso de evaluación

La gestión de rendimiento comprende el proceso de evaluación del desempeño y tiene como finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil; identificar y reconocer el aporte de los servidores con las metas institucionales y evidenciar las



Proyecto de Ley

necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos y de la entidad.

Artículo 72.-Alcance de la Evaluación de Desempeño

Están sujetos a evaluación del desempeño todos los servidores civiles de carrera, los servidores civiles de servicios complementarios y los Directivos Públicos.

Artículo 73.-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.

Las entidades que no realicen las evaluaciones previstas en la presente norma, sin causa justificada para ello, no podrán solicitar incremento presupuestal ni recursos para inversiones nuevas, hasta regularizar la obligación prevista en esta norma.

Artículo 74.- Proceso de evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor en cumplimiento de los objetivos de su puesto, que llevan a cabo obligatoriamente las entidades en la forma y condiciones que se señalen en la normatividad.

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

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

Artículo 75.- 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 puestos existentes en una entidad. SERVIR establecerá criterios objetivos para definir el tipo de evaluación que corresponderá en cada caso.

Artículo 76.- 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 77.-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 deberá ser notificada al servidor evaluado.

Quien se encuentre disconforme podrá solicitar documentadamente la confirmación de la calificación adjudicada ante un Comité, cuya conformación la establecerá el reglamento, que definirá 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 11° de la presente Ley, en cuyo caso, procede recurrir al Tribunal del Servicio Civil en vía de apelación. El procedimiento se establecerá en las normas reglamentarias.

Artículo 78.- Consecuencias de la evaluación

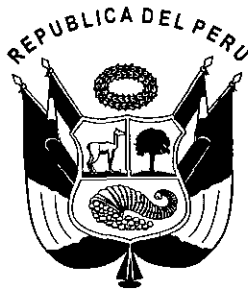
La evaluación es la base para el desarrollo de la línea de carrera, las compensaciones y la determinación de la permanencia en las entidad.

Por la evaluación, de acuerdo con los criterios establecidos para estos efectos por la normatividad que emita SERVIR, 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 sólo podrán calificar como personal de rendimiento distinguido hasta el diez por ciento (10%) de los servidores civiles en cada evaluación.



Proyecto de Ley

Los métodos de evaluación establecidos por las normas reglamentarias deberán asegurar criterios y prácticas que permitan distinguir las diferencias de rendimiento que se dan entre las personas al servicio de la entidad.

Las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces, desarrollarán 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, será calificado como personal de ineficiencia comprobada.

Artículo 79.- 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.

TÍTULO XIV: DE LAS COMPENSACIONES

Artículo 80.- Gestión de la Compensación

La gestión de la compensación se realiza a través del conjunto de normas que la regulan y las medidas institucionales mediante las que se retribuye el trabajo de las personas que prestan servicios para el Estado. Su objetivo es captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivo que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Artículo 81.- Reglas generales de la Gestión de la Compensación

La gestión de la compensación, se basa en las siguientes reglas generales:

- a) **Competitividad:** El sistema de compensaciones busca atraer y retener personal idóneo en el servicio civil peruano.
- b) **Equidad:** Al trabajo desempeñado en puesto y condiciones iguales, le corresponde similar compensación.

- c) Consistencia interna: Las compensaciones dentro de la misma entidad guardan relación con el nivel de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto.
- d) Consistencia intergubernamental: Las compensaciones de puestos semejantes, 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 82.- Estructura de las compensaciones

La compensación es el conjunto de ingresos y beneficios que recibe el servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios a la entidad. La compensación consta de dos partes: económica y no económica.

- a) Compensación económica: es la remuneración correspondiente a las actividades realizadas en un determinado puesto y las prestaciones adicionales.
- b) Compensación no económica: son los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles y no involucran asignación monetaria directa a los servidores.

Artículo 83.- Compensación económica

La compensación económica está compuesta por la remuneración y las prestaciones.

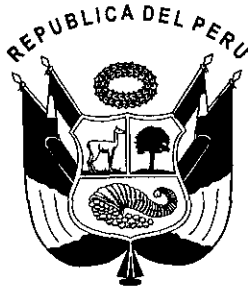
La remuneración es la suma de la contraprestación dineraria correspondiente a las actividades realizadas en un determinado puesto.

La remuneración, a su vez, se compone de la valorización:

- a) Principal: correspondiente a la familia de puestos
- b) Ajustada: correspondiente al valor específico del puesto en la entidad
- c) Priorizada: correspondiente a las actividades realizadas en un puesto que conlleva condiciones atípicas para su desempeño, tales como reducida accesibilidad geográfica, riesgo de vida y similares.

Las prestaciones son beneficios valorizables en dinero otorgados al servidor civil. Forman parte de la compensación económica del servidor y están conformadas por los siguientes conceptos:

- a) Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, equivalente a la mitad de la valorización del puesto mensualizado en cada caso.



Proyecto de Ley

- b) Vacaciones remuneradas.
- c) Compensación por tiempo de servicios (CTS), equivalente a la mitad de la valorización del puesto mensualizado a que se refiere el literal a) del Artículo 82 por cada año de servicios. Se paga a la culminación del vínculo del servidor con la entidad.

Artículo 84.- Valorización de puestos

La valorización de puestos se realiza tomando en cuenta los siguientes criterios: jerarquía, competencias requeridas para el puesto, nivel de responsabilidad, presupuesto a cargo, monto que involucran las decisiones y categoría de la entidad. La valorización de puestos es anualizada e incluye las prestaciones a que se refiere el artículo 83 y la remuneración. La valorización anual se descompone en doce remuneraciones mensuales más las prestaciones.

Artículo 85.- Pago de la compensación

Las entidades de la administración pública solo podrán abonar la compensación conforme a los criterios y escalas establecidos en las leyes y disposiciones reglamentarias correspondientes, con independencia de la fuente de financiamiento de los mismos.

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 Artículo 10.

Asimismo, queda prohibido autorizar o efectuar adelantos con cargo a compensaciones, remuneraciones o prestaciones.

Artículo 86.- Cálculo de la remuneración

La remuneración se calculará a partir de la valorización Principal, establecida a nivel centralizado, la valorización Ajustada del puesto, establecida a nivel de cada entidad dentro de las bandas establecidas a nivel centralizado y, cuando fuera el caso, la valorización Priorizada establecida a nivel de la entidad, de acuerdo con los criterios señalados en el reglamento.

El establecimiento de bandas se realizará atendiendo al principio de equidad remunerativa, equilibrio fiscal y disponibilidad presupuestal.

Artículo 87.- Categorización de entidades

La categorización de las entidades permite determinar los niveles de puesto de cada familia que se asignarán a la entidad. Las entidades de la administración pública serán categorizadas, tomando en cuenta criterios tales como complejidad de las funciones que realizan, ámbito geográfico de actuación, u otras que señalen las normas reglamentarias.

Artículo 88.- Del reconocimiento del desempeño y la promoción en la remuneración

Las entidades podrán reconocer el desempeño de los servidores civiles al interior de la banda correspondiente al nivel del puesto ejercido, con incrementos en su remuneración que no superarán el límite superior de la banda de dicho nivel, cuando los resultados obtenidos por el servidor en al menos las dos (2) últimas evaluaciones anuales consecutivas, hayan alcanzado la calificación de personal de rendimiento distinguido.

Artículo 89.- Aprobación de escalas remunerativas

Las escalas remunerativas contienen los valores mínimos y máximos para las bandas por cada nivel remunerativo y se aprueban mediante Decreto Supremo.

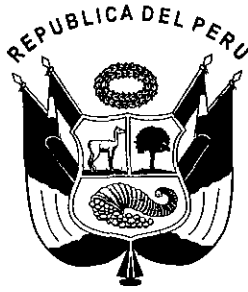
Artículo 90.- Reglas generales sobre las compensaciones

En el tratamiento de las compensaciones económicas se tendrá en cuenta las siguientes reglas:

- a) La planilla única de pago de las entidades sólo puede ser afectada por los descuentos establecidos por Ley, por mandato judicial, y otros conceptos aceptados por el servidor o cesante.
- b) Las compensaciones no están sujetas a indexaciones o mecanismos de referencia.
- c) Las compensaciones económicas se establecen en moneda nacional, salvo los casos de servicios efectivos en el extranjero.

Los funcionarios públicos y directivos públicos que no presten servicios a tiempo completo solamente recibirán dietas como compensación, no teniendo derecho a ninguna otra prestación económica.

TÍTULO XV: RÉGIMEN ÉTICO DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR



Proyecto de Ley

CAPÍTULO 1: FALTAS ÉTICAS DISCIPLINARIAS

Artículo 91.- Definición de Falta

Se considera falta a toda acción u omisión, dolosa o culposa, que contravenga las normas contenidas en la presente Ley.

La comisión de una falta y la no observancia de las obligaciones contenidas en la presente norma, dan lugar a la aplicación de la sanción correspondiente.

Artículo 92.- Faltas

Las faltas se clasifican en leves y graves, en atención a la naturaleza de la conducta demostrada, de conformidad con lo establecido en la presente Ley:

I. Faltas Leves

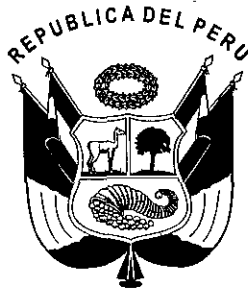
Son las establecidas por el Reglamento Interno de cada entidad, con excepción de las señaladas en el numeral II del presente artículo.

