

ÍNDICE GENERAL

Introducción.....	9
-------------------	---

CAPÍTULO I

LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. ORÍGENES Y CONFIGURACIÓN JURÍDICA GENERAL DEL EMPLEO PÚBLICO

I. Consideraciones generales.....	21
1. Un breve repaso de la administración pública en el Perú.....	22
2. La administración pública en el Estado social y democrático de derecho	28
3. La administración pública, el empleo público y la función pública.....	30
II. Configuración del empleo público y del personal al servicio de la administración pública.....	35
1. Organización de la función pública: modelo de sistema del empleo público	35
2. Modelo de la relación de empleo público en el Derecho Administrativo y en el Derecho Laboral.....	37
III. La administración pública del Perú: el modelo del sistema y la naturaleza jurídica de las relaciones de trabajo en el empleo público	41
1. La relación de trabajo en el empleo público, en el que prima la dimensión “funcional” respecto de la “orgánica”	43

2.	Las diferentes categorías de los empleados públicos: los tipos de personal al servicio de los intereses generales.....	48
IV.	Fuentes de regulación de las relaciones de trabajo en el empleo público.....	49
1.	Noción.....	49
2.	Clasificación de fuentes.....	50
3.	La regulación constitucional del empleo público y las normas internacionales.....	61
V.	Principios del empleo público.....	64
1.	Noción.....	64
2.	Principios del empleo público.....	66
3.	Principios del Derecho del Trabajo.....	69

CAPÍTULO II

EL EMPLEO PÚBLICO EN EL PERÚ. DIAGNÓSTICO DE LOS RÉGIMENES LABORALES QUE COEXISTEN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

I.	Antecedentes históricos.....	77
II.	Existencia de diversos regímenes jurídicos del empleo en la administración pública.....	79
1.	Consideraciones generales.....	79
2.	El régimen de la carrera administrativa.....	86
3.	El régimen laboral de la actividad privada.....	91
4.	El régimen laboral especial del CAS.....	94
5.	Diagnóstico actual del empleo público peruano.....	99

CAPÍTULO III

LA REFORMA Y ESTRUCTURACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO. UN NUEVO Y ÚNICO RÉGIMEN LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: EL SERVICIO CIVIL

I.	Antecedentes históricos de los intentos de reforma del Servicio Civil	107
1.	Primer intento de reforma (1990-1992): cierre de la carrera administrativa, expansión de nuevas modalidades de contratación y nuevas formas de ingresos en la administración pública	109
2.	Segundo intento de reforma (1995-1997): modernización del Estado	110
3.	Tercer intento de reforma (2000-2006): institucionalidad pública	110
4.	Cuarto intento de reforma (inicio 2008): creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil	111
II.	La reforma normativa del empleo público: el nuevo Servicio Civil ..	112
1.	Objetivo y finalidad de la reforma del Servicio Civil	115
2.	Ámbito de aplicación de la reforma del Servicio Civil	117
3.	Trabajadores, servidores, obreros, entidades y carreras no comprendidos en el nuevo régimen del Servicio Civil.....	120
III.	Implementación de la reforma del Servicio Civil: reforma integral, gradual y voluntaria	123
1.	Reforma e implementación gradual	125
2.	Reforma voluntaria para los trabajadores, pero obligatoria para las entidades.....	125
3.	Reforma e implementación integral	126
IV.	Tránsito de las entidades al nuevo régimen del Servicio Civil	126
1.	Traslado de servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057 al nuevo régimen del Servicio Civil.....	129

