

Nuevo Servicio Civil
PREGUNTAS FRECUENTES

I. VIGENCIA DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL	2
1. Vigencia de la Ley del Servicio Civil y su reglamento	2
II. REGLAS APLICABLES A TODAS LAS ENTIDADES Y SERVIDORES DE LOS RÉGIMENES 276 Y 728	3
2. Capacitación.....	3
3. Gestión del Rendimiento.....	5
4. Instrumentos de gestión.....	9
III. REGLAS PARA LAS ENTIDADES Y SERVIDORES QUE TRANSITEN AL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL	11
5. Tránsito al nuevo régimen de Servicio Civil.....	11
6. Derechos y obligaciones	14
7. Ingreso al nuevo servicio civil.....	16
8. Término del servicio civil	18
9. Servidores de confianza.....	21
10. Aplicación de la Ley para carreras especiales	22
11. Familias de puestos	23
12. Compensaciones	24
13. Otros.....	25

Actualizado al 15 de junio de 2017

I. VIGENCIA DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

1. Vigencia de la Ley del Servicio Civil y su reglamento

¿Desde cuándo entran en vigencia las normas del reglamento?

A partir del día siguiente de la publicación de la Ley del Servicio Civil (LSC)¹, 5 de julio de 2013, son de aplicación inmediata para los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728 las disposiciones referidas a los Principios de la LSC; Organización del Servicio Civil; y Derechos Colectivos.

Las normas de la LSC sobre capacitación y evaluación, así como sobre el régimen disciplinario y régimen sancionador², se aplican con la vigencia de las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17 y 18 de la LSC, las cuales se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación³. Cabe precisar que el régimen disciplinario ya se encuentra vigente y se desarrolla en el Reglamento General de la LSC⁴.

¿Con la vigencia de los reglamentos se prohíbe la contratación de locadores de servicio?

No. Los contratos de locación de servicios podrán celebrarse precisando que deberán versar sobre relaciones no subordinadas para así evitar su desnaturalización⁵.

¹ Ley N° 30057

² LSC: título V.

³ Dichos artículos están referidos al acceso a la formación profesional, aquella principalmente orientada a obtener el grado académico de maestría de acuerdo a necesidad de la entidad (LSC: art. 11).

⁴ DS 040-2014-PCM: Título VI

⁵ DS 040-2014-PCM: sexta disposición complementaria final.

II. REGLAS APLICABLES A TODAS LAS ENTIDADES Y SERVIDORES DE LOS RÉGIMENES 276 Y 728

2. Capacitación

¿Qué busca la capacitación?

La capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas de capacidades identificadas en los servidores civiles para que mejoren su desempeño y como consecuencia de ello se logren los objetivos institucionales de las entidades y la prestación de servicios de calidad a los ciudadanos.

¿A qué tipo de capacitación podré acceder?

Los tipos de capacitación son dos:

- a) Formación laboral: tiene por objeto capacitar en cursos, talleres, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico o título profesional; y
- b) Formación profesional: conlleva a la obtención, principalmente, del grado académico de maestrías en áreas requeridas por las entidades.

El tipo de capacitación a la que podrás acceder dependerá de a qué régimen perteneces (276, 728 o 30057), si eres funcionario, directivo, servidor civil de carrera, servidor de actividades complementarias, o si tienes la condición de confianza (ver siguiente pregunta).

¿Cuáles son las condiciones para acceder a la capacitación?

Desde el 2015 y, en caso las entidades no cuenten con resolución de inicio de tránsito al nuevo régimen, los servidores civiles que pertenecen al régimen 276 o 728 de dichas entidades, podrán acceder solo a formación laboral. Dicha formación laboral no podrá ser mayor a una (1) Unidad Impositiva Tributaria y por un periodo no mayor a tres (3) meses calendario.

Desde el 2015, la formación profesional solo corresponde a los servidores incorporados en el régimen del servicio civil. Según grupos, las reglas para acceder a ella son:

- a) Los directivos, servidores de carrera y de actividades complementarias pueden acceder a la formación laboral desde su ingreso al servicio civil, pasado el período de prueba;
- b) Para el caso de la formación profesional, pueden acceder los servidores de carrera que cuenten con un mínimo de 3 años efectivos consecutivos o alternos en un periodo de 5 años de permanencia en el sector público al momento de postular;
- c) Los directivos que no sean de confianza pueden acceder a formación profesional, siempre que provengan de un fondo sectorial, de un ente rector o de algún fideicomiso del Estado para becas y créditos y que cuenten con un mínimo de 3 años efectivos consecutivos o alternos en un periodo de 5 años de permanencia en el sector público al momento de postular; y
- d) Los funcionarios y los servidores de confianza podrán acceder únicamente a formación laboral.

Si me paso al nuevo régimen, ¿tengo que esperar tres años para poder acceder a formación profesional?

No. Quien haya trabajado anteriormente en el Estado bajo los regímenes 276, 728 y 1057 podrá acreditar el tiempo prestado al momento de postular a la formación profesional. La formación profesional solo corresponde a los servidores incorporados en el régimen de la LSC. En esos casos, en los primeros cinco años de pertenencia al régimen, el servidor civil está exonerado del plazo de tres años consecutivos o, alternos en un periodo de cinco años de permanencia en el sector público requerido para postular a la capacitación profesional.

Asimismo, durante los primeros tres años de implementación de la Ley, los servidores que postulen a becas del sector público, están exonerados del requisito de formar parte del sector público por un período no menor a cuatro años acumulados o dos consecutivos.

Si actualmente estoy cursando una maestría, ¿luego el Estado puede devolverme el dinero bajo el supuesto de la formación profesional?

No, para acceder a la formación profesional, el servidor civil de carrera o directivo público, debe postular primero al financiamiento público para lo cual debe cumplir, como mínimo, con los siguientes requisitos:

- a) Formar parte del servicio del Estado por un periodo no menor de tres (3) años consecutivos o cinco (5) años alternos en el sector público (ver exoneración en los primeros años).
- b) Acreditar el grado académico requerido para postular al programa.
- c) Tener durante los últimos tres (3) años una (1) calificación de buen rendimiento y/o rendimiento distinguido.
- d) No haber sido sancionado con una suspensión en los últimos tres años.

Luego de recibir la capacitación ¿Por cuánto tiempo deberé permanecer laborando?

El servidor que reciba una capacitación por formación laboral o profesional, financiada o canalizada por el Estado, deberá comprometerse a permanecer en la entidad por lo menos el doble de tiempo que duró la capacitación.