II. Faltas Graves

Constituyen faltas graves las siguientes conductas:

1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión, discapacidad, edad, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad y sexo.
2. Divulgar sin contar con la autorización expresa, asuntos o información privilegiada, con o sin reserva legal expresa, o hacer uso indebido de esta; aún después de haber cesado en el puesto o culminado la relación con el Estado.
3. Actuar o influir en contra de los intereses del Estado, en los contratos, licitaciones, concurso de precios, subastas, licencias, autorizaciones, procesos electorales o cualquier otra operación o procedimiento en que participe con ocasión de su cargo, función o comisión, dando lugar a un beneficio, sea propio o de tercero.
4. Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos del Estado.
5. Realizar actos de nepotismo, en los casos que corresponda.
6. La desobediencia manifiesta a los superiores y autoridades en el ejercicio de funciones públicas o tareas a su cargo.
7. El incumplimiento de la obligación de garantizar la prestación de servicios esenciales y el cumplimiento de actividades indispensables para el funcionamiento de la entidad y los servicios públicos y actividades que esta preste.
8. Incurrir en actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia.

9. Ejercer presiones o amenazas contra otros servidores civiles o subordinados.
10. Incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior jerárquico, de los compañeros de labor y de los administrados.
11. Realizar actos que impliquen el uso de la función con fines de lucro o el abuso de autoridad.
12. El incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas. El Reglamento Interno de la Entidad podrá establecer las funciones consideradas como esenciales así como las circunstancias que por su gravedad conlleven un incumplimiento de funciones esenciales.
13. Las ausencias injustificadas por más de tres días (3) consecutivos o por más de cinco días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario.
14. La utilización o disposición de los bienes de la entidad en beneficio propio o de terceros.
15. Causar intencionalmente daños patrimoniales sobre los bienes de la entidad.
16. La falta de rendimiento o producción que afecte el funcionamiento de los servicios a los ciudadanos o el ejercicio de las funciones públicas a su cargo.
17. El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.
18. La evasión de los sistemas de control interno, de gestión administrativa o de personal de la entidad administrativa o impedir que sean detectados estos incumplimientos.
19. El encubrimiento y organización de medios por parte de los superiores, compañeros de trabajo y subordinados respecto de la comisión de faltas de sus subordinados, compañeros de trabajo y superiores.
20. La reiterada concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
21. La imputación de responsabilidad por tres quejas administrativas declaradas fundadas en un periodo de doce (12) meses.
22. Iniciar procedimiento disciplinario a un servidor civil, basado exclusivamente en el ejercicio de una potestad discrecional habilitada por el ordenamiento jurídico a dicho servidor.
23. Incurrir en una acción u omisión que desnaturalice el vínculo legal establecido con los servidores de la entidad.
24. Delegar en personas ajenas de la entidad, atribuciones que son de competencia del servidor civil o la de sus subordinados, salvo lo señalado en las disposiciones específicas de contratación de personal.
25. La transgresión a las normas establecidas en las normas sobre prohibiciones e incompatibilidades de los servidores del Estado.



Proyecto de Ley

26. La transgresión a las normas establecidas en las normas sobre nepotismo, rendición de cuentas.

CAPÍTULO 2: RÉGIMEN DE SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Artículo 93.- Régimen de sanciones

Los servidores civiles, quedan sujetos al régimen de sanciones establecido en la presente norma y en las normas que se dicten para su desarrollo, incluso cuando ya no estuvieran al servicio del Estado.

Artículo 94.- Sanciones aplicables

Sobre las sanciones:

1. De acuerdo al tipo de faltas, las sanciones se dividen en:
 - a) Amonestación escrita: correspondiente a faltas leves.
 - b) Suspensión: correspondiente a faltas graves. Se impone desde un (1) día hasta un (1) año.
 - c) Destitución: correspondiente a las faltas graves cuando existan circunstancias particularmente agravantes, tales como:
 - c.1 Intención de generar daño al Estado, a los particulares o a otros servidores.
 - c.2 Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
 - c.3 Por el nivel de jerarquía, puesto o responsabilidad del infractor.
 - c.4 Grave afectación a los recursos, el patrimonio o los intereses de la entidad o del Estado en general.
 - c.5 Grave afectación al interés público, a los ciudadanos o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
 - c.5 Las circunstancias en que se comete la infracción.
 - c.7 La concurrencia de varias faltas o varios partícipes.
 - c.8 La reincidencia, reiteración o continuidad en la comisión de la infracción.
2. Incurrir tres (3) veces en un período de doce (12) meses en una infracción leve equivale a una infracción grave.
3. 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 desde el cumplimiento efectivo de la sanción.
4. Si un servidor civil es declarado responsable de un delito doloso, culmina su relación con la entidad.

Artículo 95.- Autoridades

Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario:

- a) Jefe inmediato del presunto infractor
- b) Comisión de Procedimiento Administrativo Sancionador

Las autoridades del procedimiento contarán con el apoyo del Secretario Técnico, quien participa en la fase de instrucción. Está encargado de ejecutar la actividad probatoria, precalificar las presuntas infracciones disciplinarias y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora de la entidad.

La Secretaría Técnica depende de la oficina encargada de gestionar los recursos humanos de la entidad.

El Secretario Técnico debe contar, como mínimo, con título de abogado, y es designado mediante resolución administrativa suscrita por el titular de la entidad.

Artículo 96.- Del Jefe Inmediato del presunto infractor

El jefe inmediato del presunto infractor es responsable de conducir el procedimiento disciplinario e imponer las respectivas sanciones disciplinarias en los casos en que se impute la comisión de una falta leve así como las faltas graves señaladas en los numerales 2, 4, 6, 7, 10, 13, 15, 17, 18 y 20 del Artículo 92. Cuando la sanción de suspensión sea impuesta por el jefe inmediato, esta no podrá ser mayor a quince (15) días.

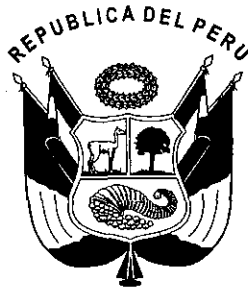
Cuando el Jefe inmediato esté involucrado directa o indirectamente en los hechos denunciados, será reemplazado por su respectivo superior jerárquico, el cual será determinado según la estructura orgánica de la entidad.

La decisión del Jefe inmediato puede ser apelada ante la máxima autoridad administrativa de la entidad. Con la decisión de esta autoridad se agota la vía administrativa.

Artículo 97.- Comisión de Procedimiento Administrativo Sancionador

Las faltas graves serán tramitadas ante la Comisión de Procedimiento Administrativo Sancionador, con excepción de aquellas señaladas en el Artículo 96.

La Comisión de Procedimiento Administrativo Sancionador se encuentra conformada por tres (3) miembros designados por el titular de la entidad administrativa.



Proyecto de Ley

Las normas reglamentarias describirán las características del procedimiento de selección y los requisitos para ser miembro de la Comisión de Procedimiento Administrativo Sancionador. Asimismo, describen y especifican las reglas para la elección de los miembros de la Comisión de Procedimiento Administrativo Sancionador.

Tratándose de las sanciones de suspensión, la decisión de la Comisión de Procedimiento Sancionador puede ser apelada ante la máxima autoridad administrativa de la entidad. Con la decisión de esta autoridad se agota la vía administrativa. En el caso de cese o la sanción de destitución, señalado en el artículo 11 de la presente ley, solo procederá el recurso de apelación ante el Tribunal de Servicio Civil.

Artículo 98.- Presentación de Denuncia

Cualquier servidor civil o ciudadano 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 a la Oficina de Recursos Humanos. La denuncia deberá expresar claramente los hechos y adjuntar las pruebas pertinentes.

Artículo 99.- Proporcionalidad

La sanción administrativa debe ser idónea, necesaria y estrictamente proporcional a la dimensión de la infracción. En ese sentido, la autoridad que conduce el procedimiento disciplinario debe observar criterios objetivos para la determinación 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.

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.

Artículo 100.- Apelación ante el Tribunal de Servicio Civil

El Tribunal de Servicio Civil conoce en vía de apelación la impugnación de los actos sancionatorios impuestos por la Comisión de Procedimiento Administrativo Sancionador correspondientes a las faltas graves sancionadas con suspensión de un año o destitución.

El pronunciamiento del Tribunal del Servicio Civil agota la vía administrativa.

Artículo 101.- Medidas Cautelares

Antes de iniciarse un procedimiento sancionador o en cualquier estado del mismo, la autoridad podrá dictar medidas cautelares previas a la determinación de responsabilidades, con el objeto de prevenir afectaciones mayores al Estado o a los ciudadanos.

Artículo 102.- Medidas correctivas.

La autoridad podrá dictar medidas correctivas para revertir en lo posible el daño causado al Estado o a los ciudadanos.

Artículo 103.- Registro de Sanciones

La sanción de suspensión y destitución debe ser inscrita en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido creado por la Ley N° 27444, que administra la Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR.