2.	Reglas de implementación del nuevo régimen del Servicio Civil	130
V.	Estructuración del nuevo Servicio Civil: el sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos	132
1.	Definición	132
2.	Alcances del SAGRH	133
3.	Determinación de entidades tipo A y tipo B.....	133
4.	Organización del SAGRH o modelo de gestión de recursos humanos en el Sector Público	134
4.1.	Rectoría del Servicio Civil: Servir	135
4.2.	Tribunal del Servicio Civil: órgano de resolución de controversias	136
4.3.	Oficina de Recursos Humanos: gestores de los subsistemas.....	136
5.	Ámbito del SAGRH: subsistemas (interrelacionados) del modelo de gestión de recursos humanos de Servir	137
5.1.	Subsistema de Planificación de Políticas de Recursos Humanos	139
5.2.	Subsistema de Organización del Trabajo y su Distribución	139
5.3.	Subsistema de Gestión del Empleo	139
5.4.	Subsistema de Gestión del Rendimiento	139
5.5.	Subsistema de Gestión de la Compensación.....	139
5.6.	Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación.....	140
5.7.	Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales	140

CAPÍTULO IV

DISPOSICIONES COMUNES Y TRANSVERSALES A TODAS LAS ENTIDADES Y LOS SERVIDORES DE LOS RÉGIMENES DEL EMPLEO PÚBLICO Y DEL SERVICIO CIVIL

I.	Consideraciones generales.....	143
II.	Principios vigentes que rigen los diversos regímenes de contratación de personal en la administración pública y el nuevo régimen del Servicio Civil.....	144
	1. Consideraciones generales.....	144
	2. Principios que rigen el empleo público y el nuevo régimen del Servicio Civil.....	146
III.	Instrumentos de gestión.....	154
	1. Consideraciones generales.....	154
	2. Instrumentos de gestión aprobados antes de la entrada en vigencia de la LSC y su Reglamento General.....	154
	2.1. Los documentos de gestión están conformados por.....	155
	2.2. Los registros están conformados por.....	158
	3. Instrumentos de gestión aprobados desde la entrada en vigencia de la LSC y su Reglamento General.....	159
	3.1. Los documentos de gestión del nuevo régimen del Servicio Civil están conformados por.....	159
	3.2. Los registros del nuevo régimen del Servicio Civil están conformados por.....	168
IV.	Gestión de capacitación vigente y aplicable a todas las entidades y servidores de los regímenes del empleo público y del Servicio Civil.....	173
	1. Consideración generales.....	173
	2. La gestión de capacitación antes de la entrada en vigencia de la LSC y del Reglamento General.....	174
	2.1. Régimen de la carrera administrativa.....	176

2.2.	Régimen laboral de la actividad privada.....	177
2.3.	Régimen laboral especial del CAS	178
3.	La gestión de capacitación desde la entrada en vigencia de la LSC y su Reglamento General	178
3.1.	Consideraciones generales	178
3.2.	La capacitación en el nuevo régimen del Servicio Civil.....	179
3.3.	Clases de capacitación: formación laboral y profesional... ..	185
3.3.1.	Capacitación por formación laboral en el Servicio Civil	185
3.3.2.	Capacitación por formación profesional en el Servicio Civil	188
3.4.	Compromisos asociados a la capacitación por formación laboral y profesional	190
3.5.	Reglas de aplicación común para la capacitación por formación laboral y profesional	191
3.6.	De los becarios	193
V.	Gestión del rendimiento y evaluación vigente y aplicable a todas las entidades y servidores de los regímenes del empleo público y del Servicio Civil	196
1.	Consideraciones generales.....	196
2.	La evaluación de desempeño antes de la entrada en vigencia de la LSC y su Reglamento General.....	197
2.1.	Régimen de la carrera administrativa.....	198
2.2.	Régimen laboral de la actividad privada.....	199
2.3.	Régimen laboral especial del CAS	200
3.	El proceso de evaluación desde la entrada en vigencia de la LSC y su Reglamento General	200
3.1.	Consideraciones generales	200
3.2.	La gestión del rendimiento (evaluación) en el nuevo régimen del Servicio Civil	202
3.3.	Componentes de la gestión del rendimiento	205