Si el servidor renuncia durante o al término de la capacitación, durante el periodo de permanencia requerido o no aprueba la capacitación, debe devolver el valor de la misma, o en su defecto el remanente según corresponda, en atención a la directiva que aprobará SERVIR

¿Quién es el responsable de ver los temas de capacitación en la entidad?

Las Oficinas de Recursos Humanos, o quien haga sus veces.

¿Cómo decide la Oficina de Recursos Humanos a quién le da capacitación?

Se han establecido reglas y prioridades que permiten a cada entidad tomar esta decisión y que garantizan a los servidores transparencia para prevenir favoritismos. Cabe precisar que el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) es el instrumento que marca las pautas para definir y asignar las capacitaciones en una entidad. En específico, para determinar la formación laboral, la entidad tendrá en cuenta el siguiente orden de prioridades:

- a) Necesidades de capacitación previstas en los planes de mejora de los servidores civiles con calificación de personal de rendimiento sujeto a observación.
- b) Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas, u otros cambios que afecten el funcionamiento de la entidad.
- c) Requerimientos para cierre de brechas identificados en diagnósticos institucionales, de entes rectores, o planes de mejora de los servidores de la entidad, con el fin de mejorar el desarrollo de las funciones actuales de la entidad, incluyendo el aprendizaje de los idiomas quechua y aymara y otras lenguas de pueblos indígenas y originarios.
- d) Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.
- e) Necesidades identificadas por SERVIR para el fortalecimiento del servicio civil.

Para la formación profesional, la entidad tendrá en cuenta el siguiente orden de prioridades:

- a) Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.
- b) Necesidades identificadas por SERVIR para el fortalecimiento del servicio civil.

3. Gestión del Rendimiento

¿Quiénes serán evaluados?

Todos los servidores civiles de carrera, los servidores de actividades complementarias, y los directivos públicos, estos últimos tengan o no la condición de confianza, serán evaluados.

Asimismo, serán evaluados los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 en aplicación de la Novena Disposición Complementaria Final de la LSC.

¿Los funcionarios y servidores de confianza serán evaluados?

Los funcionarios públicos, por la naturaleza política del puesto que ocupan no serán evaluados bajo las modalidades establecidas por la LSC. Cada tipo de funcionarios, tiene en la práctica, diferentes modalidades de evaluación. Suelen ser evaluados permanentemente por la opinión pública y, en los casos, de los funcionarios de libre designación y remoción, por el funcionario que los nombró quien tiene la potestad de retirarles la confianza en cualquier momento. De otro lado, los servidores de confianza no están sujetos a la evaluación del desempeño, a menos que el titular de la entidad así lo determine. Los directivos públicos de confianza, en cambio, sí están sometidos a evaluación.

¿Las evaluaciones se usarán para despedir gente?

No. Las evaluaciones de desempeño tienen por finalidad estimular el buen rendimiento y compromiso del servidor civil. Por ello, no se tratarán de exámenes de conocimiento.

Si un servidor llegara a obtener en una evaluación la calificación de rendimiento sujeto a observación, entonces la entidad tendrá la obligación de capacitar al servidor, para que pueda mejorar en su rendimiento antes de la evaluación del siguiente año.

¿Cómo se va a garantizar que las evaluaciones de desempeño sean, de verdad, objetivas y no estén orientadas al despido? Por ejemplo ¿qué protecciones podrá haber ante un posible abuso?

Las evaluaciones estarán, necesariamente, relacionadas con las funciones del puesto desempeñado por el trabajador. Además, por ley, todos los trabajadores tienen derecho a conocer con anticipación los procedimientos, factores o metas con los que los evaluarán. Para el caso de la calificación de 'desaprobado', la cual lleva a la terminación del vínculo y que solo puede determinarse después de una primera calificación de 'sujeto a observación' y luego que un servidor haya recibido una capacitación pertinente, se puede apelar ante el Tribunal del Servicio Civil.

¿Es verdad que evaluarán conocimientos?

No. La evaluación es de desempeño, no de conocimiento. En este sentido, estarán más orientadas al cumplimiento de metas planteadas para su puesto y al interior de su institución.

Cabe señalar que cuando el Estado realiza concursos públicos para el ingreso de servidores civiles, es decir, cuando debe decidir si incorpora o no a una persona como servidor en el Estado, requiere conocer sus capacidades y conocimientos. En ese caso, realiza varias pruebas entre ellas entrevistas, las de conocimiento, entre otros⁶. Muy distinta es la evaluación que se hará anualmente para conocer el desempeño del servidor. Esta se realiza para las personas que ya trabajan en el Estado y son anuales. En dicho marco se evalúa en qué medida el servidor cumplió o no con las metas de su puesto.

⁶ DS 040-2014-PCM: art.172

¿Cuándo empiezan las evaluaciones?

La aplicación de la gestión del rendimiento en las entidades públicas se hará progresiva y gradualmente de acuerdo a la programación que defina SERVIR⁷.

Es indispensable que su implementación se realice de manera gradual para permitir que tanto evaluadores como evaluados puedan prepararse para llevar a cabo este proceso satisfactoriamente. La programación de la implementación de la gestión del rendimiento deberá considerar las acciones de comunicación, difusión, sensibilización y capacitación necesarias para abordar el proceso de despliegue del sistema en las entidades públicas.

¿Quiénes participan en la evaluación?

Participan:

- a) SERVIR, como ente rector;
- b) El Titular de la Entidad, como máximo responsable del funcionamiento del sistema de gestión del rendimiento en su respectiva entidad.
- c) La Oficina de Recursos Humanos, como instancia conductora del proceso de gestión del rendimiento en la entidad.
- d) Los funcionarios públicos, directivos públicos, jefes o responsables de área y, en general, quien tenga asignado funcionalmente servidores bajo supervisión, ejercen como evaluadores dentro del sistema y se responsabilizan de planificar, establecer metas y compromisos, realizar seguimiento al desempeño, evaluar el desempeño y realizar la retroalimentación de los servidores a su cargo.
- e) El Comité Institucional de Evaluación, quien verifica y confirma la calificación en caso el servidor no esté de acuerdo con la evaluación recibida.
- f) Los servidores civiles deben participar activa, permanente y constructivamente en las diferentes etapas de la gestión del rendimiento.

¿Quién me va a evaluar?

Los directivos, jefes o responsables de área, y en general, quien tenga asignado funcionalmente servidores cumplen el rol de evaluadores, ya que son quienes conocen de manera más cercana el desempeño de los servidores civiles.

¿Quién evalúa a los evaluadores?

Los evaluadores tienen a su vez un superior jerárquico que se encargará de definir su evaluación de desempeño.

¿Qué pasa si ocurre un evento fortuito y no puedo cumplir mis metas? ¿Pueden cambiarse?