La inscripción es permanente y deberá indicar el plazo de la sanción.

Artículo 104.- Concurrencia con proceso penal

Cuando los hechos materia del procedimiento sancionador pudieran ser constitutivos de ilícito penal, la autoridad administrativa deberá poner en conocimiento del Ministerio Público.

Artículo 105.- Obligación de denunciar

Todo servidor civil y en general, toda persona natural o jurídica, tiene la obligación de denunciar los actos contrarios a la presente ley. Las normas reglamentarias establecerán los mecanismos para la adecuada canalización de las denuncias que se presente.

El Órgano de Alta Dirección de cada entidad pública, o el que haga sus veces, implementa las medidas para garantizar la reserva de la identidad de los denunciantes y evitar represalias por la interposición de denuncias de hechos contrarios a la presente norma. Las normas reglamentarias establecerán las condiciones para el otorgamiento de las medidas de protección necesarias.



Proyecto de Ley

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA.- Identificación de las Carreras Públicas Especiales

No están comprendidos en la presente Ley los trabajadores de las Empresas Públicas, sin perjuicio de lo dispuesto en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, el Banco Central de Reserva, ni los servidores sujetos a carreras públicas especiales. Tampoco se encuentran comprendidos los obreros, correspondientes a los Gobiernos Regionales y Gobiernos Municipales.

Para los efectos del régimen del Servicio Civil, se reconocen como carreras públicas especiales a las siguientes:

- a) Carrera diplomática.
- b) Carrera de docentes universitarios.
- c) Carrera de los profesionales de la salud.
- d) Carrera de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud.
- e) Carrera pública magisterial.
- f) Carrera del personal militar.
- g) Carrera del personal policial.
- h) Carrera especial pública penitenciaria.
- i) Carrera judicial.
- j) Carrera fiscal.
- k) Las demás que se señalen en las normas reglamentarias de la presente Ley.

Las disposiciones sobre principios y gestión del Servicio Civil, ética, incompatibilidades, prohibiciones y responsabilidades y régimen disciplinario son de aplicación supletoria a los servidores civiles, a los trabajadores de empresas del Estado, a los servidores sujetos a carreras especiales, a los obreros correspondientes a los Gobiernos Regionales y Gobiernos Municipales 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.

SEGUNDA.- Defensa y asesoría del personal del servicio civil

Las entidades públicas deben otorgar la defensa y asesorías a que se refiere el literal m) del artículo 13 de la presente Ley, a los servidores y funcionarios que ejerzan o hayan ejercido funciones bajo cualquiera de los regímenes o carreras que esta Ley sustituye.

TERCERA.- Derechos colectivos del régimen del Decreto Legislativo N° 728

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

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 N° 728 y N° 276 que se trasladen al nuevo régimen.

SEXTA.- Acceso al sistema de Entidades Prestadoras de Salud

A partir de la vigencia de la presente Ley, los servidores civiles sujetos a ésta, podrán acceder al sistema de Entidades Prestadoras de Salud conforme a las normas correspondientes.

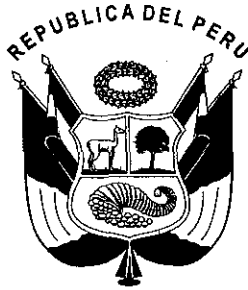
SÉTIMA.- Obligación de informar de las entidades

Los titulares de las entidades de la administración pública, incluidos los Organismos Constitucionalmente Autónomos, las empresas públicas y los poderes del Estado, dentro del primer trimestre del año, están obligados a remitir al Ministerio de Economía y Finanzas y a la Contraloría General de la República, 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.

OCTAVA.- 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 ley, requerirán que los datos personales de los beneficiarios y las planillas de pago se encuentren expresamente descritos y registrados mediante los

45



Proyecto de Ley

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, número de plazas, políticas salariales, obligaciones sociales y previsionales, y gastos en personal cualquiera sea su modalidad de contratación directa o indirecta.

NOVENA.- Reconocimiento de grados y títulos extranjeros

SERVIR administra el registro de títulos de post grado expedidos por universidades y entidades educativas extranjeras con el objeto de garantizar la transparencia, el acceso a la información pública y promover la capacitación y formación profesional de los funcionarios y servidores públicos. Todo título de post grado, diploma o certificado de post grado emitido por una universidad o entidad educativa extranjera debe ser registrado ante SERVIR, requiriéndose como único acto previo la legalización del Ministerio de Relaciones Exteriores. El registro es automático y le otorga validez sólo para efectos del empleo público. SERVIR efectúa actos de fiscalización posterior sobre los títulos registrados; su falsedad origina la nulidad de los actos que se hayan sustentado ellos y la destitución del funcionario o servidores públicos; sin perjuicio de las responsabilidades penales y administrativas; igualmente, esta entidad emite las disposiciones reglamentarias correspondientes.

DÉCIMA.- Vigencia de la Ley

La presente Ley entrará en vigencia al día siguiente de la publicación de los tres reglamentos descritos en los literales a), b) y c) de la Décimo Primera Disposición Complementaria Final.

Las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276 y del Decreto Legislativo N° 728 y sus normas complementarias, reglamentarias y de desarrollo son de exclusiva aplicación a los servidores comprendidos en dichos regímenes. En ningún caso constituyen fuente supletoria del régimen que la presente ley establece.

DÉCIMO PRIMERA.- Disposiciones reglamentarias

En un plazo de ciento ochenta (180) días se dictarán las normas reglamentarias de la presente Ley. Las mismas se estructurarán en, al menos, los siguientes reglamentos específicos:

- 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 municipalidades, aprobado mediante Decreto Supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, a propuesta de SERVIR.

DÉCIMO SEGUNDA.- Aplicación inmediata a los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276 y 728

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 Decretos Legislativos N°s 276, 728, las disposiciones sobre principios y gestión del Servicio Civil, ética, incompatibilidades, prohibiciones y responsabilidades, sindicación y huelga.

En el caso de las disposiciones sobre régimen disciplinario, capacitación y evaluación, las disposiciones de esta Ley se aplicarán una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de la presente Ley sobre dichas materias, con excepción de lo previsto en el artículo 69° de esta Ley que se aplicará una vez que se emita la resolución de inicio de proceso de implementación correspondiente.

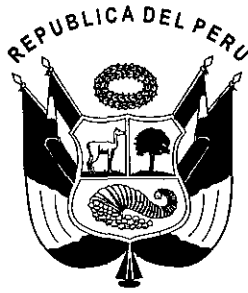
DÉCIMO TERCERA.- Gestión de desarrollo de las personas

SERVIR en su calidad de ente rector de Recursos Humanos establecerá los lineamientos y las políticas que orienten la adecuada gestión de desarrollo de las personas en el servicio civil, comprendiendo aquellas relacionadas a las relaciones humanas, conforme a la legislación de la materia.

DÉCIMO CUARTA.- Vigencia inmediata de disposiciones.

La Disposición Final Tercera, la Disposición modificatoria única, la disposición transitoria Sexta, así como el literal c) del Artículo 23 rigen desde el día siguiente de la publicación de la presente ley.

48



Proyecto de Ley

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA.- Implementación progresiva de la Ley

La implementación de la presente Ley será progresiva, y concluye en un plazo máximo de siete (7) años conforme a las reglas de gradualidad que establecerán las normas reglamentarias, en el marco de la programación de las Leyes Anuales de Presupuesto.

La implementación del nuevo régimen se realizará por entidades a partir de los criterios y prioridades establecidos en las normas reglamentarias. La Presidencia Ejecutiva de SERVIR emitirá una resolución de "inicio de proceso de implementación" y otra de "culminación del proceso de implementación" del nuevo régimen en una entidad.

SEGUNDA.- Reglas de implementación

A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley todas las entidades comprendidas en la misma se sujetan a lo siguiente:

- a) Queda prohibida la incorporación de personas bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728, así como cualquier forma de progresión bajo dichos regímenes.
- b) El régimen contemplado en el Decreto Legislativo 1057 será de aplicación hasta la emisión de la resolución de inicio del proceso de implementación en cada entidad.
- c) A partir de la resolución de inicio del proceso de implementación, toda incorporación de servidores que se efectúe se sujetará a las disposiciones del régimen del servicio civil contenido en la presente norma y sus disposiciones complementarias y reglamentarias.
- d) Los destacados entre entidades que no se encuentren en el nuevo régimen sólo podrán realizarse hasta la emisión de la resolución de inicio del proceso de implementación de la entidad. No podrán realizarse destacados desde y hacia dichas entidades con entidades que hayan iniciado el proceso de implementación. Están permitidos los destacados entre entidades que pertenezcan al régimen previsto en la presente Ley.

La regulación contenida en los Decretos Legislativos N° 276 y 728 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 al nuevo régimen

Las normas reglamentarias a la presente ley establecerán las reglas, procesos y metodologías que deberán seguir las entidades seleccionadas para el traspaso al nuevo régimen. Estas incluirán por lo 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 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 en coordinación con SERVIR y Ministerio de Economía y Finanzas.
- d) Otros que se establezcan en las normas reglamentarias.

