

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DEL PROYECTO DE REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

### I. Antecedentes

Actualmente, existe más de 1 millón 400 mil servidores civiles en los tres niveles de gobierno y cada año ingresan más de 40 mil nuevas personas al Estado, incrementando la planilla pública en mil millones de nuevos soles. Asimismo, se cuenta con más de 500 normas sobre empleo público y con una planilla pública con más de 400 conceptos de pago, generando un desorden en la gestión de recursos humanos en el Estado.

Adicionalmente, un 27% de los servidores está contratado bajo modalidades temporales, pese a que en su mayoría realizan funciones permanentes. Asimismo, la existencia de trabajadores que responden a regímenes laborales distintos (DLeg 276, DLeg 728 y DLeg 1057) y con reglas diferenciadas, pero que realizan funciones o ejercen cargos similares, genera serias distorsiones, tanto en pagos como en los distintos deberes y derechos que le son aplicables, afectando el clima laboral en las distintas entidades públicas.

En cuanto a la gestión del rendimiento, pese a que las normas lo contemplan, en la práctica, las evaluaciones de desempeño se han venido omitiendo durante décadas y la retroalimentación de resultados ha sido casi nula. 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, pero han sido esfuerzos aislados.

Por otro lado, en cuanto al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, existen diferentes reglas de juego de acuerdo con el 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 civil y de los mecanismos previstos en las entidades para regular el proceso.

Finalmente, la carrera pública ha estado congelada por más de veinte años. En cuanto a la progresión, solo existe una línea de carrera y desarrollo profesional para la carrera administrativa. Sin embargo, esta solo está contemplada en el marco normativo, en la realidad, no se ha implementado. Así, debido a 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, etc. Dada la imposibilidad de realizar ascensos, tampoco se produce un incremento de sueldos.

Por su parte, el régimen del 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. Algunas entidades regulan sus propias líneas de progresión a través de sus reglamentos o directivas internas. 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.

### II. Marco jurídico que habilita al Poder Ejecutivo la expedición del DS

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece en su Décima Disposición Complementaria Final, que en un plazo de ciento ochenta (180) días calendario se dictan sus normas reglamentarias, entre las cuales se encuentra el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

Asimismo, se detalla que el Reglamento General será aprobado por Decreto Supremo, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros y a propuesta de SERVIR.

### **III. Análisis sobre la constitucionalidad o legalidad de la iniciativa planteada**

La Constitución Política de 1993, en su artículo 40°, establece que la ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. En consecuencia, delega en el legislador la facultad de regular sobre la carrera administrativa.

Es, en virtud a esta delegación prevista en la Constitución Política, que el Congreso de la República aprobó la Ley N° 30057, en la cual se desarrollan las reglas para el ingreso, el desempeño, la progresión en la carrera, entre otros temas, de los servidores civiles. A su vez, la Ley delega en el Poder Ejecutivo la aprobación de su Reglamento General.

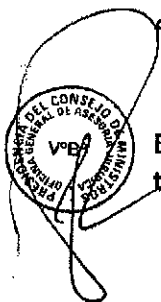
Ello se realiza debido a la potestad constitucional que tiene el Poder Ejecutivo de reglamentar las leyes, conforme al inciso 8) del artículo 118° de la Constitución Política. Es en ejercicio de esta potestad que se expide el presente Decreto Supremo que reglamenta la Ley N° 30057.

Dicha potestad constitucional se debe realizar sin transgredir ni desnaturalizar las leyes que se reglamentan. Por ello, el presente Reglamento General se sujeta a las disposiciones previstas en la Ley N° 30057 y se restringe a desarrollar los lineamientos y procedimientos que se mencionan en esta norma. Se busca, de esta forma, garantizar la implementación de la reforma del servicio civil, contando con reglas claras para los servidores civiles en temas de capacitación, evaluación de desempeño, régimen disciplinario, entre otros; así como la adecuada aplicación por parte de los operadores jurídicos y las entidades que se encuentran en tránsito al nuevo régimen del servicio civil.

### **IV. Publicación del proyecto del Reglamento General**

El Decreto Supremo 001-2009-JUS establece que "las entidades públicas dispondrán la publicación de los proyectos de normas de carácter general que sean de su competencia en el Diario Oficial El Peruano, en sus Portales Electrónicos o mediante cualquier otro medio, en un plazo no menor de treinta (30) días antes de la fecha prevista para su entrada en vigencia, salvo casos excepcionales. Dichas entidades permitirán que las personas interesadas formulen comentarios sobre las medidas propuestas".