3.4. El ciclo de la gestión del rendimiento	205
3.5. Roles y responsabilidades de los actores de la gestión del rendimiento	210
3.6. La metodología de evaluación de desempeño	216
3.7. Los factores de evaluación	217
3.8. Derechos de los servidores civiles evaluados	219
3.9. Consecuencias de la evaluación	220
3.10. Supervisión y responsabilidad en informar.....	223

CAPÍTULO V

RÉGIMEN JURÍDICO DE LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO EN EL EMPLEO PÚBLICO O SERVICIO CIVIL

I. Consideraciones generales.....	229
II. Clasificación de los grupos ocupacionales y de los grupos de servidores civiles: tipología de personal al servicio de la administración pública	230
1. Consideraciones generales.....	230
2. Grupo ocupacional del régimen de la carrera administrativa....	231
3. Grupo ocupacional del régimen laboral de la actividad privada	239
4. Grupo ocupacional del régimen laboral especial del CAS	240
5. Grupo de servidores civiles del nuevo régimen del Servicio Civil	241
5.1. Funcionario público	243
5.2. Directivo público	245
5.3. Servidor civil de carrera.....	246
5.4. Servidores de actividades complementarias	247
5.5. Servidores de confianza	248

III. Acceso del personal al empleo público o al Servicio Civil. Concurso público de méritos en un régimen de igualdad de oportunidades	249
1. Consideraciones generales sobre el acceso al empleo público o al Servicio Civil.....	249
1.1. Acceso a los regímenes del empleo público	250
1.2. Acceso al nuevo régimen del Servicio Civil.....	252
1.3. Excepciones a la regla de acceso al empleo público o al Servicio Civil.....	252
2. La gestión de incorporación a los regímenes del empleo público.....	253
2.1. Gestión de incorporación al régimen de la carrera administrativa	253
2.2. Gestión de incorporación al régimen laboral de la actividad privada.....	262
2.3. Gestión de incorporación al régimen laboral especial del CAS	264
3. La gestión de incorporación al nuevo régimen del Servicio Civil	270
3.1. El proceso de selección.....	271
3.2. El proceso de vinculación.....	275
3.3. El proceso de inducción	276
3.4. El proceso de periodo de prueba	276
3.5. El reingreso y retorno al nuevo régimen del Servicio Civil	278
3.5.1. Reingreso al nuevo régimen del Servicio Civil	278
3.5.2. Retorno al nuevo régimen del Servicio Civil.....	279
3.6. Ingreso a la carrera durante el proceso de implementación del nuevo régimen del Servicio Civil.....	281
4. Incorporación a los regímenes especiales y otros	281
5. Bonificaciones	281

5.1.	Bonificación por ser personal licenciado de las Fuerzas Armadas	282
5.2.	Bonificación por ser personal con discapacidad	283
6.	Restricciones para la contratación de personal en la administración pública	285
7.	El nepotismo	287
IV.	Progresión en el empleo público y en el Servicio Civil	295
1.	Consideraciones generales.....	295
2.	Progresión en el régimen de la carrera administrativa.....	296
3.	Progresión en el régimen laboral de la actividad privada	302
4.	Progresión en el régimen laboral especial del CAS.....	304
5.	Progresión en el nuevo régimen del Servicio Civil.....	304
5.1.	La progresión en el servicio civil de carrera	304
5.2.	Justificación de la progresión en el Servicio Civil de carrera	305
5.3.	Tipos de progresión en el Servicio Civil de carrera	306
5.4.	Requisitos para participar en los procesos de progresión en el Servicio Civil de carrera.....	306
5.5.	Consecuencia de la progresión en el Servicio Civil de carrera	307
5.6.	Resolución de progresión.....	307
V.	Tiempo de trabajo: jornada laboral y horario de trabajo en el empleo público y en el Servicio Civil	308
1.	Consideraciones generales.....	308
2.	Jornada laboral y horario de trabajo en la administración pública.....	311
3.	La jornada laboral en los regímenes del empleo público: D. Leg. N°s 276, 728 y 1057	313
4.	El horario de trabajo en los regímenes del empleo público: D. Leg. N°s 276, 728 y 1057	317