CUARTA.- Traslado de servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276 y 728 al nuevo régimen

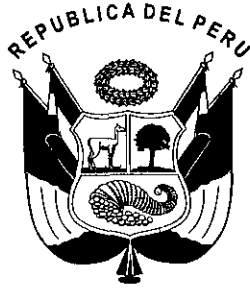
Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276 y 728, podrá trasladarse voluntariamente y previo concurso al régimen previsto en la presente Ley. Las normas reglamentarias establecerán las condiciones con las que se realizarán los concursos de traslado de régimen.

Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 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.

Las personas que ingresen al régimen de servicio civil previsto en la presente norma deberán afiliarse obligatoriamente al Sistema Privado de Pensiones o al Sistema Nacional de Pensiones, según corresponda. Si dicha persona hubiera alcanzado el derecho a percibir una pensión pero optase por seguir prestando servicios, deberá tramitar la suspensión de la pensión correspondiente.

QUINTA.- Gestión de servidores bajo diferentes regímenes en entidades en el nuevo régimen.

A fin de poder mejorar el funcionamiento de la entidad y adecuarlo 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.



Proyecto de Ley

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

Para las entidades que implementen el régimen del servicio civil previsto en la presente ley, a partir de la resolución de inicio de proceso emitida por SERVIR, así como para los puestos contemplados en el literal c) del Artículo 23, no será de aplicación la Ley 28212, ni el Decreto de Urgencia N° 038-2006. En dichos casos las compensaciones se sujetarán a lo dispuesto en la presente Ley y sus normas reglamentarias.

SETIMA.- Servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057

Los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N°1057 podrán 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 deberán haber renunciado al régimen anterior y no tendrán derecho a ninguna de las condiciones y beneficios establecidos en él.

OCTAVA.- Implementación de la carrera

Hasta la culminación del proceso de implementación del nuevo régimen en todas las entidades de la administración contempladas en la presente Ley, las entidades que hayan iniciado o culminado el proceso de implementación, podrán cubrir sus puestos en cualquier nivel de la carrera mediante concurso público de méritos abierto. Con ese fin, lo dispuesto en los literales a) y d) del Artículo 43 entrará en vigencia al culminar el último año del proceso de implementación de la presente Ley a que se refiere la primera disposición complementaria transitoria.

NOVENA.- Ingreso de Directivos Públicos

Hasta la culminación del proceso de implementación del régimen previsto en la presente ley, las entidades podrán cubrir los puestos directivos con las personas del Cuerpo de Gerentes Públicos, Fondo de Apoyo Gerencial, considerados en los literales a) y b) del artículo 3° de la Ley N° 28175, Ley N° 29806 y de egresados de la ENAP, de acuerdo con lo dispuesto por sus respectivas normas. Alternativamente, las entidades podrán convocar a un proceso de selección de Directivos Públicos.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

ÚNICA: Aplicación pago de CTS para sector público.

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

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS DEROGATORIAS

PRIMERA: Derogaciones

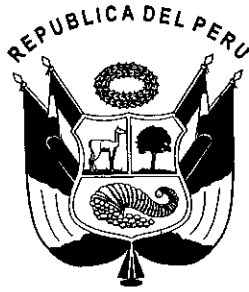
Las siguientes normas no son de aplicación a las entidades que adopten el régimen del Servicio Civil previsto en la presente norma y quedarán derogadas o modificadas, según sea el caso, en los términos siguientes:

- a) Las disposiciones vigentes de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, quedarán derogadas al concluir el proceso de transición de todas las entidades comprendidas en la presente Ley.
- b) El Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público. Dicho Decreto Legislativo quedará derogado una vez que entre en vigencia el reglamento de la presente ley.

SEGUNDA: Normas que no forman parte del ordenamiento jurídico

Declarar que las siguientes normas no forman parte del ordenamiento jurídico vigente al haber sido tácitamente derogadas o al haber tenido un contenido temporal:

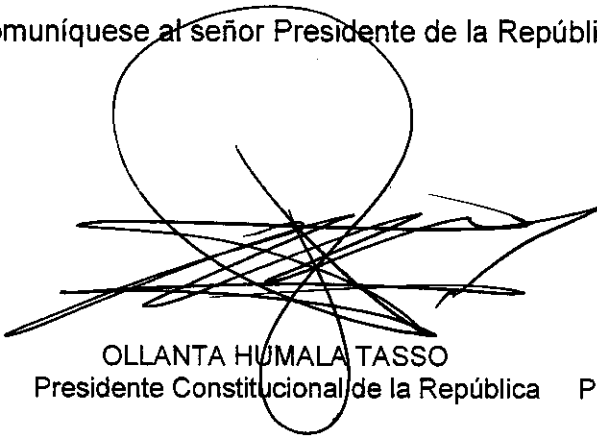
- a) Decreto de Urgencia N° 019-2006 que establece la compensación mensual por el ejercicio de funciones del Presidente de la República, Congresistas de la República, Ministros de Estado, autoridades con rango de ministro de estado, Presidentes Regionales, Alcaldes, Consejeros Regionales y Regidores, para los meses de agosto a diciembre de 2006.



Proyecto de Ley

- b) Decreto de Urgencia N° 008-2008 que autoriza al Poder Ejecutivo a realizar acciones para efecto de adecuar los ingresos de los funcionarios que ostentaban rango de ministro.
- c) Decreto Supremo N° 170-90-PCM que fija las dietas para los Alcaldes Distritales con menos de 30,000 electores y los Regidores de las Municipalidades de la República.
- d) Decreto Supremo N° 046-2006-PCM que establece el monto de la Unidad Remunerativa del Sector Público - URSP correspondiente al año 2007.
- e) Decreto Supremo N° 128-2007-PCM que establece el monto de la Unidad de Ingreso del Sector Público correspondiente al año 2008.
- f) Decreto Supremo N° 076-2008-PCM que establece el monto de la Unidad de Ingreso del Sector Público correspondiente al año 2009.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.



OLLANTA HUMALA TASSO
Presidente Constitucional de la República



JUAN F. JIMÉNEZ MAYOR
Presidente del Consejo de Ministros

LEY DEL SERVICIO CIVIL

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La gestión de los servidores públicos en el Perú se ha caracterizado por su complejidad y por la falta de una planificación y dirección coherentes. Ello ha sido producto de la coexistencia de distintos regímenes laborales con diferentes reglas de juego, del abuso de contrataciones temporales, de la distorsión del sistema de remuneraciones, de la alta dispersión legislativa existente, del incumplimiento del principio de mérito estipulado en las distintas normativas y de la ausencia de un ente rector y una política de Estado para la gestión del servicio civil. Han sido varios los intentos de reforma en esta materia en los últimos años, pero los resultados no han sido los esperados.

En paralelo a la existencia de estos problemas, el crecimiento desordenado se ha visto también reflejado en el incremento del número de personas que trabajan al servicio del Estado. Cada año, en promedio, cuarenta mil personas se incorporan a la administración pública¹ y, hacia el 2011, el Perú cuenta con 1 millón 400 mil personas en el sector público (ENAHO, 2011). Estas personas ingresan a trabajar al sector público sin reglas de juego claras, en su mayoría sin pasar por un concurso público que asegure la meritocracia en el ingreso ni perfiles claros que definan estándares mínimos de capacidades según el puesto y la responsabilidad a cumplir.

Como consecuencia de lo anterior, se mantiene la tendencia del incremento del costo de la planilla desde hace más de diez años. Así, entre el 2000 y el 2011 se ha incrementado el costo de la planilla en un promedio de 9% anual². Si en el año 2000 el costo de la planilla era de 6,200 millones de soles, en el 2011 el costo de la planilla fue de 22,300 millones de soles (cerca al 30% del presupuesto público). Este crecimiento no está asociado a un mejor desempeño del sector público, sino que es un crecimiento inercial y sin planificación.

Por tanto, la reforma del servicio civil peruano, que se plantea en esta ley, apunta a una reforma orientada a ordenar y mejorar el funcionamiento de la gestión de los recursos humanos en el sector público que permita mejorar el desempeño y el impacto positivo que el ejercicio del servicio público debe tener sobre la ciudadanía. La reforma del servicio civil se propone ser, además, una reforma integral, que armonice los deberes y derechos de las personas que trabajan en el Estado; comprendiendo a los siguientes grupos: funcionarios, directivos, servidores de carrera, servidores de actividades complementarias y, asimismo, servidores de confianza.

Dicha reforma facilita el tránsito progresivo a un único sistema de servicio civil, el mismo que 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

¹Encuesta Nacional de Hogares 2004-2010.

²Valores constante a soles de 2011. MEF Consulta Amigable SIAF

progresión de los servidores públicos; mientras que el sistema de puestos dota de los niveles de flexibilidad y especialización necesarios.

Asimismo, se trata de una reforma está enfocada en los puestos, es decir, los deberes y derechos de los servidores públicos se establecen de acuerdo al puesto y la naturaleza de las funciones que desarrollan. Además, la reforma plantea un sistema de servicio civil a nivel de Estado, facilitando la movilidad de los servidores públicos entre entidades y niveles de gobierno. Finalmente, la reforma es flexible, buscando adaptarse a las necesidades de las entidades y del entorno; así como es gradual en su implementación, en función de la disponibilidad fiscal y considerando la heterogeneidad de las entidades en los distintos niveles de gobierno.