En consecuencia, y como parte de la implementación de la Ley 30057, SERVIR dispuso, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva 067-2014-SERVIR/PE, publicada en el Diario



Oficial El Peruano el 1 de abril de 2014, la publicación del proyecto de Reglamento General de la Ley en su portal web institucional ([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), con el fin de recibir aportes de las personas interesadas en un plazo de veinte (20) días calendario.

Para la recepción de aportes de la ciudadanía al proyecto de reglamento, se establecieron dos mecanismos: (i) vía correo electrónico y (ii) reuniones de trabajo con grupos de interés.

Durante los 20 días de la consulta, se registraron 21,781 descargas del reglamento general de la página web de SERVIR de ciudadanos que buscaron informarse y resolver sus dudas sobre el proyecto y se recibió 394 aportes de personas pertenecientes a 43 entidades u organizaciones incluyendo entidades públicas, gremios empresariales, sindicatos y entidades académicas. La mitad de los aportes recibidos se concentraron en los temas de evaluación, derechos colectivos, derechos y obligaciones, capacitación y término del servicio civil.

Los aportes y comentarios recibidos han permitido enriquecer la propuesta normativa que aquí se presenta.

#### **V. Desarrollo de la propuesta normativa**

La reforma del servicio civil 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 y estableciendo reglas comunes.

Por otro lado, la reforma es también deseable para el ciudadano, en tanto es el 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.

En esa línea, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013, tiene por finalidad establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado. De esta manera, se busca contar con una regulación integral del régimen de las personas que trabajan en el sector público en temas de acceso, progresión, capacitaciones, evaluación de desempeño, régimen disciplinario, derechos y obligaciones, entre otros.

En cuanto a estructura, el Reglamento General se divide en un Título Preliminar, el Libro I que contiene las normas comunes a todos los regímenes y entidades públicas, el Libro II que desarrolla las reglas específicas del Régimen del Servicio Civil, y las Disposiciones Complementarias Finales, Transitorias, Modificaciones y Derogatoria.

A continuación, se presentan algunos de los aspectos más relevantes del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, de conformidad con el Decreto Supremo N° 008-2006-JUS, que aprueba el marco para la producción y sistematización legislativa en el Poder Ejecutivo:



## 1. Definición de entidad pública

Actualmente, hay muchas definiciones de lo que es entidad en el sector público. La Ley 27444, las normativas presupuestales y aquellas referidas a la estructura y organización del Estado plantean definiciones de entidad. Las definiciones de entidades públicas se inclinan por un desarrollo presupuestal, considerando como entidades a las unidades ejecutoras, o aquellas con personería jurídica de derecho público.

Para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, es relevante considerar como entidad a aquellas que tienen capacidad para gestionar los procesos de selección, capacitación, rendimiento, sanción, entre otros. La casuística demuestra que existen "entidades" que llevan a cabo los procesos señalados, y no necesariamente tienen personería jurídica de derecho público. De ahí, la necesidad de contar con una definición de entidad diferente y de conformidad con el marco legal.

Para la Ley N° 30057, una entidad pública debe tener las siguientes características: ejercer potestades administrativas, encontrarse sujeta a normas de derecho público, contar con capacidad para contratar, sancionar y despedir; y contar con una estructura mínima: Oficina de recursos humanos y titular de la entidad.

Considerando lo anterior, en el reglamento se plantea que para el sistema administrativo de gestión de recursos humanos, se entienda como entidad pública Tipo A a aquella organización que cuente con personería jurídica de derecho público, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y por tanto, se encuentran sujetas a las normas comunes de derecho público.

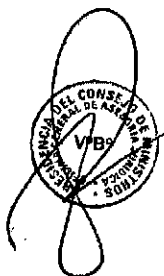
Asimismo, y solo para efectos del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, se considera como entidad pública Tipo B a aquellos órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411 de una entidad pública Tipo A que conforme a su manual de operaciones, cumplan los siguientes criterios:

- a) Tener competencia para contratar, sancionar y despedir.
- b) Contar con una oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, un titular, entendiéndose como la máxima autoridad administrativa y/o una alta dirección o la que haga sus veces.
- c) Deben contar con resolución del titular de la entidad pública a la que pertenecen para efectos del tránsito al nuevo régimen del servicio civil y para la aprobación de sus instrumentos de gestión.