Las metas fijadas solo podrán modificarse, una vez iniciado el ciclo, a solicitud del evaluador o evaluado si se presentase alguna de las siguientes condiciones sobrevinientes:

- a) Cambios en el Plan Operativo Institucional que afecten indiscutible y directamente a las metas establecidas.
- b) Cambio de puesto por razones de movilidad temporal o definitiva.
- c) Reasignación significativa de recursos.

La modificación debe justificarse documentalmente con la firma del evaluador y evaluado y ratificarse por parte del superior jerárquico del evaluador.

⁷ DS 040-2014-PCM: Décima Disposición Complementaria Final.

¿Cómo se garantizará la transparencia de las evaluaciones?

A lo largo del ciclo de gestión del rendimiento, existen varios momentos donde se asegura la información y transparencia necesarias en el proceso:

- Los servidores en la entidad son comunicados respecto de las metodologías a utilizar para evaluar y el calendario de evaluación anual.
- Las metas se definirán a propuesta del evaluador y son comunicadas al evaluado.
- El servidor podrá dejar constancia por escrito y fundamentado de las observaciones que tenga respecto de las metas.
- El superior jerárquico del evaluador revisará total o parcialmente la consistencia de las metas puestas a los servidores pudiendo realizar ajustes a los mismos.
- El servidor recibe su evaluación así como una retroalimentación donde se formula un plan de mejora. Todo debe constar en el legajo del servidor.

¿Cómo será calificado?

Los servidores civiles son calificados de:

- a. Rendimiento distinguido
- b. Buen rendimiento
- c. Rendimiento sujeto a observación
- d. Personal desaprobado

Las Oficinas de Recursos Humanos se encargan de asignar la calificación que corresponda según los puntajes recibidos pudiendo esta ser: Buen rendimiento o Rendimiento sujeto a observación.

Asimismo, la Oficina de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, aplicará los parámetros para establecer la lista de los candidatos a la calificación de personal de rendimiento distinguido de aquellos servidores que reciban la calificación de buen rendimiento. Los directivos públicos de la entidad definirán a los servidores que obtendrán la máxima calificación, los cuales no podrán exceder el límite del 10% establecido por la LSC⁸.

Los servidores que reciban la calificación de rendimiento sujeto a observación, tendrán el derecho y prioridad para acceder a la formación laboral en los temas considerados en su respectivo plan de mejora.

¿Tiene algún beneficio obtener rendimiento distinguido?

Los servidores con rendimiento distinguido en al menos dos de las últimas cuatro evaluaciones podrán solicitar el financiamiento o cofinanciamiento de actividades de formación profesional como maestrías.

¿Qué pasa si obtengo la calificación de rendimiento sujeto a observación?

Si el servidor civil obtiene la calificación de rendimiento sujeto a observación, tiene el derecho y prioridad a la capacitación para la mejora del rendimiento.

¿Cómo se produce la calificación de desaprobado?

La calificación de desaprobado se produce en los siguientes casos:

- a. Al obtener una calificación de rendimiento sujeto a observación por segunda vez consecutiva.
- b. Al obtener una calificación de rendimiento sujeto a observación en dos oportunidades dentro de un periodo de cinco años calendario en el mismo puesto.
- c. Cuando el servidor no participe en un proceso de evaluación por motivos atribuibles a su exclusiva responsabilidad.

⁸ LSC: art. 26.

Esta calificación es una causal de cese.

¿Qué sucederá con aquellos servidores que salgan desaprobados dos años consecutivos en las evaluaciones?

Los servidores que obtengan una calificación de desaprobado serán desvinculados automáticamente de la entidad. Para tal efecto, la Oficina de Recursos Humanos proyecta la formalización del término mediante resolución, dentro de los 30 días calendarios siguientes.

¿Qué puedo hacer si no estoy de acuerdo con la calificación obtenida?

Los servidores civiles que no estén de acuerdo con la calificación obtenida pueden solicitar la confirmación de la misma ante el Comité Institucional de Evaluación. El Comité puede confirmar la calificación o requerir a la Oficina de Recursos humanos para que vuelva a efectuar la calificación. Esta nueva calificación es definitiva y no podrá ser objeto de nueva verificación por el Comité.

¿Quiénes integran el Comité Institucional de Evaluación?

Está integrado por: i) un representante del responsable de la Oficina de Recursos Humanos, quien lo preside, ii) un representante de los servidores civiles que deberá pertenecer al mismo grupo del servidor evaluado, y iii) un representante del Jefe o Responsable a cargo de la unidad orgánica que realizó la evaluación. El representante de los servidores civiles es elegido por los propios servidores de cada grupo; si no es elegido en dicho periodo, el titular de la entidad lo designa.

¿Puedo apelar la resolución por la que se me cesa por causal de desaprobación?

Sí. El Tribunal del Servicio Civil resuelve en última instancia administrativa los recursos de servidores civiles derivados del cese por causal de desaprobación.

En el caso en que cese por causal de desaprobación y se termina mi vínculo con el Estado, ¿puedo volver a postular al servicio civil?

Sí. El personal calificado como desaprobado que haya terminado su vínculo con el servicio civil no tiene impedimento para postular en cualquier proceso de selección.

4. Instrumentos de gestión

¿Qué es el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE)?

El Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) reemplaza al Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y el Presupuesto Analítico de Personal (PAP). Es un instrumento de gestión en donde las entidades establecen los puestos, la valorización de los mismos y el presupuesto asignado a cada uno de ellos, incluidos los puestos vacantes presupuestados, entre otra información. El reemplazo del CAP y PAP se realiza al momento que la entidad aprueba su CPE.

¿En el CPE se contempla solo los puestos que se encuentran dentro del régimen del Servicio Civil?

No, el CPE contempla todos los puestos de la entidad, incluidos los que no se encuentren dentro del régimen del Servicio Civil.

¿Cómo se aprueba el CPE?

Se aprueba mediante resolución del Consejo Directivo de SERVIR con opinión favorable del Ministerio de Economía y Finanzas.

Así, SERVIR y MEF tienen las siguientes responsabilidades:

- a) SERVIR: Da la conformidad sobre los aspectos relacionados al número de puestos y posiciones de cada entidad y sus modificaciones.
- b) MEF: Valida la asignación presupuestal para los puestos aprobados.

Los CPE de los organismos públicos deben contar con opinión favorable previa de la entidad a la cual pertenecen. La propuesta de CPE de las entidades Tipo B es aprobada por la entidad Tipo A a la que pertenecen.

¿Qué es el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS)?

El Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) es el documento en el que se establece las condiciones en las cuales debe desarrollarse el servicio civil en la entidad, señalando los derechos y obligaciones del servidor civil y la entidad pública, así como las sanciones en caso de incumplimiento.