5.	Modificación de la jornada laboral y el horario de trabajo en los regímenes del empleo público.....	318
6.	El refrigerio en los regímenes laborales de los D. Leg. N°s 276, 728 y 1057.....	320
7.	Trabajadores excluidos de la jornada máxima: personal de confianza.....	320
8.	Trabajo en sobretiempo en la administración pública y la prohibición de pago de horas extras.....	322
9.	Registro y asistencia del personal de la administración pública.....	325
10.	Tardanzas e inasistencias: incumplimiento de la jornada y horario de trabajo.....	326
11.	La jornada laboral y el horario de trabajo en el nuevo régimen del Servicio Civil.....	328
	11.1. La jornada de servicio.....	328
	11.2. Horario de servicio.....	329
	11.3. Refrigerio.....	330
	11.4. Registro permanente de control y asistencia.....	330
	11.5. Teletrabajo.....	330
VI.	Descansos remunerados en el empleo público y en el Servicio Civil.....	330
	1. Consideraciones generales.....	330
	2. Tipos de descansos remunerados.....	332
	2.1. Descanso semanal obligatorio.....	332
	2.2. Descansos en días feriados y no laborables.....	332
	2.3. Descanso vacacional anual.....	332
	3. Descansos remunerados en los regímenes del empleo público: D. Leg. N°s 276, 728 y 1057.....	332
	3.1. Descansos remunerados en el régimen de la carrera administrativa.....	332

3.2.	Descansos remunerados en el régimen laboral de la actividad privada.....	337
3.3.	Descansos remunerados en el régimen laboral especial del CAS	343
4.	Descansos remunerados en el nuevo régimen del Servicio Civil	347
4.1.	Descanso semanal obligatorio	347
4.2.	Descanso en feriados.....	348
4.3.	Descanso anual remunerado	348
VII.	La remuneración en el empleo público y en el Servicio Civil	353
1.	Consideraciones generales.....	353
2.	Características de la remuneración en el Sector Público	354
3.	Ingresos de los altos funcionarios y autoridades del Sector Público	357
4.	Remuneraciones en los regímenes del empleo público: D. Leg. N°s 276, 728 y 1057	360
4.1.	Sistema único de remuneraciones en el régimen de la carrera administrativa	360
4.1.1.	Definición	360
4.1.2.	Estructura de la remuneración	361
4.1.3.	Conceptos de pago en el régimen de la carrera administrativa.....	374
4.1.4.	Pago de beneficios sociales y plazo de prescripción	376
4.2.	Remuneración del régimen laboral de la actividad privada.....	376
4.2.1.	Definición y estructura de la remuneración.....	376
4.2.2.	Pago de beneficios sociales y plazo de prescripción	379
4.3.	Remuneración del régimen laboral especial del CAS	379

4.3.1.	Remuneración básica	379
4.3.2.	Pago de beneficios sociales	381
4.4.	Aportes, contribuciones e impuestos.....	381
4.5.	Prohibición de doble percepción de ingresos del Estado y excepciones.....	382
5.	La compensación (remuneración) en el nuevo régimen del Servicio Civil.....	385
5.1.	Consideraciones generales	385
5.2.	La gestión de la compensación en el nuevo régimen del Servicio Civil	387
5.3.	Compensación económica de los servidores civiles	388
5.3.1.	Definición	388
5.3.2.	Composición de la compensación económica.....	388
5.3.3.	Valorización de la compensación económica	390
5.3.4.	Entrega económica vacacional	393
5.3.5.	Derecho a percibir aguinaldos	393
5.3.6.	Compensación por Tiempo de Servicios	394
5.4.	Compensación no económica de los servidores civiles	396
5.4.1.	Definición	396
5.4.2.	Modalidades de la compensación no económica ..	397
5.5.	Aportes, contribuciones e impuestos.....	397
5.6.	Pago de beneficios sociales, plazo de prescripción y prohibición	398
5.7.	La compensación económica de los funcionarios públi- cos en el marco del nuevo régimen del Servicio Civil	398
VIII.	Desplazamiento o movilidad del personal del empleo público y del Servicio Civil.....	400
1.	Consideraciones generales.....	400
2.	Acciones de desplazamiento del personal en los regímenes del empleo público: D. Leg. N°s 276, 728 y 1057	402