Alcance de la reforma

La reforma incluye alrededor de medio millón de servidores públicos en los tres niveles de gobierno, pertenecientes a los principales regímenes laborales que aplican para el Estado peruano: el régimen de la carrera administrativa (DLeg 276), el régimen laboral privado (DLeg 728) y el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios-CAS (DLeg 1057); y que se desempeñan en entidades responsables de diversas funciones, tales como el diseño de políticas públicas, la provisión de servicios públicos, la fiscalización del cumplimiento del marco legal, labores administrativas, entre otras. La reforma apunta a integrar a los servidores públicos en un solo régimen del servicio civil. Asimismo, no están comprendidos en la reforma los trabajadores de las empresas públicas ni los servidores sujetos a las carreras especiales. Sin embargo, la reforma se les aplica supletoriamente en cuanto a los principios, incompatibilidades y reglas sobre régimen disciplinario.

Orientación de la reforma del servicio civil

El nuevo servicio civil apunta a garantizar el principio de mérito en la gestión de las personas, en los procesos de ingreso, permanencia, movilidad y mejoras remunerativas, en todas las entidades de la administración pública. En este sentido, un objetivo fundamental es la profesionalización del servicio civil, es decir, la reforma busca contar con el personal más competente e idóneo para el desempeño de las distintas funciones en el Estado.

La reforma es ventajosa tanto para el Estado y el servicio civil como para el ciudadano. En el primer caso, asegura la meritocracia, idoneidad y profesionalización de los servidores públicos; así como ordena sus deberes y derechos, reduciendo inequidades, estableciendo reglas comunes y garantizando una compensación equivalente para labores desempeñadas en puestos y condiciones similares. Por otro lado, la reforma es también deseable para el ciudadano, en tanto sujeto de derechos y receptor final de los servicios públicos que el Estado brinda. De esta manera, la reforma apunta a tener un servicio civil con orientación clara al ciudadano, y promueve la

competitividad, al buscar atraer y retener al personal más competente para garantizar una mejor prestación de los servicios públicos.

Asimismo, el nuevo régimen busca la eficacia y la eficiencia de las entidades del Estado, promoviendo un sistema de gestión por resultados y una evaluación de desempeño periódica. En este sentido, resulta clave consolidar el Sistema de Gestión de Personas del Estado y sus actores claves. Para ello, se debe contar con instrumentos y técnicas modernas de gestión, así como fortalecer las Oficinas de Gestión de las Personas de las entidades públicas.

La reforma apunta también a una mayor continuidad en las políticas públicas, al garantizar la permanencia de los mejores directivos y la baja rotación del personal más competente para el cargo, así como la estabilidad de los profesionales de línea media de carrera; lo que permitirá la continuidad y sostenibilidad del quehacer del Estado.

Por último, el nuevo sistema plantea un nuevo régimen que regule todos los subsistemas de Recursos Humanos, a través de normas generales, que afectan directamente a todos los grupos de servidores públicos, pero asegurando niveles de flexibilidad y márgenes de acción a las entidades para que puedan adecuarse al proceso e implementar la reforma de acuerdo a sus propios contextos.

Gráfico N° 01 Efectos del nuevo sistema del servicio civil



Elaboración: Servir.

55

Problemáticas actuales del servicio civil peruano

Actualmente, existe cerca de 1 millón 400 mil servidores públicos en los tres niveles de gobierno, y cada año entran 40 mil nuevas personas al Estado, aumentando la planilla pública en mil millones de soles. Tal como se mencionó líneas arriba, gestionar el sistema actual es demasiado complejo. Así, por ejemplo, implica lidiar con más de 500 normas sobre empleo público y manejar una planilla pública con más de 400 conceptos de pago. Adicionalmente, un 27% de los servidores está contratado bajo modalidades temporales, pese a que gran proporción de estos realiza funciones permanentes.

La coexistencia de los tres regímenes generales (DLeg 276, DLeg 728 y CAS) ha generado desorden administrativo, distorsiones y desmotivación del personal al promover una estructura deficiente de incentivos para los trabajadores. La existencia de trabajadores que responden a regímenes laborales distintos y con reglas diferenciadas, pero realizan funciones o ejercen cargos similares, genera serias distorsiones. Así, por ejemplo, se generan problemas entre el personal de distintos regímenes por la disparidad de remuneraciones percibidas. De esta manera, los servidores que pertenecen al régimen privado (DLeg 728) cuentan con mejor nivel remunerativo que los de la carrera pública (DLeg 276), pese a realizar funciones similares (GRADE, 2010: 52-53).

Adicionalmente, si bien el marco legal es restrictivo, los organismos públicos han venido teniendo la capacidad de encontrar maneras de contratar personal bajo otras modalidades laborales, a través de los servicios personales o no personales. En este sentido, el abuso de las modalidades contractuales, como los Servicios No Personales y las Contrataciones Administrativas de Servicios, con la consecuente dispersión injustificada de pagos y dados los distintos deberes y derechos que les son aplicables, se ha venido generando tensiones entre el personal de las entidades públicas afectando de manera significativa el clima laboral.

En cuanto a la gestión del rendimiento, pese a que las normas lo contemplan, en la práctica, las evaluaciones de desempeño vienen siendo omitidas sistemáticamente en el Estado peruano. En este marco, por cerca de dos décadas, el Estado peruano no realizó ningún tipo de evaluaciones a sus servidores públicos. Recién en el año 2010, Servir pudo realizar un diagnóstico de capacidades de los operadores del SNIP y, en el siguiente, año, de funcionarios del OSCE. Más allá de estos ejemplos, para los pocos casos en los que sí se han dado procesos de evaluación, la retroalimentación recibida sobre los resultados ha sido escasa o nula. Así, la evaluación se constituye en una formalidad sin utilidad para la mejora del desempeño de los servidores. En cuanto a la capacitación, esta ha venido desarrollándose sin una planificación respecto a las metas institucionales de las entidades.

Por su parte, la problemática de la gestión de las compensaciones es transversal a todo el servicio civil peruano, y es una problemática severa. Uno de los principales problemas radica en que existe una desmesurada cantidad de conceptos de pago en el régimen de la carrera administrativa, casi todos de naturaleza 'no remunerativa' y no vinculados a una lógica de capital humano, sino a factores tales como movilidad, ubicación geográfica, número de hijos, relacionados a particularidades de una entidad, etc. (Servir, 2012b:2).

Uno de los problemas identificados en la gestión de la compensación es que ha impedido cumplir con el objetivo de atraer y retener a personal altamente calificado al sector público, y esto, a su vez, ha repercutido en, con frecuencia, no brindar un marco para la sostenibilidad de políticas públicas. Algunas de las consecuencias de esta inadecuada política remunerativa son las siguientes:

- a. Tener una estructura inadecuada, donde el pago por conceptos no remunerativos (que no forman parte de la base de cálculo para las pensiones o la compensación por tiempo de servicios - CTS) puede llegar a representar hasta el 99% de los ingresos de los servidores. Uno de estos conceptos no remunerativos³ es el CAFAE, el mismo que constituye la principal fuente de ingresos de los servidores de la carrera administrativa (DLeg 276). La dotación presupuestal de CAFAE varía mucho, dependiendo de cada entidad, lo que genera desorden y desigualdad entre entidades en la gestión de las compensaciones.
- b. Mostrar una alta dispersión horizontal de los ingresos de los servidores, lo que supone que se estaría pagando diferentes niveles remunerativos para el desarrollo de las mismas funciones, dependiendo de la entidad o sector donde se labora y no de las características del puesto y el capital humano requerido.
- c. Mostrar una baja dispersión vertical de los ingresos, lo que no incentiva a los servidores públicos a progresar, pues la compensación por desarrollar funciones de mayor complejidad y responsabilidad no confieren una retribución proporcional en términos remunerativos.

Por otro lado, en cuanto al proceso ético-disciplinario, existen diferentes reglas de juego de acuerdo al régimen laboral en que se encuentra el servidor público. Por tanto, una misma falta puede acarrear distintas sanciones, dependiendo del régimen laboral en el que se encuentra el servidor público y de los mecanismos previstos en las entidades para regular el proceso.

Finalmente, en cuanto a la progresión, solo para la carrera administrativa existe una línea de carrera y desarrollo profesional. Sin embargo, esta solo está contemplada en el marco normativo, aunque, en la realidad, no se ha implementado. Así, dado que este régimen fue cerrado desde la Ley de Presupuesto de 1992, solo se producen ascensos, previo concurso de méritos, cuando hay una plaza vacante en casos de renuncia, jubilación, fallecimiento de un servidor, etc. Además, las promociones se encuentran limitadas por las medidas de austeridad presupuestal que no permiten el aumento de plazas vacantes.

Dada la imposibilidad de realizar ascensos, tampoco se produce aumento de sueldos. Esta situación genera desmotivación en el personal de carrera, dado que muchos servidores se encuentran en el mismo nivel remunerativo con el que ingresaron. La carrera se vuelve rígida, inoperativa y con largos tiempos de espera para ascender.

³Es decir, conceptos 'no laborales', en el sentido que no son base de cálculo para las pensiones y beneficios sociales.