La entidad debe poner a disposición de cada servidor civil el Reglamento Interno del Servicio Civil, al momento de su ingreso o de la aprobación del referido Reglamento, lo que ocurra primero.

¿Qué es el Registro de control de asistencia?

Es el instrumento para el registro permanente de control de asistencia en el que los servidores civiles consignan de manera personal el ingreso y salida dentro del horario establecido. La entidad puede exonerar de dicho registro de asistencia a determinados servidores civiles, teniendo en cuenta la naturaleza de la función.

¿Las entidades deberán llevar legajos de los servidores civiles?

Sí, deben llevar un legajo por cada servidor civil. La administración del legajo está a cargo de la oficina de recursos humanos de la entidad o la que haga sus veces.

¿Qué documentos debe contener el legajo?

El legajo debe contener como mínimo: copia de los documentos de identidad del servidor, de su cónyuge o conviviente y de sus hijos menores de edad; copia de los documentos que acrediten la formación y experiencia del servidor previas a su ingreso a la entidad; certificados o

constancias de las formaciones que reciba el servidor durante su relación con la entidad; resultados de los procesos de evaluación de desempeño a los que se ha sometido el servidor; documentos en los que consten las sanciones disciplinarias que puedan ser impuestas al servidor; así como los reconocimientos que pueda recibir por parte de sus superiores; la resolución de incorporación, de progresión y de término.

¿Qué es el Manual de Puestos Tipo (MPT) y quién lo aprueba?

El Manual de Puestos Tipo – MPT reemplaza al Clasificador de Cargos del INAP. Es el instrumento de gestión que contiene la descripción del perfil de los Puestos Tipo, en cuanto a las funciones y requisitos generales, necesarios dentro de cada rol de la familia de puestos y que sirven de base para que las entidades elaboren su Manual de Perfiles de Puestos. Es aprobado por SERVIR.

¿Qué es el Manual de Perfiles de Puestos (MPP) y quién lo aprueba?

El Manual de Perfiles de Puestos -MPP reemplaza al MOF de la entidad. Es el instrumento de gestión que describe de manera estructurada todos los perfiles de puestos de la Entidad, de acuerdo con la directiva que establezca SERVIR para dicho fin. Cada entidad aprueba su respectivo Manual de Perfiles de Puestos.

III. REGLAS PARA LAS ENTIDADES Y SERVIDORES QUE TRANSITEN AL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL

5. Tránsito al nuevo régimen de Servicio Civil

Tipos de tránsito

¿Quiénes transitan al nuevo régimen?

Hay dos tipos de tránsito al nuevo régimen. El primero tiene que ver con el tránsito de las entidades⁹. A partir que las entidades pasen al nuevo régimen, los nuevos servidores civiles que ingresen a dichas entidades lo harán bajo el nuevo régimen del servicio civil (ya no podrán ingresar bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 728 y 276).

El segundo tipo de tránsito está referido a las personas que trabajan en el Estado, es decir, los servidores civiles. Desde que una entidad pasa al nuevo régimen, los servidores que ya trabajan en el estado podrán pasar individualmente al nuevo régimen si así lo decidieran.

Tránsito de entidades

¿Cómo transitan las entidades al nuevo régimen?

Las entidades deben seguir una serie de pasos para transitar al nuevo régimen. Estos pasos garantizarán que las entidades lleven a cabo un proceso de mejora previo como condición para pasar al nuevo régimen. Así, este nuevo régimen no es simplemente un cambio de nombre. Está orientado a profesionalizar el Estado y mejorar su funcionamiento.

¿Cuándo pueden empezar las entidades a prepararse para el tránsito al nuevo régimen?

Muchas entidades ya empezaron. En marzo de 2017, se publicó el nuevo lineamiento para el tránsito al régimen del servicio civil¹⁰. Desde el año 2013, SERVIR viene publicando herramientas y metodologías para el pase y, principalmente, viene prestando asistencia técnica a las entidades que están en el proceso. Al 5 de junio de 2017, hay 307 entidades que han iniciado el proceso de tránsito al régimen de la LSC. Asimismo, 40 entidades de este grupo han avanzado lo suficiente en el proceso de tránsito para recibir sus Resoluciones de inicio (RI).

¿Existe algún proceso formal de inicio de pase al nuevo régimen?

Con la aprobación de los tres reglamentos que establece la Ley (Reglamento general de la LSC, Reglamento de Compensaciones y el Reglamento del régimen especial para gobiernos locales), cada entidad solicita a SERVIR la Resolución de inicio de proceso de implementación. A partir de la entrada en vigencia de esta resolución, se inicia formalmente el proceso de implementación y se valida lo ya avanzado por la entidad del proceso de implementación.

SERVIR otorga la resolución de inicio del proceso de implementación cuando la entidad solicitante demuestre un nivel de avance significativo en el cumplimiento de las fases previstas en los lineamientos para el tránsito.

¿Cómo se establecerá cuáles entidades iniciarán la implementación de la Ley?

Para determinar las entidades que iniciarán la implementación de la Ley, se tomará en cuenta estos criterios: a) la solicitud planteada por la Entidad; b) si la Entidad ha desarrollado lo

⁹ Las entidades deberán seguir una serie de pasos para transitar al nuevo régimen. Ver Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del servicio civil, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 160-2013-SERVIR/PE, aprobada en setiembre del 2013.

¹⁰ Aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 034-2017-SERVIR/PE.

dispuesto por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 034-2017-SERVIR/PE; c) número de servidores y regímenes existentes en la entidad; d) nivel de gobierno; e) presupuesto institucional; f) el impacto fiscal del proceso de implementación; g) otros criterios que sean incorporados por el Consejo Directivo de SERVIR.

¿Cuándo se considera que una entidad ya pasó al nuevo régimen?

Con la resolución de inicio y el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) aprobado, se considera que la entidad ha transitado al nuevo régimen.

¿Qué plazo tienen las entidades para implementar el nuevo régimen?

Las entidades que al 31 de diciembre de 2017 no hayan iniciado el proceso de adecuación previsto en la Ley, serán comprendidas en el mismo automáticamente a partir del 1 de enero 2018, para lo que SERVIR emitirá la resolución de inicio que las incorpore formalmente al proceso.

¿Quién realizará el seguimiento del proceso de implementación?

El Consejo de Ministros realizará el seguimiento al proceso de implementación de la LSC. SERVIR presentará semestralmente los avances de la reforma al Consejo de Ministros.

Tránsito de servidores

¿Cuándo transitan los servidores al nuevo régimen?

Con la aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), las entidades dan inicio al pase de los servidores civiles al nuevo régimen.