2.1.	Acciones de desplazamiento en el régimen de la carrera administrativa	402
2.1.1.	Modalidades de acciones administrativas de desplazamiento	404
2.2.	Acciones de desplazamiento en el régimen laboral de la actividad privada.....	412
2.3.	Acciones de desplazamiento en el régimen laboral especial del CAS	416
3.	Acciones de desplazamiento de personal en el nuevo régimen del Servicio Civil.....	419
3.1.	Consideraciones generales	419
3.2.	La gestión de desplazamiento en el nuevo régimen del Servicio Civil.....	420
3.3.	Modalidades de desplazamiento de los servidores civiles	420
IX.	Suspensión de las relaciones de trabajo en el empleo público o Servicio Civil.....	423
1.	Consideraciones generales.....	423
2.	La suspensión de la relación de trabajo en los regímenes del empleo público: D. Leg. N°s 276, 728 y 1057	424
2.1.	Tipos de suspensión de la relación laboral en el régimen de la carrera administrativa	424
2.2.	Tipos de suspensión de la relación laboral en el régimen laboral de la actividad privada	433
2.3.	Tipos de suspensión de la relación laboral en el régimen laboral especial del CAS	434
2.3.1.	Suspensión imperfecta (suspensión con contraprestación):	435
2.3.2.	Suspensión perfecta (suspensión sin contraprestación):	435
2.3.3.	Licencias y permisos del régimen laboral especial del CAS	435
3.	Suspensión de la relación de trabajo en el nuevo régimen del Servicio Civil.....	438

3.1.	Definición y supuestos de suspensión de la relación del Servicio Civil.....	438
3.2.	Tipos de suspensión perfecta de la relación del Servicio Civil.....	438
3.3.	Tipos de suspensión imperfecta de la relación del Servicio Civil.....	441
3.4.	Suspensión de la relación del Servicio Civil para los funcionarios.....	443
3.5.	Otras causas de suspensión perfecta o imperfecta.....	443
4.	Suspensión por la imposición de una medida cautelar.....	444
4.1.	La impugnación de la suspensión de la relación del Servicio Civil.....	444
X.	Término o extinción de las relaciones de trabajo en el empleo público y en el Servicio Civil.....	445
1.	Algunas cuestiones sobre la estabilidad en el trabajo y la extinción de la relación de trabajo.....	445
2.	Extinción de las relaciones de trabajo en los regímenes del empleo público: D. Leg. N°s 276, 1057 y 728.....	447
2.1.	Causales de extinción de la relación laboral en el régimen de la carrera administrativa.....	447
2.2.	Causales de extinción de la relación laboral en el régimen laboral de la actividad privada.....	452
2.3.	Causales de extinción de la relación laboral en el régimen laboral especial del CAS.....	455
2.3.1.	Extinción injustificada por decisión unilateral de la entidad: resolución arbitraria o injustificada.....	456
2.3.2.	Vencimiento del plazo del Contrato Administrativo de Servicios.....	459
3.	Extinción o término de la relación de trabajo en el nuevo régimen del Servicio Civil.....	460
3.1.	Consideraciones generales.....	460
3.2.	Causales de término de la relación del Servicio Civil.....	462