Por su parte, el régimen DLeg 728 no contempla una línea de carrera, sino que se organiza en base a un sistema de puestos. El servidor que pretende ascender deberá buscar un puesto vacante de su entidad o en otra y, de cumplir con el perfil, podrá participar en el concurso.

Sin embargo, muchas instituciones regulan sus propias líneas de progresión a través de sus reglamentos o directivas internas. Ello ha permitido que las entidades gestionen con mayor flexibilidad sus recursos humanos; así como ha generado mayor motivación en el personal. Sin embargo, esto sucede de forma aislada y sin consideraciones a líneas de carrera a través de funciones similares en el Estado, sino restringida a una sola entidad.

Aspectos transversales de la propuesta de reforma del servicio civil

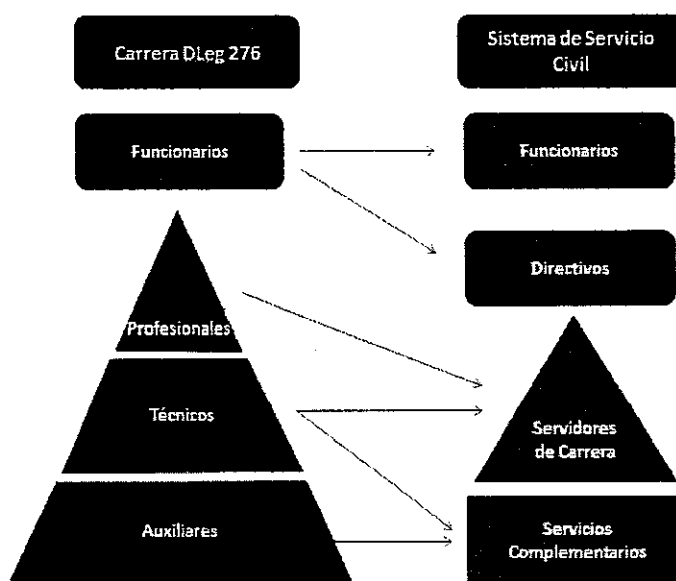
Estructura y modelo del nuevo servicio civil

La estructura del servicio civil está compuesta de una clasificación de los servidores públicos en cuatro grupos y para cada uno de estos se han diseñado un conjunto de reglas específicas de acuerdo a la naturaleza de sus funciones. Estos grupos son: funcionarios públicos, directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarios.

A diferencia de la carrera administrativa del DLeg 276, los grupos no están principalmente diferenciados en base al grado académico del servidor público, sino en base a los tipos de funciones que realizan (ver gráfico N°2). Así, por ejemplo, el grupo de funcionarios públicos está compuesto principalmente de representantes políticos y titulares de entidades; de este modo, son agrupados en base al ejercicio de la función de gobierno y de la conducción de entidades. De otro lado, corresponde al grupo de directivos públicos la función directiva o gerencial de conducir el diseño e implementación de políticas públicas y/o servicios públicos, así como supervisar y velar por el cumplimiento de objetivos que tendrán explícitamente asignados; adicionalmente solo los tres niveles de mayor jerarquía⁴ (debajo de los puestos de funcionarios) podrán ser catalogados como directivos públicos. En cuanto al grupo de servidores de carrera, estos son agrupados en base a las funciones del ejercicio de la función administrativa, la supervisión y control, prestación de servicios diversos y sus actividades se desempeñan tanto en las áreas de línea (funciones sustantivas) como de apoyo (funciones de administración interna) de las entidades públicas. Finalmente, se tiene al conglomerado de los servidores de actividades complementarias que realizan funciones de soporte y complemento respecto a actividades de línea y apoyo, principalmente por medio de actividades operativas.

⁴ Excepcionalmente, se contemplarán mayores niveles directivos cuando la naturaleza, funciones o dimensiones organizacionales de la entidad lo justifiquen, de acuerdo a las reglas que prevea el reglamento y las disposiciones de desarrollo que emita SERVIR.

Gráfico N°2 Comparación estructura DLeg 276 con el nuevo Sistema de Servicio Civil



Elaboración: Servir.

La naturaleza diferenciada en las funciones de los grupos que componen el servicio civil determina que se consideren reglas de juego específicas para cada uno de acuerdo a las características que los diferencian.

Familia de Puestos

Parte del nuevo servicio civil se organiza por *familias de puestos*, entendidas como la agrupación o clasificación de puestos que tienen características similares, tales como competencias o habilidades semejantes requeridas, deberes y responsabilidades, dentro de procesos similares. 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.

Estructura de la familia de puestos. Las familias se formarán a partir de la agrupación de funciones similares y se dividirán en niveles, que implicarán grados complejidad y responsabilidad distintos y, por lo tanto, demandarán diferentes niveles de competencias, conocimientos, experiencia, etc.

Aportes del sistema de familia de puestos. Entre las ventajas que encontramos al organizar nuestro servicio civil por familias de puestos tenemos:

1. Permite que los puestos de las entidades estén claramente vinculados a funciones diferenciadas así como a grados de complejidad distintos. Estos responden a los

- requerimientos organizacionales de las entidades para llevar a cabo, de forma eficiente, sus funciones.
2. Permite que los servidores planifiquen mejor su movilidad o sus líneas de desarrollo, al conocer, previamente, las funciones asociadas al puesto al que aspiran, así como las competencias requeridas para ocuparlos.
 3. Sobre la base de una clara identificación de funciones, responsabilidades y competencias, favorece la gestión de las evaluaciones de desempeño de los servidores, así como la planificación de sus programas de capacitación.
 4. Brinda claridad para la organización de la escala remunerativa y la asignación remunerativa a los puestos, de acuerdo a las familias y niveles a los que están asociados; facilitando asimismo la gestión de los incrementos salariales.

Énfasis en la meritocracia en el servicio civil

El nuevo servicio civil se caracteriza por la predominancia de la aplicación del mérito en las reglas de juego con las que se desenvolverán los servidores públicos. Es así que el acceso a los puestos del servicio civil se da mediante concursos competitivos, la permanencia está condicionada al buen desempeño y el ascenso también está regido por concursos de mérito.

Evaluación del desempeño y gestión de la capacitación

El sistema de servicio civil hará efectiva 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 desempeños). Estas evaluaciones serán anuales y tendrán por objetivo la mejora continua del trabajo que realizan los servidores públicos. Se hará efectiva tomando como referencia su 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 qué se espera de su desempeño y la evaluación sea una herramienta para su mejora continua.

Los resultados de las evaluaciones anuales dan a lugar a alguno de los cuatro siguientes resultados: personal de rendimiento distinguido, de buen rendimiento, de rendimiento sujeto a observación, y de ineficiencia comprobada. El diseño institucional del nuevo régimen contempla que las evaluaciones de desempeño estén sujetas a importantes estímulos. De un lado, el desempeño sobresaliente, aquel calificado como de 'rendimiento distinguido', en consideración de las restricciones presupuestales, puede dar lugar a un aumento de la remuneración hasta un tope del nivel de familia de puestos en que esté ubicado el servidor. Esto solo podrá tener lugar desde una perspectiva en la que se privilegia el buen desempeño 'constante', de modo tal que solo podrán ser sujetos de este beneficio aquellos servidores que obtengan la calificación de 'rendimiento distinguido' en dos años consecutivos. De manera complementaria, el bajo desempeño 'sostenido' (o que es recurrente) en un servidor puede dar lugar al despido por 'ineficiencia comprobada'.

Además, cuando los resultados de las evaluaciones de desempeño den 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.

Servidores de Confianza

En el marco del nuevo sistema, se mantienen límites para la cantidad de servidores de confianza en el servicio civil. Así, los servidores de confianza no pueden exceder del 5% del total de servidores de una entidad y, además, manteniéndose la restricción mencionada, en el grupo de directivos, más del 20% de los directivos no puede ser de confianza. Incumplir los límites de servidores de confianza dispuestos a partir de estos parámetros, u otros fijados *ad hoc* por Servir a alguna entidad excepcional en atención a una particularidad como, por ejemplo, su tamaño (por ejemplo, muy pequeñas de tal forma que no pueda contar con un mínimo de servidores de confianza, o muy grande de tal manera que el porcentaje redunde en un número excesivo de servidores de confianza), estará asociado a la nulidad de contratos de servidores de confianza que sobrepasen estos límites, y los altos funcionarios de dichas entidades estarán sujetos a responsabilidad administrativa. El marco institucional para los servidores de confianza también demanda que cumplan con el perfil del puesto como requisito para poder ocuparlo de tal forma que si bien el servidor de confianza, por la naturaleza de su condición, no pasa por concurso público, sí cumple con las el perfil mínimo necesario para desempeñarse adecuadamente en las funciones sobre las que será responsable.

Mejor gestión de las compensaciones

La gestión de las compensaciones busca atraer y retener al personal más idóneo en el servicio civil peruano. Para tal efecto, el marco institucional del nuevo servicio civil buscar brindar solución al actual desorden en la gestión de compensaciones, promoviendo una política de remuneraciones consistente y racional, de manera tal que permita:

- mayor predictibilidad en las compensaciones que reciben los servidores públicos y que estos puedan controlar mejor sus pagos;
- que el Estado pueda tener un mejor control de la planilla y genere un ahorro en costos administrativos, y
- que el gobierno tenga mejor información y mayor claridad para tomar decisiones adecuadas en materia de gestión de las compensaciones (mayor facilidad para la determinación de costos asociados).