¿En qué orden pasan los servidores al nuevo régimen?

El orden del pase al nuevo régimen es el siguiente:

- Los funcionarios y servidores de confianza pasan automáticamente con la aprobación del CPE. Los servidores de confianza deben cumplir los requisitos del perfil correspondiente.
- La entidad organizará prioritariamente los procesos de selección del responsable de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, así como los procesos de selección de los directivos públicos. Estos concursos son abiertos.
- Las entidades que hayan realizado los procesos de incorporación señalados anteriormente, iniciarán la incorporación de servidores civiles de carrera y de actividades complementarias. Las entidades podrán organizar estratégicamente su proceso de tránsito, convocando sus procesos de selección por grupos de servidores, familias de puestos, roles, órganos o unidades orgánicas, o por combinaciones de los mismos. Estos concursos son cerrados al Estado como mínimo en un 90%.

¿Se acumulan los años de servicio para el régimen de la LSC?, ¿habrá liquidación antes de entrar al régimen de la LSC?:

Los servidores que accedan al régimen de la LSC dejan de pertenecer a su anterior régimen y, al pasar, reciben la respectiva liquidación de beneficios sociales, según corresponda. No hay un cálculo de los beneficios económicos de manera retroactiva porque ello contraviene el artículo 103 de la Constitución Política.

¿Qué tipos de concurso se ha establecido?

Existen, por lo menos, tres tipos de concurso:

El Concurso Público de Méritos para el Traslado consiste en una versión simplificada de las disposiciones procedimentales contempladas en el Título III del Libro II del Reglamento General. El proceso de selección mediante Concurso Público de Méritos puede ser de dos tipos:

- Transversal: Solo pueden postular los servidores civiles de carrera, siempre que cumplan con el perfil del puesto y los requisitos para postular. Se accede a un puesto de carrera distinto en la propia entidad o en una entidad diferente.
- Abierto: Pueden participar todas las personas, independientemente de trabajar o no en el sector público. Aplica para los grupos de directivos y de servidores de actividades complementarias. Aplica solo excepcionalmente para el grupo de servidores de carrera de acuerdo con la LSC.

¿Tengo que renunciar a mi puesto actual para poder concursar al nuevo régimen?

No. El servidor civil no tendrá que renunciar para poder concursar. Si gana el concurso y opta voluntariamente por el traslado al nuevo régimen previsto en la Ley, deja de pertenecer a su antiguo régimen con la respectiva liquidación de beneficios sociales, según corresponda.

Si decido quedarme en mi régimen, ¿mi entidad puede concursar mi plaza?

En el régimen del servicio civil existen puestos, no plazas. Asimismo, la nomenclatura de los puestos será diferente a la de las plazas que existen hoy. Por esa razón, no es factible que la entidad decida postular una plaza ocupada por un régimen anterior.

Por única vez, durante el proceso de implementación, la entidad puede decidir reubicar de puesto o plaza a quienes presten servicios en ella con el fin de mejorar el funcionamiento de la entidad.

¿Qué pasa si concurso a un puesto y no gano? ¿Habrá duplicidad de funciones?

Nada. Si el servidor no gana el concurso, permanece en su mismo régimen laboral, no tiene que renunciar. La entidad deberá velar para no tener duplicidad de funciones.

¿Tengo que pasar por periodo de prueba si ya pasé por un concurso público para ganar una plaza?

Depende. Si perteneces a cualquiera de los regímenes 276, 728 y 1057, ganas el concurso y optas voluntariamente por el traslado al nuevo régimen, no estarás sujeto al periodo de prueba previsto. Si no perteneces actualmente a dichos regímenes o eres nuevo en el servicio civil, sí estarás sujeto al periodo de prueba previsto.

Contratación bajo otros regímenes

¿Hasta cuándo se podrá seguir contratando bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 728?

Desde la aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) queda prohibida la incorporación de personal a la Entidad bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 728.

¿Hasta cuándo se podrá seguir contratando personal bajo el régimen CAS?

El régimen CAS es de aplicación hasta la culminación del proceso de implementación en cada entidad pública. Así, las entidades públicas podrán seguir contratando servidores bajo este régimen en tanto persista la necesidad.

¿El ingreso a la carrera es siempre al primer nivel?

Mientras dure el proceso de implementación del nuevo régimen en todas las entidades públicas, las entidades pueden cubrir sus puestos en cualquier nivel de la carrera. Cuando todas las entidades del Estado culminen el proceso de implementación de la Ley, el ingreso a la carrera será por el primer nivel.

6. Derechos y obligaciones

Derechos

¿Qué derechos me recortan con esta Ley?

Ninguno. El pase al nuevo régimen es voluntario. Así, el servidor podrá decidir optar por permanecer en su régimen actual o decidir concursar por acceder al nuevo régimen del servicio civil, el mismo que trae consigo significativas ventajas.

¿Qué beneficios me otorga el nuevo régimen?

El nuevo régimen del servicio civil otorga a los servidores civiles, entre otros, los siguientes derechos:

- Gozar de descanso vacacional efectivo y continuo de 30 días por cada año completo de servicios.
- Jornada de 8 horas diarias o 48 horas semanales, como máximo.
- Descanso semanal obligatorio de 24 horas consecutivas, como mínimo.
- Dos Aguinaldos, uno por Fiestas Patrias y otro por Navidad, equivalentes al pago mensual.
- Compensación por Tiempo de Servicios.
- Permisos y licencias.
- Tiempo de refrigerio no inferior a 45 minutos.
- Seguridad social en salud y pensiones.
- Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Seguro de vida y de salud en los casos y con las condiciones y límites establecidos por las normas reglamentarias.
- Ejercer la docencia o participar en órganos colegiados percibiendo dietas, sin afectar el cumplimiento de sus funciones o las obligaciones derivadas del puesto.
- 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.
- Gozar de una adecuada protección contra el término arbitrario del servicio civil.
- Impugnar ante las instancias correspondientes las decisiones que afecten sus derechos.

¿Son aplicables al servidor civil los beneficios de otros regímenes?

No. No son de aplicación al servidor civil las normas que establezcan derechos en favor de personal sujeto a otro régimen o carrera.

Si me he trasladado al régimen del servicio civil ¿Se cuenta el tiempo que presté bajo otro régimen para el cómputo del año de servicios para el descanso vacacional?

En el caso de los servidores de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 que se hubieran trasladado al régimen del servicio civil, el año de servicio se computa desde la fecha en que el servidor efectuó dicho traslado¹¹.

Al renunciar al antiguo régimen y pasar al servicio civil se liquidará todo lo pendiente al servidor, por lo tanto, en caso le adeuden vacaciones al servidor, no las perderá.