4.	Causales de término de la relación del Servicio Civil	463
4.1.	Formalidad del término de la relación del Servicio Civil y responsabilidad de la entidad.....	479
4.2.	Mecanismos de impugnación del término de la relación del Servicio Civil	479
4.3.	Formas de reingreso al Servicio Civil	480
XI.	Protección adecuada contra el despido o destitución arbitraria, con observancia del debido proceso.....	482
1.	Consideraciones generales.....	482
2.	Protección adecuada contra el despido arbitrario en el régi- men de la carrera administrativa.....	484
3.	Protección adecuada contra el despido arbitrario en el régi- men laboral de la actividad privada.....	485
4.	Protección adecuada contra el despido arbitrario en el régi- men laboral especial del CAS	488
5.	Protección adecuada contra el término arbitrario en el nuevo régimen del Servicio Civil.....	491
5.1.	Protección contra la destitución nula.....	492
5.2.	Protección contra la destitución injustificada.....	492
5.3.	Consecuencias de la destitución injustificada y la desti- tución nula	492
XII.	Del derecho a la defensa y asesoría legal en el empleo público y en el Servicio Civil.....	494
1.	Consideraciones generales.....	494
2.	Defensa judicial de funcionarios y servidores regulada por el D.S. N° 018-2002-PCM.....	495
3.	El derecho de defensa y asesoría legal en el nuevo régimen del Servicio Civil: Directiva N° 004-2015-SERVIR/GPGSC	496
3.1.	Consideraciones generales.....	496
3.2.	Reglas para acceder a la defensa y asesoría legal de los servidores y exservidores civiles	499
XIII.	Protección social del servidor civil: pensiones y salud.....	508

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN JURÍDICO DE LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO EN EL EMPLEO PÚBLICO Y EN EL SERVICIO CIVIL. DERECHO DE SINDICACIÓN, DE HUELGA Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

I.	Consideraciones generales.....	515
II.	Tutela colectiva de las relaciones laborales: sindicación, negociación colectiva y huelga	519
III.	El derecho de sindicación	520
1.	Libertad sindical	521
2.	Protección de la libertad sindical.....	521
3.	Fines, funciones y obligaciones de la organización sindical	522
4.	Constitución de sindicatos, federaciones y confederaciones....	523
5.	Las licencias sindicales y los actos de concurrencia obligatoria	524
6.	Suspensión o destitución de dirigentes sindicales.....	525
IV.	La negociación colectiva de los empleados públicos	526
1.	Consideraciones generales.....	526
2.	La negociación colectiva como derecho fundamental, reconocida en la Constitución	527
3.	Procedimiento de la negociación colectiva	532
4.	La negociación colectiva y la prohibición de incrementos remunerativos	532
V.	Ordenación jurídica de los procedimientos de presión colectiva: derecho de huelga.....	533
1.	Ejercicio del derecho de huelga	533
2.	Requisitos para la declaratoria de huelga.....	535
3.	La huelga atípica.....	536
4.	Los servicios indispensables y los servicios esenciales	537

VI. La solución de controversias entre organizaciones sindicales y entidades públicas.....	539
1. La Comisión de Apoyo al Servicio Civil.....	539
2. Competencias de la Comisión	539
3. Designación de los miembros de la Comisión	539

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD) EN EL NUEVO RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL

I. Régimen disciplinario y procedimiento sancionador en el nuevo régimen del Servicio Civil.....	543
1. Consideraciones generales.....	543
2. Potestad disciplinaria de la administración pública y responsabilidad administrativa disciplinaria.....	545
3. Procedimiento administrativo disciplinario: reglas sustantivas y procedimentales	548
II. Precedentes administrativos de observancia obligatoria contenidos en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC.....	552
1. Sobre la naturaleza jurídica de la prescripción: ¿regla procedimental o regla sustantiva?	553
2. El plazo de prescripción en el nuevo régimen del Servicio Civil: ¿el plazo de prescripción es de 3 años, 1 año o ambos?	554
3. El inicio del plazo de prescripción a partir de la toma de conocimiento de los hechos por parte de la Secretaría Técnica de los procedimientos disciplinarios: ¿puede la Secretaría Técnica iniciar un procedimiento administrativo sancionador o imponer una sanción?.....	555
4. El plazo de duración del procedimiento administrativo disciplinario: ¿el cómputo del plazo final es al momento de la emisión o de la notificación de la resolución de sanción?	556