Esta definición de entidad pública permite reconocer lo que en la práctica viene ocurriendo con entidades Tipo B, que ya cuentan con capacidades para la gestión de algunos procesos del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, conforme a sus respectivos instrumentos de gestión o manual de operaciones.

## 2. Gestión de la Capacitación

La Ley N° 30057 establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos.



Asimismo, que la capacitación busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para el logro de los objetivos institucionales.

En esa línea, en el Reglamento General, se desarrollan los contenidos de la Gestión de la Capacitación, así como los roles de los actores involucrados con el fin de permitir una capacitación ordenada y alineada a los objetivos institucionales de cada entidad pública que permita el desarrollo de los servidores públicos.

### **3. Gestión del rendimiento y evaluación de desempeño**

La gestión del rendimiento identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores a los objetivos y metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por los servidores civiles para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad.

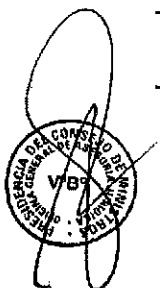
Así, en el Reglamento General, se plantean las responsabilidades en materia de gestión del rendimiento (del ente rector, titular de la entidad, oficina de recursos humanos, los evaluadores, el comité institucional de evaluación y los servidores civiles en general). Por otro lado, se define las reglas para la definición de los factores, metodologías e instrumentos que se utilizarán, así como el ciclo de la gestión del rendimiento, estipulando las garantías en cada etapa con el objetivo de identificar oportunamente las dificultades para el cumplimiento de metas, reforzar positivamente los logros y ejecutar acciones de mejora cuando corresponda.

Una de las garantías de la gestión del rendimiento es que los servidores, en caso no se encuentren de acuerdo con los resultados de su evaluación, cuenten con una instancia a la cual recurrir. Por ello, las entidades públicas deben conformar Comités Institucionales de Evaluación, los cuales se encargaran de confirmar la calificación de la evaluación de desempeño.

Respecto de los servidores que obtengan una calificación de personal de rendimiento sujeto a observación, se señala expresamente que tienen derecho y prioridad a la capacitación para la formación laboral en los temas considerados en su respectivo plan de mejora. Así, se garantiza a los servidores que cuentan con esta calificación a recibir capacitación previamente al siguiente proceso de evaluación, a fin de fortalecer sus capacidades y obtener mejores resultados.

Con relación al personal con calificación de desaprobado, en el Reglamento se precisa que esta calificación se produce en forma automática en dos casos:

- Obtener una calificación de rendimiento sujeto a observación por segunda vez consecutiva.
- Obtener una calificación de rendimiento sujeto a observación en dos oportunidades dentro de un periodo de cinco años calendario en el mismo puesto;



De esta manera se precisa en el reglamento de que no es posible que los servidores reciban la calificación de desaprobado en el primer proceso de evaluación, sino solo cuando el servidor sea calificado de rendimiento sujeto a observación por segunda vez consecutiva o en dos oportunidades dentro de un periodo de cinco años calendario. En consecuencia, las entidades se encuentran en la obligación de realizar previamente acciones de capacitación que contribuyan a fortalecer las capacidades de los servidores civiles y así contribuir al logro de mejores resultados en las evaluaciones posteriores que se realicen.

#### 4. Derechos colectivos

La Ley N° 30057 establece que los derechos colectivos de los servidores civiles son los previstos en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en los artículos de la función pública establecidos en la Constitución Política. Asimismo, que se aplica supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, siempre que no se oponga a lo previsto en la ley. Considerando este marco normativo, se desarrolla en el reglamento los alcances y desarrollo del derecho a la sindicación, negociación colectiva y derecho a la huelga.

Respecto del derecho de sindicación, se desarrolla en el reglamento el contenido de este derecho considerando no solo el derecho de los servidores civiles a constituir, afiliarse y desafiliarse a organizaciones sindicales del ámbito que estimen conveniente; sino también el derecho de las organizaciones sindicales de elegir a sus representantes, redactar sus estatutos, formar parte de organizaciones sindicales de grado superior, disolverse, organizar su administración, sus actividades y formular su programa de acción.