¿Puedo ejercer docencia al mismo tiempo que trabajo en una entidad pública?

El servidor civil tiene derecho a gozar de permisos para ejercer la docencia hasta por un máximo de seis horas a la semana. No se requiere que la docencia sea universitaria para acceder a este

¹¹ LSC: Décima Octava Disposición Complementaria Transitoria.

derecho. La docencia ejercida en el marco de actividades de formación profesional o laboral, otorga este derecho, siempre que no sea realizada en su propia entidad. Las horas utilizadas en permisos de docencia son compensadas de común acuerdo con la entidad pública.

¿Qué licencias se otorgarán?

El servidor tendrá derecho a las siguientes licencias: a) por descanso pre y post natal, b) por paternidad, c) por asistencia médica y terapia de rehabilitación de personas con discapacidad, d) para el ejercicio de cargos políticos de elección popular o por haber sido designado funcionario público de libre designación y remoción, e) por enfermedad y/o accidente comprobados, f) por invalidez temporal, g) para el desempeño de cargos sindicales, h) otras licencias que la entidad decida otorgarle, i) para el cuidado de familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal y j) otras licencias que establezca la ley.

¿Los servidores civiles del régimen del servicio civil tienen derecho de sindicación?

Los servidores civiles de carrera y de actividades complementarias del régimen del servicio civil pueden formar sindicatos y participar de las actividades sindicales. Solo los funcionarios públicos, directivos públicos y servidores de confianza no tienen derecho de sindicación.

7. Ingreso al nuevo servicio civil

¿Cuáles son los requisitos para la incorporación al servicio civil?

La incorporación al servicio civil requiere:

- a) Haber cumplido la mayoría de edad al momento de presentarse al concurso o de la contratación directa.
- b) Cumplir con los requisitos mínimos exigidos para el puesto.
- c) No tener condena por delito doloso, con sentencia firme.
- d) No estar inhabilitado administrativa o judicialmente. Están inhabilitados administrativamente quienes están comprendidos en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido o quienes lo están judicialmente con sentencia firme para el ejercicio de la profesión, cuando ello fuere un requisito del puesto, para contratar con el Estado o para desempeñar servicio civil.
- e) Tener la nacionalidad peruana, solo en los casos en que la naturaleza del puesto lo exija.
- f) Los demás requisitos previstos en la Constitución Política del Perú y las leyes, cuando corresponda.

¿Qué condiciones debe cumplir la entidad para proceder a la incorporación al servicio civil?

Todas las incorporaciones deberán tener como condición la aprobación del perfil de puesto en el Manual de Perfiles de Puesto (MPP) y estar debidamente presupuestada en el CPE.

En el caso de funcionarios públicos, solo se requiere que el puesto previsto se encuentre regulado por norma especial. Para el caso de incremento extraordinario y temporal de actividades, no se requiere la aprobación previa del Consejo Directivo de SERVIR.

Periodo de prueba

¿Por qué se ha establecido el periodo de prueba?

El periodo de prueba se ha establecido con dos finalidades: por parte de la entidad, que esta pueda validar las habilidades técnicas, competencias o experiencia del servidor en el puesto, y por parte del servidor, que esta pueda determinar la conveniencia de las condiciones del puesto, así como la adaptación de este en el puesto.

¿A quién se aplica el periodo de prueba?

El periodo de prueba se aplica a todos los servidores civiles, excepto a los funcionarios públicos. También se aplica a quienes prestan servicios bajo la condición de contratación temporal.

¿Cuánto dura el periodo de prueba?

El periodo de prueba para Directivos Públicos es de 3 a 6 meses. En todos los casos, el periodo debe constar por escrito en la Resolución Administrativa de inicio.

El periodo de prueba del servidor civil de carrera es de 3 meses.

Los servidores de actividades complementarias pasarán por un periodo de prueba que no podrá ser mayor de 3 meses, se trate de vinculación a plazo indeterminado o a plazo fijo. Dicho periodo deberá constar por escrito en el contrato. Para los servidores de actividades complementarias a plazo fijo se deberá respetar los siguientes criterios:

- a) Contratos con una duración de hasta 3 meses, el periodo de prueba será máximo de 15 días calendario.
- b) Contratos con una duración de hasta seis 6 meses, el periodo de prueba será máximo de 1 mes calendario.
- c) Mayor a 6 meses, el periodo de prueba será hasta 3 meses y no menos de 1 mes.

Si el trabajador supera el periodo de prueba ¿su contratación es indeterminada?

Superado el periodo de prueba, el vínculo entre el servidor civil y la entidad se presume indeterminado, con excepción de los casos previstos en la Ley y en el reglamento, como los servidores de actividades complementarias a plazo fijo o los servidores de confianza.

¿Qué sucede si no se supera el periodo de prueba?

El efecto de no superar el periodo de prueba es que concluye el vínculo que une a la entidad con el servidor.

¿Cómo sé si pasé el periodo de prueba?

La Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces deberá comunicar al servidor público, bajo responsabilidad, que no ha superado el periodo de prueba hasta dentro de los 5 días hábiles previos al vencimiento del periodo de prueba. Esta comunicación deberá contener el motivo de la misma, explicando las razones o hechos por los cuales se considera que no superó el periodo de prueba para ocupar el puesto, y se sustentará en el informe del jefe inmediato, remitido previamente a la Oficina de Recursos Humanos.

Si no supero el periodo de prueba, ¿corresponde el pago de indemnización?

No, el término del servicio civil por no superar el periodo de prueba no genera el pago de indemnización.

8. Término del servicio civil

¿Qué es el término del servicio civil?

La conclusión del vínculo que une a la entidad con el servidor civil configura el término de la relación en el servicio civil.

¿Cuáles son las causales de término del servicio civil?

La LSC contempla como causales de término del servicio civil las siguientes:

- a) Fallecimiento.
- b) Renuncia.
- c) Jubilación.
- d) Mutuo acuerdo.
- e) Alcanzar el límite de edad de 70 años, exceptuando a aquellos funcionarios públicos de órganos colegiados cuya función es de asistencia temporal y perciben dieta.
- f) Pérdida o renuncia a la nacionalidad peruana, en los casos en que la naturaleza del puesto la exija.
- g) La sanción de destitución por la comisión de faltas de carácter disciplinario y la condena penal por delito doloso; así como la pena privativa de libertad efectiva por delito culposo por un plazo mayor a tres meses.
- h) La inhabilitación para el ejercicio profesional o el ejercicio de la función pública, en ambos casos por un período mayor a 3 meses.
- i) Cese por causa relativa a la capacidad del servidor en los casos de desaprobación.
- j) No superar el período de prueba.
- k) Supresión del puesto debido a causas tecnológicas, estructurales u organizativas, entendidas como las innovaciones científicas o de gestión o nuevas necesidades derivadas del cambio del entorno social o económico, que llevan cambios en los aspectos organizativos de la entidad
- l) Extinción de la entidad por mandato normativo expreso.
- m) Por decisión discrecional, en el caso de los servidores civiles de confianza y funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción.
- n) Cese por causa relativa a la incapacidad física o mental sobreviniente del servidor que impida el ejercicio de las funciones que le corresponden.
- ñ) De manera facultativa para el servidor, alcanzar la edad de 65 años.
- o) Cumplimiento de la condición resolutoria o el vencimiento del plazo de los contratos celebrados a plazo fijo.