CAPÍTULO VIII

REGÍMENES DE CARRERAS ESPECIALES

I. Régimen del profesorado y magisterial.....	561
II. Régimen de los docentes universitarios.....	563
III. Régimen de los profesionales de la salud.....	565
IV. Régimen de los magistrados del Poder Judicial	566
V. Régimen de los fiscales del Ministerio Público	567
VI. Régimen de los servidores diplomáticos.....	568
VII. Régimen de los servidores penitenciarios.....	569
VIII. Régimen de los policías y militares	570
1. La carrera policial.....	570
2. La carrera militar	571

CAPÍTULO IX

OTROS REGÍMENES DEL SERVICIO CIVIL: SIN CARRERA CON VÍNCULO LABORAL

I. Cuestiones introductorias.....	575
II. Sobre los regímenes de contratación en el Sector Público.....	577
1. Gerentes públicos	578
2. Fondo de Apoyo Gerencial - FAG	580
3. Personal Altamente Calificado - PAC.....	581
4. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD	582
III. Recomendaciones finales	583
1. Articular la reforma con otras prioridades de política.....	583
2. La participación de las instituciones fiscales es indispensable.	583
3. Proteger la reforma directiva de reformas mayores en recursos humanos.....	584

4. Claro control normativo y operativo del proceso.....	584
5. Dejar espacio para el aprendizaje.....	585

CAPÍTULO X

LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL Y DEL JUEZ SOBRE RECLAMOS EN LA VÍA ADMINISTRATIVA Y EN LA VÍA JUDICIAL, RESPECTIVAMENTE, DEL RÉGIMEN DEL EMPLEO PÚBLICO O DEL SERVICIO CIVIL

I. Consideraciones generales.....	589
II. Solución de controversias en la vía administrativa	591
1. Entidades competentes de la administración pública	591
1.1. ¿Es necesario que los servidores públicos sujetos al régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728 agoten la vía administrativa?	592
1.2. ¿Cuál es el órgano administrativo competente para el agotamiento de la vía administrativa?	597
2. Tribunal del Servicio Civil.....	600
III. Solución de controversias en la vía judicial.....	600
1. ¿Cuál es la vía procesal judicial pertinente para aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral público (D. Leg. N° 276 y los amparados por la Ley N° 24041); trabajadores que inicien y continúen su prestación de servicios suscribiendo Contratos Administrativos de Servicios (D. Leg. N° 1057); y, trabajadores incorporados a la carrera del Servicio Civil al amparo de la Ley N° 30057?.....	601
1.1. Servidores públicos que deben plantear sus pretensiones en la vía procesal contencioso-administrativa	601
2. ¿Cuál es el órgano jurisdiccional competente para conocer demandas contencioso-administrativas de aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral público (D. Leg. N° 276 y los amparados por la Ley N° 24041); trabajadores que inicien y continúen su prestación de servicios suscribiendo Contratos	

Administrativos de Servicios (D. Leg. N° 1057); y, trabajadores incorporados a la carrera del Servicio Civil al amparo de la Ley N° 30057?.....	603
2.1. Antecedente: la ordenación de la vía contencioso-administrativa	603
2.2. En los distritos judiciales en los que se aplica la Ley N° 26636.....	604
2.3. En los distritos judiciales en los que se aplica la Ley N° 29497.....	605
3. ¿Cuál es la vía procesal judicial para que los trabajadores demanden la invalidez del Contrato Administrativo de Servicios?	605
4. ¿Cuál es el órgano competente para conocer demandas planteadas por trabajadores obreros municipales?	610
Bibliografía.....	615
Índice general.....	635