En el reglamento general, también se desarrollan garantías para proteger a las organizaciones sindicales frente a los actos de injerencia de cualquier entidad pública. Se entiende por actos de injerencia, aquellos actos que tiendan a restringir o entorpecer el ejercicio del derecho de sindicación, o a intervenir en la constitución, organización y administración de los sindicatos. Se precisa que cuando los actos de injerencia sean realizados por un funcionario público, directivo público o servidor de confianza, se entiende que ha cometido una falta de carácter disciplinario.

Respecto de las licencias sindicales, se señala que los convenios colectivos podrán contener disposiciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones y licencias sindicales. Incluso se señala que si no existiera acuerdo, las entidades públicas se encuentran obligadas a otorgar licencias sindicales para actos de concurrencia obligatoria hasta un límite de 30 días calendario por año y, por dirigente, buscando así garantizar el ejercicio del derecho a la libertad sindical.

La Ley delimita el contenido del derecho a la negociación colectiva, señalando expresamente que ninguna negociación puede alterar la valorización de los puestos, de conformidad al principio de legalidad presupuestaria previsto en la Constitución. Considerando este marco normativo y delimitación al contenido a la negociación colectiva, en el Reglamento General se desarrollan los siguientes aspectos:

- La definición de convenio colectivo.



- La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego de reclamos ante el responsable de Recursos Humanos de la Entidad.
- En el marco de la negociación colectiva, las entidades públicas y las organizaciones sindicales deberán constituir sus respectivas Comisiones Negociadoras.
- De no llegarse a acuerdo en la etapa de conciliación, cualquiera de las partes podrá requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo que formará parte del proceso de negociación colectiva.

Respecto de la huelga, en el Reglamento se define como la interrupción continua y colectiva del trabajo, adoptada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria de manera pacífica por los servidores civiles, con abandono del centro de trabajo. Para ello, se requiere que los representantes de los servidores civiles notifiquen a la entidad pública el ejercicio de huelga con una anticipación no menor a quince (15) días calendario, plazo que permite adoptar medidas para garantizar la continuidad de los servicios brindados a la ciudadanía.

Asimismo, en el reglamento, se da contenido a los servicios esenciales, precisando que son los establecidos en el artículo 83° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR; y los casos en los que se produzca una huelga en una actividad no calificada como servicio esencial, pero que por su prolongación en el tiempo pone en peligro la vida, seguridad o salud de toda o parte de la población. Respecto de los servicios indispensables, aquellos cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad, la conservación de los bienes o implique la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la entidad pública una vez concluida la huelga.

##### **5. Régimen disciplinario y procedimiento sancionador**

La Ley N° 30057 incluye principios de razonabilidad y proporcionalidad en la aplicación de las sanciones disciplinarias. Así por ejemplo, señala que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de condiciones como la grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

En esa línea, en el Reglamento General se desarrolla el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, en los siguientes capítulos: Disposiciones generales, faltas disciplinarias, sanciones, Procedimiento Administrativo Disciplinario y Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido.

En el capítulo de Disposiciones Generales, se precisa que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los funcionarios públicos, directivos públicos y servidores civiles de carrera y servidor de actividades complementarias, por las infracciones previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente. Se desarrolla un procedimiento único, con reglas claras y en observancia del principio de razonabilidad y proporcionalidad en la aplicación de las sanciones.



Otro aspecto que se precisa son los órganos competentes del procedimiento administrativo disciplinario, a fin de que los servidores tengan certeza sobre los tipos de sanciones que pueden imponer las autoridades. En primera instancia tienen competencia:

- En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, formaliza dicha sanción.
- En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador.
- En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador.

En segunda instancia, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos. Esta resolución agota la vía administrativa.

En el capítulo de faltas disciplinarias, se señala que de conformidad con el artículo 85, literal a) de la Ley, que establece que son faltas de carácter disciplinario el incumplimiento de las normas establecidas en la Ley y su reglamento, en el reglamento se precisan las siguientes faltas a fin de generar certeza sobre el tipo de faltas con las que pueden ser sancionados los servidores:

- El uso indebido de las licencias cuyo otorgamiento por parte de la entidad es obligatorio conforme a las normas de la materia.
- Incurrir en actos que atenten contra la libertad sindical.
- Incurrir en actos de nepotismo.
- La agresión verbal y/o física contra el ciudadano usuario de los servicios a cargo de la entidad.
- El uso de la función con fines de lucro.
- No observar el deber de guardar confidencialidad en la información.
- Las demás que señale la ley.