¿Cómo se formaliza el término del servicio civil?

El término del servicio civil requiere la emisión y notificación de una resolución o documento, según sea el caso, del servidor civil de la misma jerarquía del servidor civil que formalizó la vinculación, en la que se expresará la causal de término y fecha del mismo. Esta Resolución o documento tendrá efectos declarativos en aquellos casos donde expresamente lo señale el Reglamento.

¿Es obligatorio realizar la entrega del informe de gestión?

Una vez emitida la resolución o documento correspondiente que determina el término del vínculo, el servidor deberá realizar la entrega del informe de gestión del cargo que venía ocupando, bajo responsabilidad administrativa.

¿Cómo puedo renunciar al servicio civil?

El servidor civil deberá presentar por escrito y con una anticipación no menor de 30 días calendarios, su renuncia, dirigida al jefe inmediato superior o al Directivo o Funcionario Público de quien el servidor civil dependa orgánicamente. Sin embargo, puede solicitar la exoneración

del plazo, dicha solicitud podrá ser rechazada, por escrito, hasta dentro de 05 días hábiles de presentada la renuncia. Vencido este último plazo y de no haber respuesta de la Oficina de Recursos Humanos, la exoneración se dará por aceptada de manera tácita.

¿Cómo procede el término por jubilación?

La jubilación opera cuando el servidor civil sea notificado de la resolución que reconozca su derecho a la pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional o del Sistema Privado de Pensiones, bajo cualquier modalidad.

¿Puedo optar por terminar la relación laboral a los 65 años?

El servidor civil que alcance la edad de 65 años tiene la facultad de dar por terminado su vínculo laboral con la entidad pública. El término del vínculo opera por la decisión del servidor civil de jubilarse, sin que le resulten aplicables las reglas previstas para el supuesto de la renuncia.

¿Cómo procede el término por mutuo acuerdo?

El término por mutuo acuerdo debe constar por escrito en documento que debe ser firmado por el servidor y la Oficina de Recursos Humanos. No podrá acordarse el otorgamiento de algún derecho o forma de compensación económica o no económica adicional al correspondiente legalmente por la terminación del servicio civil, salvo el caso de protección temporal de salud.

¿Cuándo es nula la destitución?

Es nula la destitución que se produzca en base las siguientes causales:

- a) La afiliación a un sindicato, la participación en actividades sindicales, ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.
- b) La discriminación, por cualquiera de las causas enumeradas en el Artículo III, numeral c, del Título Preliminar de la Ley.
- c) El embarazo, si el cese, destitución, resolución del contrato se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto, siempre que la entidad hubiera tenido conocimiento de dicho estado.
- d) La presentación de un reclamo a la entidad o la acción ante las autoridades judiciales o administrativas competentes.

¿Qué es la destitución injustificada?

La destitución injustificada es toda aquella destitución en la que la entidad no haya llegado a acreditar la existencia de la causal invocada en el procedimiento de desvinculación o aquella destitución que se haya realizado sin la observancia del procedimiento previsto para cada caso.

¿Qué consecuencias tiene la destitución injustificada y la destitución nula?

La destitución declarada nula o injustificada por el Tribunal del Servicio Civil o el Poder Judicial genera en el servidor el derecho a solicitar el pago de una indemnización o la reposición a su mismo puesto o a un puesto similar de no ser posible lo primero. En el caso de la reposición esta se da sin perjuicio del pago de las compensaciones dejadas de percibir con motivo de la destitución.

¿A cuánto equivale la indemnización por la destitución nula o injustificada?

La indemnización equivale a una y media de las compensaciones económicas mensuales (compuesta por la principal y la ajustada pagada en el último mes de servicios), por cada año completo de servicios, hasta un máximo de 12 compensaciones económicas mensuales. Las fracciones se abonan en forma proporcional por dozavos y treintavos.

¿En el caso de los servidores de confianza procede la indemnización o la reposición?

No procede la reposición ni indemnización en el caso de los servidores de confianza.

En el caso de los servidores de actividades complementarias contratados a plazo fijo y los trabajadores de contratación directa, ¿a cuánto equivale la indemnización?

En el caso de los servidores de actividades complementarias contratados a plazo fijo y los trabajadores de contratación directa, la indemnización será equivalente a una y media de las compensaciones económicas mensuales (compuesta de la principal y la ajustada pagada en el último mes de servicio), por cada mes completo dejado de laborar, con un máximo de doce 12 compensaciones económicas mensuales.

9. Servidores de confianza

¿Los servidores de confianza deben cumplir algún requisito o están exonerados por ser de confianza?

El servidor civil de confianza ingresa al servicio civil sin concurso público de méritos. Sin embargo, debe cumplir con el perfil del puesto en función de conocimientos y experiencia. El no cumplimiento del perfil acarrea responsabilidad administrativa para la oficina de recursos humanos.

¿Están sujetos a periodo de prueba?

No. No están sujetos a período de prueba.

¿La entidad puede designar servidores de confianza sin ningún límite?

No. El número de servidores de confianza no puede ser mayor al cinco por ciento (5%) del total de puestos previstos por la entidad pública, con un mínimo de dos (2) y un máximo de cincuenta (50) servidores de confianza, correspondiendo al titular de la entidad pública la determinación de la ubicación de estos. Este porcentaje incluye ya a los directivos públicos¹².

Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva, SERVIR establece las excepciones, debidamente justificadas a los topes (mínimos o máximos) señalados.

¿Qué sucede si la entidad designa a servidores de confianza sobre los límites establecidos?

La violación de los límites establecidos para la designación de servidores de confianza, genera el término del vínculo. En ningún caso se genera derecho alguno a la permanencia en el puesto o en la entidad. Los actos que se hayan producido durante el desempeño del cargo no son nulos, ni anulables, por el solo mérito de la designación.

¿Los servidores de confianza tienen reglas especiales?