En tanto, hoy en día, comparativamente con el sector privado, los servidores públicos menos calificados resultan ser los mejor remunerados en el servicio civil peruano (Coppolla, 2010), la reforma apunta a hacer efectivo el principio de competitividad; en virtud del cual el Estado podrá orientar y gestionar mejor las compensaciones con el objeto de retener al talento y al personal más idóneo para el servicio público.

De igual manera, la gestión de las compensaciones busca garantizar el principio de equidad, en razón del cual al trabajo desempeñado en un puesto y en condiciones similares, le corresponde similar compensación. Asimismo, se busca que las compensaciones dentro de la misma entidad guarden relación con el nivel de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto; así como que las compensaciones de puestos semejantes, entre entidades distintas de la administración pública, sean comparables entre sí.

En cuanto a la estructura de la compensación, esta estará conformada por una parte económica y una parte no económica. La primera es la suma de la remuneración o contraprestación dineraria por las labores realizadas en un puesto, y las prestaciones o beneficios valorizables en dinero otorgados al servidor público que no forman parte de su ingreso mensual. La compensación no económica, por su parte, es el conjunto de beneficios otorgados al servidor para motivar e incentivar su competitividad sin involucrar una asignación monetaria directa.

Para tal efecto, las compensaciones a los servidores públicos se determinarán sobre la base de la conformación de las familias de puestos y la estructura de bandas salariales. De esta manera, la remuneración de los servidores se calculará a partir de una valorización principal, establecida a nivel centralizado; la valorización ajustada del puesto, correspondiente al valor específico del puesto e una entidad; y, cuando fuera el caso, la valorización priorizada, en función de las actividades de un puesto que conlleven condiciones atípicas para su desempeño.

Régimen disciplinario y procedimiento sancionador

En cuanto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, la presente norma incluye 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.

Aspectos por grupos ocupacionales

Funcionarios públicos

Los funcionarios principalmente se conducen en base a las reglas ya establecidas en el marco legal vigente, como las de elección popular, designación regulada o libre designación, según los puestos específicos de los que se trate (por ejemplo, para cargos tales como autoridades políticas electas, Defensor del Pueblo o Presidentes Ejecutivos de entidades públicas). Así, las reglas de este grupo están determinadas principalmente por su naturaleza política (de representatividad, de delegación de autoridad y de control político).

Directivos públicos

El diseño institucional del servicio civil contempla que los directivos, por la naturaleza gerencial de sus funciones, deben estar altamente orientados hacia la consecución de metas, por lo que se establece que la continuidad de los directivos públicos está condicionada al cumplimiento de las mismas. De esa forma, sus contratos están limitados a períodos fijos de tiempo (tres años) y puedan permanecer hasta nueve años consecutivos (hasta dos renovaciones, solo en caso cumplan sus metas asignadas), luego de lo cual necesariamente deben pasar por concurso público abierto para ocupar el mismo cargo u otro puesto de directivo público. Se impulsa el componente de mérito ligado a la competitividad en el acceso a un puesto directivo a partir de los concursos abiertos.

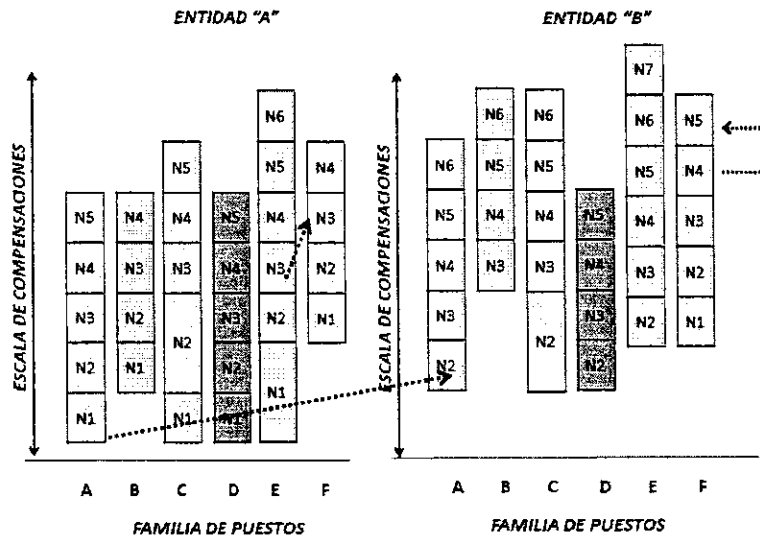
Servidores de carrera

En el grupo de carrera, que abarca al grueso de profesionales de línea media que ejecutan las políticas y servicios públicos en beneficio de la ciudadanía, se busca que, precisamente, estas políticas y servicios públicos puedan ser sostenidos independientemente del cambio en el gobierno de turno y de forma altamente profesional. Por lo tanto, se ha diseñado un marco institucional que incentive la permanencia, especialización, imparcialidad y desarrollo de líneas de carrera dentro del Estado peruano para estas funciones de 'línea media'. Así, el ingreso al grupo de servidores de carrera se da, necesariamente (a excepción de funciones altamente especializadas y excepcionales en el Estado), a la base de una familia de puestos en una entidad

determinada, al cual se accede mediante concurso público. En lo sucesivo, para acceder a puestos públicos de carrera de mayor jerarquía y compensación, se requiere competir en concursos internos de mérito en los que participa todo el personal del servicio civil de carrera, más no de algún otro sector (privado o de fuera del grupo de carrera). Esto permite asegurar que personas que ya vienen laborando en el Estado y conocen la forma de trabajo, los principios normativos y las características de la exigencia y responsabilidad asociada ocupen los puestos públicos de carrera. Es importante resaltar que los concursos tanto internos como los públicos son de méritos, lo que permite contar con un personal profesionalmente muy experimentado e imparcial, suficientemente capacitado para el puesto, en términos de conocimiento, experiencia y habilidades que se requieran. Ello transformará la visión actual de ascenso bajo factores como el número de años acumulados en la administración pública o el número de capacitaciones o nivel de formación con el que cuente el servidor.

La línea de carrera permite, además, la progresión en diversos modos, por ejemplo, habilitando que una servidor postule a un puesto en otra familia de un nivel similar al que ocupa, pudiendo ser un puesto en su misma entidad o en otra. Esta característica favorece las motivaciones de crecimiento laboral propias del servidor, que puede elegir desempeñarse en puestos de otras familias u otras entidades compitiendo por un salario igual o mayor con el que cuenta. La progresión hacia niveles superiores solo podrá darse hasta dos niveles por encima del nivel que ocupa el servidor público. Adicionalmente, los servidores deberán cumplir un tiempo mínimo determinado de permanencia en cada nivel. Estas reglas tienen como justificación garantizar mínimos niveles de experiencia en labores de servicio civil para poder progresar a cargos de mayor responsabilidad y complejidad. Complementariamente, ya que este grupo será de gran experiencia y capacidad en las funciones que se realizan en el servicio público, el marco institucional del régimen de servicio civil contempla la posibilidad que los servidores de carrera puedan regresar al grupo de carrera luego de terminados plazos en los que hayan ocupados puestos directivos.

Gráfico 03 Movilidad en el Servicio Civil de Carrera



Elaboración: Servir

Un aspecto muy importante de la línea de carrera es la protección con la que cuentan los servidores respecto al despido arbitrario y su continuidad en la carrera en base a su buen rendimiento. Se apunta, entonces a un trabajo estable en que se evalúa y capacita para lograr un mejor desempeño del servidor público.

De otro lado, esta propuesta permite tener una visión del Estado como un único sistema que dará al servidor público la oportunidad de movilidad entre diferentes entidades públicas, manteniendo su condición de servidor público de carrera.

Servidores de actividades complementarias

Finalmente, las funciones de los servidores de actividades complementarias se caracterizan por ser de soporte, complemento o apoyo a las funciones de línea y administrativas de las entidades públicas. Ya que no se realizan actividades exclusivas del servicio público, tales como la fiscalización o ejecución de políticas, no hay mayor necesidad de hacer de este grupo un sistema cerrado, sino, más bien, fomentar su competitividad por lo que el ingreso a los puestos de servicios complementarios se da siempre mediante concursos abiertos donde pueden participar personas tanto del sector público como del sector privado.

La implementación de la reforma

La implementación de la reforma será progresiva y se comenzará por entidades de acuerdo a los criterios determinados por Reglamento. La implementación del nuevo régimen se llevará a cabo

65

en un plazo máximo de siete años, en función de la disponibilidad fiscal y en el marco de lo programado por las Leyes Anuales de Presupuesto.

En las entidades donde comience la implementación del régimen de servicio civil, se realizará 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).

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 N° 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.

En el mismo marco del proceso gradual de implementación, las entidades podrán cubrir sus puestos directivos con las personas del Cuerpo de Gerentes Públicos (CGP) y de los egresados de la Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP) o concurso público de méritos.