En el capítulo de sanciones, se establecen pautas para que la sanción sea de conformidad a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, como garantía de una adecuada aplicación de la sanción a imponerse. Así, una vez que se determine la responsabilidad administrativa del servidor civil, el órgano sancionador debe verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad, tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida, así como graduar la sanción observando los criterios previstos en la Ley.

Existen supuestos en los que es imposible aplicar una sanción al servidor civil. Por ello, el reglamento precisa los supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria al servidor, tales como: incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente, el caso fortuito o fuerza mayor, el error inducido por la Administración, entre otros.

En el capítulo de procedimiento administrativo disciplinario, se busca delimitar el responsable en cada fase del procedimiento y las acciones a realizar, a fin de que los





servidores civiles tengan las reglas claras de lo que involucra cada etapa. Así, la fase instructiva se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria; y se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo sancionador. La fase sancionadora se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no haber lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento.

En el capítulo sobre el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, se desarrolla su finalidad, ámbito de aplicación, y los tipos de sanciones que se registran, con la finalidad de que las entidades públicas garanticen el cumplimiento de las sanciones y no permitan la prestación de servicios en el Estado a personas con inhabilitación vigente.

## **6. Incorporación al servicio civil**

De conformidad a la Ley N° 30057, el proceso de selección es el mecanismo de incorporación al grupo de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias, y tiene por finalidad seleccionar a las personas más idóneas para el puesto sobre la base del mérito, la competencia y la transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública.

Con el fin de garantizar estos principios sobre los cuales se estructura la nueva carrera del servicio civil, en el Reglamento se ha optado por desarrollar las siguientes modalidades de proceso de selección: concurso público de méritos, contratación directa y cumplimiento de requisitos de leyes especiales. Asimismo, se precisa que aprobada cualquiera de las modalidades de acceso, el inicio del vínculo entre el servidor civil y la entidad pública se formaliza con la emisión de una Resolución Administrativa o con la firma de un contrato, dependiendo al grupo que corresponda. De esta forma, se brinda seguridad jurídica para el desempeño de sus funciones a quienes hayan sido elegidos para ocupar un cargo público, lo que debe incentivar a las personas más calificadas para buscar ingresar a la carrera.

Con el fin que el concurso público de méritos se realice en concordancia con las necesidades del servicio, el Reglamento señala que una entidad iniciará este tipo de concursos siempre que exista claridad y precisión sobre: el puesto vacante y presupuestado, incluido en el cuadro de puestos de la entidad (CPE), el perfil de puesto aprobado en el Manual de Perfiles de Puesto (MPP) y la definición de los criterios de calificación para los postulantes.

En el Reglamento General, se detallan las responsabilidades durante el concurso público de méritos, lo que garantiza que cada órgano al interior de una entidad conozca de forma clara sus competencias. En este sentido, la Oficina de Recursos Humanos es el órgano técnico responsable de gestionar y conducir los concursos públicos de méritos, de acuerdo a los lineamientos emitidos por SERVIR, mientras que el área usuaria participa en el concurso público de méritos. Por su parte, el Comité de Selección es responsable de la entrevista y elección de los participantes y el concursante es responsable de realizar el seguimiento de la publicación de los resultados parciales y totales del Concurso Público de Méritos.

Ante la necesidad de garantizar que la posición a ocupar lo sea por una persona idónea para el puesto, se hace necesario contar con un período de prueba. Al respecto, el Reglamento es claro en indicar que el mismo tiene por finalidad apreciar y validar las habilidades técnicas, competencias y experiencia del servidor en el puesto y, por parte del servidor, la adaptación de este en el puesto, así como la conveniencia de las condiciones del puesto, aspectos que solo pueden ser debidamente evaluados y analizados durante el período de prueba. En relación con su ámbito de aplicación, se señala que todos los servidores civiles se encuentran sujetos a un período de prueba, con excepción de los funcionarios públicos.

## **7. Derechos individuales del servicio civil**

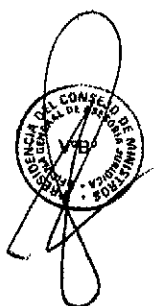
Para un correcto desarrollo del servicio civil, se debe garantizar a sus integrantes sus derechos individuales, por lo que de conformidad con el artículo 35° de la Ley N° 30057 se desarrollan en el Reglamento aspectos relacionados con el descanso vacacional, los días de libre disponibilidad, la jornada de servicio, los permisos y las licencias, así como la defensa y asesoría legal.