Sí. Los servidores de confianza se sujetan a las siguientes reglas especiales:

- a) Pueden acceder únicamente a programas de formación laboral.
- b) En caso de recibir capacitación financiada o canalizada por el Estado, deberá devolver el importe del financiamiento de la capacitación, si su relación se viera interrumpida antes de cumplir con la devolución en tiempo de servicios.
- c) No se les aplica las reglas sobre desplazamiento.
- d) No están sujetos a la evaluación del desempeño, a menos que el titular de la entidad así lo determine.
- e) Pueden hacer uso de la totalidad de su descanso vacacional, en periodos menores a siete días, previo acuerdo con la entidad. Los días de libre disponibilidad pueden ser dispuestos antes de cumplir el año y record vacacional siempre que se hayan generado días equivalentes al número de días a utilizar.
- f) No cabe la protección contra la destitución injustificada o nula. No procede la reposición ni indemnización.

¿Qué ocurre cuando el funcionario que designó al servidor de confianza es removido o desplazado del puesto?

En ese caso, los servidores de confianza deben poner su cargo a disposición del nuevo servidor civil, quien podrá ratificar al servidor de confianza dentro de los siguientes 45 días calendario. La omisión de una respuesta durante dicho plazo es considerada como una no ratificación, por lo que la terminación del Servicio Civil ocurre automáticamente transcurrido el plazo señalado.

¹² LSC: art. 64.

10. Aplicación de la Ley para carreras especiales

¿Cuáles son las carreras especiales?

Las carreras especiales son las siguientes:

- a) Ley 28091, Ley del servicio diplomático de la República
- b) Ley 23733, Ley universitaria
- c) Ley 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud
- d) Ley 29944, Ley de reforma magisterial
- e) Ley 28359, Ley de situación militar de los oficiales de las fuerzas armadas
- f) Decreto Legislativo 1149, Ley de carrera y situación del personal de la policía nacional del Perú
- g) Ley 29709, Ley de la carrera especial pública penitenciaria
- h) Decreto Legislativo 052, Ley orgánica del Ministerio Público
- i) Ley 29277, Ley de la Carrera Judicial.

¿A las carreras especiales se le aplica todo el régimen de la LSC?

No, a las carreras especiales se les aplica la Ley supletoriamente¹³.

¿Los servidores civiles de carreras especiales pueden ocupar puestos del régimen del nuevo servicio civil?

Sí, podrán ocupar puestos definidos para servidores civiles, servidores de actividades complementarias o directivos públicos. El tiempo de servicios prestado en un puesto se cuentan como tiempo de servicios para la progresión en su carrera especial.

¿Qué reglas se les aplica cuando ocupen el puesto del nuevo régimen del servicio civil?

Al ocupar un puesto del nuevo régimen del servicio civil, los derechos obligaciones, reglas y demás disposiciones propias de su carrera especial se suspenden hasta el retorno a su puesto de carrera.

SERVIR aprobará mediante Directiva las disposiciones que hará efectiva la participación de los servidores de carreras especiales en el nuevo régimen del servicio civil.

¹³ Es decir, en lo que no se haya regulado en su propio régimen, se les aplica el artículo III de los Principios de la LSC, el título Segundo sobre Organización del Servicio Civil y el Título V sobre régimen disciplinario y proceso administrativo sancionador.

11. Familias de puestos

¿Por qué el servicio civil está organizado en familias de puestos?

Las familias de puestos tienen por finalidad orientar el fortalecimiento y mejora de las capacidades de los servidores civiles, así como también servir de base para la capacitación, evaluación y valorización de los puestos.

¿Qué es una familia de puestos?

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

¿Cómo se han establecido las familias de puestos?

Los puestos de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias se organizan en familias de puestos, considerando criterios particulares según la naturaleza de cada grupo. Las familias de puestos constan en anexo que forma parte del Reglamento.

12. Compensaciones

¿Cómo se estructura las compensaciones en el régimen de la LSC?

La compensación es el conjunto de ingresos y beneficios que una entidad destina a un servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios de acuerdo al puesto en que se encuentra. Es decir, la compensación se determina de acuerdo con el puesto y no de la persona que lo ocupa.

La compensación se estructura de la siguiente manera:

- a) Compensación económica, que es la contraprestación en dinero correspondiente a las actividades realizadas en un determinado puesto.
- b) Compensación no económica, constituida por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles.

¿Los servidores civiles del régimen del servicio civil tienen una misma política de compensaciones?

Sí. La política de compensaciones es una sola para todos los puestos del régimen del servicio civil. Los criterios para determinar las compensaciones son los mismos y se desarrollan en el Reglamento de Compensaciones de la LSC.

¿Cómo se define la compensación económica de los puestos?

La compensación económica otorgada a los servidores civiles es anual y comprende:

- a) Valorización principal: Componente económico básico que tienen todos los puestos de la LSC.
- b) Valorización ajustada: Componente económico variable que tienen todos los puestos de la LSC, en función a criterios de jerarquía, responsabilidad, personal a cargo, etc.
- c) Vacaciones: Entrega económica por derecho vacacional. Corresponde a una remuneración mensual.
- d) Aguinaldos: Entregas económicas por Fiestas Patrias y Navidad.
- e) Valorización priorizada: Componente económico exclusivo para el desempeño de un puesto en situaciones atípicas debido a condiciones de accesibilidad geográfica, altitud, riesgo de vida, riesgo legal o servicios efectivos en el extranjero.

¿Cuáles son los beneficios económicos de un puesto del régimen del servicio civil?

Los beneficios económicos son los siguientes:

- a) Toda la compensación económica es pensionable: Actualmente, los trabajadores del D.L. 276 cuentan con un porcentaje minoritario de su sueldo como pensionable, pues parte de su remuneración corresponde a CAFAE. EL CAFAE no es pensionable. Con la LSC todo el sueldo es pensionable, lo que implica una mejor pensión.
- b) CTS: Todos los servidores de la LSCE reciben CTS correspondiente a un sueldo mensual por año de servicio prestado en el puesto.
- c) Aguinaldos: Son dos aguinaldos por año, cada uno equivalente a un sueldo mensual del puesto.

13. Otros

¿Con la entrada en vigencia de los reglamentos de la LSC se podrán realizar destacados, rotación y ascenso del personal del Decreto Legislativo N° 276?

Mediante el Decreto Legislativo N° 1337, se modificó el literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Transitoria de la Ley del Servicio Civil, lo que eliminó las restricciones legales sobre la procedencia de destacados en el Estado.

A los obreros municipales, ¿se les aplica todo el régimen de la LSC?

Sí, de acuerdo con la sentencia del Tribunal Constitucional del 26 de abril de 2016, a los obreros municipales y regionales se les aplica todo el régimen de la LSC.