Régimen especial para las municipalidades

La reforma es flexible y busca adaptarse a las necesidades del país y a la heterogeneidad de las entidades en los distintos niveles de gobierno. En este contexto, el nuevo régimen prevé reglas especiales para las municipalidades que cuenten hasta con 20 servidores públicos bajo cualquier régimen laboral o modalidad de contratación. En razón de sus particularidades y el desarrollo de sus capacidades de gestión, dichas municipalidades podrán contar con condiciones, requisitos, procedimientos y metodologías especiales.

ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

En los últimos 10 años, ha habido una tendencia creciente del costo de la planilla en el Estado, representando, en 2011, 28% del presupuesto público, es decir, alrededor de 25 mil millones de soles⁵. Así, entre el 2000 y el 2011 se ha incrementado el costo de la planilla en un promedio de 9% anual⁶. Si en el año 2000 el costo de la planilla era de 6,300 millones de soles, en el 2011 el costo de la planilla fue de 22,300 millones de soles. El problema de este crecimiento es que no está asociado necesariamente a un mejor desempeño de los servidores públicos, sino que en la mayoría de las veces es un crecimiento inercial y sin planificación, ante la ausencia de reglas claras y definidas para toda la administración pública en materia de ingreso de personal y política remunerativa.

El Estado peruano emplea alrededor de 1 millón 400 mil servidores públicos, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares 2011 del INEI. Del mismo modo, según el INEI, ingresan aproximadamente 40 mil personas 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.

La reforma del servicio civil abarca, principalmente, a los servidores comprendidos en los tres regímenes laborales generales (DLeg 276, DLeg 728 y DLeg 1057), es decir, 40% del total de servidores públicos⁷. Estos servidores representan alrededor de medio millón de personas.

El costo actual de la planilla para los servidores comprendidos en estos tres regímenes asciende a 12,144 millones de soles anuales, según se detalla a continuación:

COSTO ACTUAL DE LA PLANILLA, POR RÉGIMEN LABORAL

	TOTAL	Administrativos 276	Régimen Privado 728	Sin Régimen Laboral (CAS)
Número de Servidores	502,135	198,273	85,796	218,066
Costo total anual (Millones de soles)	12,137	4,460	2,820	4,857

FUENTE: MEF - Módulo de Gestión de Recursos Humanos - Oct. 2012; INEI - RENAMU 2010

NOTA: Estimación ajustada para 500 mil servidores.

ELABORACIÓN: SERVIR - GPGRH

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.

⁵ MEF - Consulta Amigable SIAF febrero 2012.

⁶ Valores constante a soles de 2011. MEF Consulta Amigable SIAF febrero 2012.

⁷ MEF - Módulo de gestión de recursos humanos 2011. INEI - Registro Nacional de Municipalidades 2010.

El costo de trasladar a los servidores de los regímenes 276 y CAS supondría el pago adicional de 2 gratificaciones (en julio y diciembre) y 1 compensación por tiempo de servicios. Esto se ha calculado tomando en cuenta que el 100% de los ingresos percibidos por los servidores tendrían naturaleza remunerativa.

De esta manera, el costo de la reforma ascendería, al finalizar su implementación, luego del periodo que tome el pase de todos los servidores al nuevo régimen, a 2,328 millones de soles. Este incremento responde a una mejora y ordenamiento de los ingresos y permitirían contar con profesionales de mejor nivel en el Estado. El costo total final de la planilla de estos servidores públicos sería de 14,467 millones anuales, un incremento de 16% respecto del costo actual. Considerando que a la fecha ya se destinan cerca de mil millones de soles anuales adicionales al pago de planilla con poca planificación, el beneficio de orientar estos recursos a una reforma del servicio civil supera largamente los costos de la misma.

COSTO TOTAL ANUAL DE LA PLANILLA AL PASAR A LOS 276 Y CAS AL NUEVO RÉGIMEN

	TOTAL	Administrativos 276	Régimen Privado 728	Sin Régimen Laboral (CAS)
Número de Servidores	502,135	198,273	85,796	218,066
Costo total (Millones de soles)	14,467	5,575	2,820	6,072

FUENTE: MEF - Módulo de Gestión de Recursos Humanos - Oct. 2012; INEI - RENAMU 2010

NOTA: Estimación ajustada para 500 mil servidores.

ELABORACIÓN: SERVIR - GPGRH

Finalmente otros beneficios alcanzables gradualmente con la implementación de la Ley estarían dados por los mayores niveles de ejecución presupuestal de las instituciones y por lo tanto la consecución de objetivos o logro de metas propuestas, la satisfacción de necesidades del ciudadano, como usuario principal de los servicios del Estado.

68



Congreso de la República
Comisión de Descentralización, Regionalización,
Gobiernos Locales y Modernización de la
del Estado

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

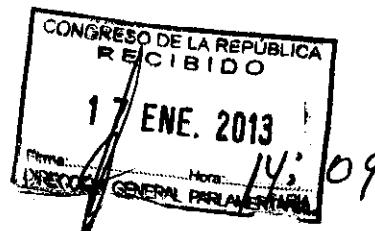
00000946



Lima, 14 de enero de 2013

Oficio N° 229 2012-2013/CDRGLMGE-CR

Señor Doctor
VÍCTOR ISLA ROJAS
Presidente del Congreso de la República
Presente.-



Asunto: Proyecto de Ley N° 1846-2012-PE, Ley del Servicio Civil.

Es grato dirigirme a usted para expresarle un respetuoso saludo, el mismo que por su intermedio hago extensivo a los demás integrantes de la Mesa Directiva del Congreso de la República; asimismo, poner en su conocimiento mi extrañeza y preocupación por que el Proyecto de Ley N° 1846-2012-PE, Ley del Servicio Civil, no ha sido decretado a la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado.

Al respecto es menester señalar, que la Ley del Servicio Civil por su naturaleza es una norma que es parte de la reforma y modernización del Estado y por tanto competencia de la Comisión que tengo el honor de presidir.

Del mismo modo, por su naturaleza transversal abarca a los diversos niveles de gobierno (nacional, regional y local) y todos los sectores de la administración pública, lo que reafirma la competencia de esta Comisión.

Cabe recordar, que a lo largo de los años, las normas relacionadas con el empleo en la administración pública, como la Ley Marco del Empleo Público, fueron dictaminadas por la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado y la Comisión de Trabajo, por lo que llama la atención que la citada iniciativa legislativa no hubiera sido derivada a esta Comisión para ser dictaminada; más aún si se tiene en cuenta, que una vez presentada por el Poder Ejecutivo, los asesores de la Comisión se apersonaron a la Primera Vicepresidencia —encargada de decretar los proyectos de ley—, para coordinar que la misma nos sea derivada lo antes posible, con el objeto de desarrollar un plan de trabajo que permita en el plazo más corto, pero con la mayor participación, un dictamen debidamente debatido y consensuado en beneficio del país.

Por lo antes expuesto, causa extrañeza que se prescinda que la Comisión especializada en la materia no pueda dictaminar un tema que por su naturaleza es competencia de la misma, por lo que agradeceré tenga la gentileza se sirva disponer se nos informe los motivos de dicha decisión.

RAN/iva

4629

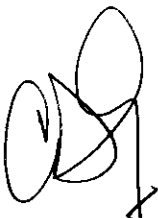
PROVEIDO: 00946 FECHA: 14.1.2013
 PASE: Dirección Genl. Parlamentaria
 PARA: Expediente y fines pertinentes.

JAVIER ANGELES ILLMANN
 Oficial Mayor
 CONGRESO DE LA REPÚBLICA

P. 4629

DIRECCIÓN GENERAL PARLAMENTARIA		URGENTE <input type="checkbox"/>	IMPORTANTE <input type="checkbox"/>
Oficialía Mayor	<input type="checkbox"/> DIDP	<input type="checkbox"/> Atender	<input type="checkbox"/>
DGA	<input type="checkbox"/> Serv. Auxiliares	<input type="checkbox"/> Tramitar	<input checked="" type="checkbox"/>
Comisiones	<input type="checkbox"/> Enlace Gob. Reg.	<input type="checkbox"/> Conocimiento y fines	<input type="checkbox"/>
Relatoria. Agenda	<input type="checkbox"/> Despacho Parlam.	<input type="checkbox"/> Opinión	<input type="checkbox"/>
Grabaciones	<input type="checkbox"/> Diario de los Debates	<input type="checkbox"/> Proyectar respuesta	<input type="checkbox"/>
Transcripciones	<input type="checkbox"/> Archivo General	<input type="checkbox"/> Ayuda memoria	<input type="checkbox"/>
Trámite Documentario	<input checked="" type="checkbox"/> Particip. Ciudadana	<input type="checkbox"/> Elaborar informe	<input type="checkbox"/>
CCEP	<input type="checkbox"/> Prev. y Seguridad	<input type="checkbox"/> Conformidad / V'B*	<input type="checkbox"/>
Gestión de Información	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Otro	<input type="checkbox"/>

Comiso Secretas


 CÉSAR DELGADO GUEMBES
 Director General Parlamentario (e)
 CONGRESO DE LA REPÚBLICA



"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

Congreso de la República
Comisión de Descentralización, Regionalización,
Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión
del Estado

Sin otro particular, agradeciendo su gentil atención, hago propicia la ocasión para testimoniarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Richard Acuña Núñez
Presidente
Comisión de Descentralización, Regionalización,
Gobiernos Locales y Modernización de la
Gestión del Estado

RAN/iva