Respecto del descanso vacacional, se señala que los servidores civiles tienen derecho a gozar de un descanso vacacional efectivo y continuo de treinta (30) días naturales por cada año completo de servicios y que el año de servicio exigido se computa desde la fecha en que el servidor civil ingresó a prestar servicio en la entidad pública. Asimismo, se desarrollan los días de libre disponibilidad, de tal forma que el servidor civil puede disponer libremente de hasta siete (7) días hábiles como parte de su descanso vacacional, en periodos no menores de media jornada ordinaria de servicio, para la realización de actividades personales, sin necesidad de justificar su utilización.

Sobre los permisos, se desarrolla su contenido y los tipos. Entre los permisos se encuentran: permiso por lactancia materna, para el ejercicio de la docencia, para la participación en órganos colegiados, para el desempeño de cargos sindicales y otros que la entidad decida otorgarle por interés de ella o del propio servidor civil.

Sobre las licencias, se entiende como tales las autorizaciones para que el servidor civil no asista al centro de trabajo uno o más días. Así, el servidor civil tiene derecho a las siguientes licencias: licencia por descanso pre y post natal, licencia por paternidad, licencia para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad, licencia para el ejercicio de cargos políticos de elección popular o por haber sido designado funcionario público de libre designación y remoción, licencia por enfermedad y/o accidente comprobados, licencia por invalidez temporal, licencia para el desempeño de cargos sindicales y otras licencias que la entidad decida otorgar al servidor.

El Reglamento ha buscado, al abordar el tema de derechos individuales, ofrecer respuestas concretas a problemas identificados en el ámbito del servicio civil, en la perspectiva que sus integrantes y quienes deseen acceder al mismo, puedan conocer con claridad sus derechos, de modo tal que resulte atractiva su permanencia e ingreso al mismo, lo cual solo es posible con reglas claras sobre los temas antes mencionados.



## **8. Obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades de los servidores civiles**

En el Reglamento General, se precisan que las obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades que reconoce la Ley tienen por finalidad que el ejercicio de la función pública se ajuste a los intereses generales, así como, garantizar la imparcialidad, objetividad y neutralidad del servidor civil en el ejercicio de la función pública encomendada. Se trata de aspectos esenciales que deben ser observados respecto de cada servidor público, en atención a la especial labor que le corresponde realizar a nivel de la administración pública.

De forma complementaria y en concordancia con las previstas en la Ley, se señalan a nivel reglamentario las siguientes obligaciones del servidor civil: desempeñar las funciones, atribuciones y deberes administrativos con puntualidad, celeridad, eficiencia, probidad, y con pleno sometimiento a la Constitución Política, las leyes, y el ordenamiento jurídico nacional, conducirse con respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto de servidores, orientar el desarrollo de sus funciones al cumplimiento de los objetivos de la institución y a la mejor prestación de servicios que esta brinde, actuar con transparencia y responsabilidad, en virtud de lo cual, el servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna, cumplir con las disposiciones reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo, conservar y mantener la documentación correspondiente a su puesto, entre otras obligaciones. Se aprecia que, en su conjunto, estas obligaciones evidencian un perfil del servidor en la línea de su tarea al servicio de la ciudadanía, lo que lleva a precisiones mayores sobre las mismas.

Respecto de las prohibiciones, de forma complementaria a las establecidas en el artículo 39º de la Ley, el servidor civil se encuentra sujeto a las siguientes: ejercer facultades y representaciones diferentes a las que corresponden a su puesto cuando no le han sido delegadas o encargadas; intervenir en asuntos donde sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo; obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia; ejecutar actividades o utilizar tiempo de la jornada, o recursos de la entidad, para fines ajenos a los institucionales; realizar actividad política en horario de servicio, o dentro de la entidad, entre otras. Todas estas prohibiciones encuentran su sustento en evitar que las acciones que realizan los servidores públicos sean ajenas a aquellas que corresponden al cargo para el cual fueron designados. Se busca evitar, asimismo, que los recursos humanos, logísticos y económicos del Estado sean destinados a fines diferentes que los que corresponde al ejercicio del servicio civil.

## **9. Servicio civil de carrera**

Uno de los aspectos esenciales del Reglamento es establecer procedimientos claros sobre las características que sustentan el servicio civil de carrera, información que no es solo de interés para los servidores civiles, sino para la población en general, con el fin de que el servicio civil se encuentre estructurado de conformidad a los principios de mérito e igualdad de oportunidades en el ingreso, permanencia, progresión y asignación de funciones.



En esta línea, el Servicio Civil de Carrera está integrado por las personas que se han incorporado a prestar servicios en una entidad del Estado mediante concurso público de méritos, de conformidad con lo establecido en el artículo 65º de la Ley, sin que se encuentren comprendidos en ella los funcionarios públicos, los directivos públicos, los servidores de confianza, los servidores de actividades complementarias, las personas con una contratación temporal, de acuerdo a lo establecido en el artículo 84 de la Ley.

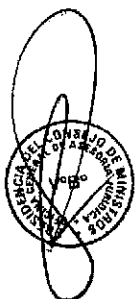
Sobre la base de estas premisas, en el Reglamento General, se desarrollan los principios del servicio civil de carrera, el desarrollo de la carrera, los niveles y familias de puestos, entre otros. Así, se menciona que el servicio civil de carrera implica que los servidores, previo concurso público de méritos, pueden ocupar puestos vacantes de igual o mayor jerarquía en cualquier entidad del Estado. De esta forma, el servidor civil de carrera va adquiriendo en cada puesto en el cual se desempeñe, mayores conocimientos, habilidades y experiencia, las cuales le permitirán aspirar a otro puesto desarrollando así una trayectoria profesional. Asimismo, se precisa que el desarrollo del servidor civil de carrera se realiza a través de la progresión y que el único mecanismo de progresión en el servicio civil de carrera es el concurso público de méritos transversal, el cual se lleva a cabo cuando hay un puesto vacante en cualquier entidad del Estado. De esta manera, se garantiza que la ciudadanía cuente con personas del servicio civil con la experiencia necesaria para atender sus demandas.

Respecto de la organización de las familias de puestos para los servidores civiles de carrera, se señala que tiene por finalidad brindar una línea de progresión y desarrollo profesional a los servidores civiles, dándoles predictibilidad en su carrera, así como también fortalecer la eficacia de la gestión pública en temáticas específicas. Respecto de los niveles en el servicio civil de carrera, las familias de puestos se dividen en niveles que permiten la progresión del servidor civil de carrera; y los niveles se encuentran definidos en relación con la complejidad de funciones y responsabilidades. Lo expuesto garantiza un orden en el desarrollo del servicio civil, permitiéndole a quienes lo integren contar con la expectativa de realizar una carrera al interior de la administración pública.

En concordancia con lo anterior, se ha previsto que la progresión en el servicio civil de carrera pueda realizarse dentro de la misma entidad pública u en otra, a través de: a) el cambio de puesto del servidor civil de carrera a un puesto del mismo nivel o superior dentro de una misma familia de puestos; y b) el cambio de puesto del servidor civil de carrera a un puesto del mismo nivel, superior o inferior en otra familia de puestos. De esta forma, se brinda una importante opción al interior del Estado para la progresión en el desarrollo de la carrera del servicio civil, que sin duda será de mucha utilidad para la administración pública al momento de fortalecer el desarrollo de actividades en aquellas entidades públicas que requieran personas con determinada experiencia, pero que no cuentan con personal especializado para el desarrollo de tales labores.

## **VI. Impacto en las normas del ordenamiento jurídico**

El Reglamento General se elabora en el marco de la Ley N° 30057, y la potestad constitucional que tiene el Poder Ejecutivo para reglamentar las leyes sin transgredirlas ni desnaturalizarlas. Debido a que el Reglamento forma parte de las medidas normativas que



garantizan la implementación de la reforma del servicio civil, conlleva la modificación de normas así como derogaciones.

Respecto a las disposiciones modificatorias, son aquellas que permiten precisar el ámbito de competencia de SERVIR en el marco de la Ley N° 30057, la notificación de comunicaciones y resoluciones del Tribunal y modificatorias al Régimen Laboral de los Gerentes Públicos, y las derogaciones son básicamente de normas que contradicen lo dispuesto en la Ley y en el presente reglamento; o que han sido reemplazadas con el marco normativo del nuevo régimen del servicio civil, como el cuadro de puestos de la entidad que reemplaza a otros instrumentos de gestión, el procedimiento a seguir para la selección, contratación de personal y apertura de plazas en organismos públicos, normas sobre sindicación y negociación colectiva.

