



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

Escuela Profesional de Derecho

TESIS

**IMPLICANCIAS JURÍDICAS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE
LA LEY N° 30057 (SERVIR)**

PRESENTADO POR:

SOBERÓN PÉREZ, Jackelin

ASESORES:

Dr. HUARANCCA ROJAS, Edwin

Mg. COCHATOMA OCHOA, Tito Edwin

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AYACUCHO, PERÚ

2017



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

DICTAMEN DE EXPEDITO DE TESIS N° 104-B-T-2017-OIYPS-FDYCP-UAP

Visto, el Oficio N° 095-C-2017-OGYT-FDYCP-UAP, de fecha 09.06.2017 de la Oficina de Grados y Títulos, en el que se solicita la revisión final de trabajo de Investigación presentado por el/la bachiller **JACKELIN SOBERÓN PÉREZ** a fin que se declare expedito para sustentar la tesis titulada **“IMPLICANCIAS JURÍDICAS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N° 30057 (SERVIR)”**

CONSIDERANDO

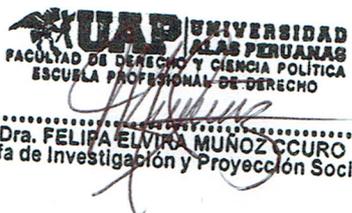
Que, el Reglamento de Grados y Títulos aprobado por Resolución Rectoral N° 15949-2015.R-UAP de fecha 28.12.2015, contempla las disposiciones normativas correspondientes a las funciones de las Oficinas de Investigación, el mismo que concuerda con lo dispuesto por el Reglamento de Investigación e Innovación Tecnológica aprobado por Resolución Rectoral N° 17483-2017-R-UAP de fecha 15.12.2016.

Que, de la revisión de la tesis, se aprecia que esta cuenta con el informe de el/la asesor/a metodólogo Dr. Edwin Huaranca Rojas de fecha 26 de junio de 2017 y el informe de el/la asesor/a temático Mg. Edwin Tito Cochatoma Ochoa de fecha 26 de junio de 2017, informes que señalan que la tesis ha sido desarrollada conforme a las exigencias requeridas para el trabajo de investigación correspondiente al aspecto temático y procedimiento metodológico.

DICTAMEN

Atendiendo a estas consideraciones y al pedido de el/la bachiller **JACKELIN SOBERÓN PÉREZ** esta Jefatura **DECLARA EXPEDITA LA TESIS**; titulada **“IMPLICANCIAS JURÍDICAS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N° 30057 (SERVIR)”** “Debiendo el/la interesado/a continuar y cumplir con el proceso y procedimiento para que se le programe el examen oral de sustentación de Tesis.

La Victoria, 28 de junio de 2017


Dra. FELIPA ELVIRA MUÑOZ CCURO
Jefa de Investigación y Proyección Social

FEMC/jmu

INFORME N° 002-EHR-T-2017

A : DR. G. ALFREDO GARCIA HUAYTA;
COORDINADOR DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

DE : DR. EDWIN HUARANCCA ROJAS.
DOCENTE ASESOR

ASUNTO : ASESORÍA EN METODOLÓGICA TESIS.

BACHILLER : SOBERON PEREZ, JACKELIN
TITULO: "IMPLICANCIAS JURIDICAS DE LA IMPLEMENTACION DE LA LEY
N° 30057 (SERVIR)"

FECHA : 26 DE JUNIO DEL 2017.

Señor coordinador:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación a la referencia, a fin de hacer de vuestro conocimiento la evaluación de los aspectos de forma y fondo considerando el esquema establecido en la Resolución Vicerrectoral N° 2342-2013-VIPG-UAP-Reglamento de Grados y títulos que regula en el anexo A la estructura del trabajo Tesis de la Facultad De Derecho y Ciencia Política, para optar el Título Profesional de Abogado, y que hace referencia a las normas del APA.

1. DE LOS ASPECTOS DE FONDO:

TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

"IMPLICANCIAS JURIDICAS DE LA IMPLEMENTACION DE LA LEY N° 30057 (SERVIR)"

La Bachiller ha elaborado:

DEL CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En cuanto se debe a la descripción de la realidad problemática, delimitación de la investigación, problemas de investigación, objetivos de la investigación, hipótesis y variables de la investigación, metodología de la investigación, y justificación e importancia de la investigación. La bachiller ha cumplido con reconocer y utilizar con claridad cada uno de estos ítems en el desarrollo de su tesis, analizando las implicancias jurídicas de la implementación de la ley N° 30057 (SERVIR), que trajo como consecuencia una serie de cuestionamientos por parte de los trabajadores administrativos, quienes consideran que es atentario contra sus intereses y vulnera sus derechos Laborales que se encuentran amparadas en nuestro sistema jurídico y consagrado con los Convenios Internacionales y que vulnera esta norma denominada

Ley del Servicio Civil N° 30057 (SERVIR), perjudicando la estabilidad laboral y su implementación genera resistencia en los trabajadores.

El estudio de la tesis se enmarco bajo los lineamientos metodológicos del diseño descriptivo, contando con la aplicación de un cuestionario de información como instrumento para el recojo de datos.

CAPITULO II: MARCO TEORICO.

En lo referente a los antecedentes de la investigación, bases teóricas, bases legales, definición de términos básicos, el bachiller en el trabajo de tesis utiliza correctamente la terminología adecuada y el conocimiento en la aplicación en cada uno de los capítulos.

CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

En lo concerniente a análisis de tablas y gráficos, discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones, fuentes de información (APA), la bachiller demuestra el conocimiento del recojo, procesamiento, presentación, análisis e interpretación de los datos con el uso de tablas y uso de figuras estadísticas, en razón de que las variables son del tipo ordinal y los datos no configuración de distribución normal.

ANEXOS: En Matriz de consistencia, instrumentos, la ficha de validación, juicio de expertos, estos se encuentran incluidos en la tesis correspondiente.

CONCLUSION:

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento al aspecto metodológico, considero que la bachiller **SOBERON PEREZ, JACKELIN**, ha realizado la tesis: **"IMPLICANCIAS JURIDICAS DE LA IMPLEMENTACION DE LA LEY N° 30057 (SERVIR)"**. Conforme a las exigencias del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y lo señalado por las Disposiciones de la Facultad de Derecho. Por lo tanto la tesis se encuentra expedita para el Examen Oral de Sustentación.

Atentamente


Lic. Edwin Huayan
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
REG. 0003844



**UNIVERSIDAD
ALAS PERUANAS**
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO – AYACUCHO
FILIAL – AYACUCHO

INFORME N° 002-ETCO-T-2017

A : **DR. G. ALFREDO GARCIA HUAYTA;**
COORDINADOR DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

DE : **MG. TITO EDWIN COCHATOMA OCHOA.**
ASESOR TEMATICO TESIS

ASUNTO : **ASESORÍA TEMATICO TESIS.**

BACHILLER : **SOBERON PEREZ, JACKELIN**
TITULO: "IMPLICANCIAS JURIDICAS DE LA IMPLEMENTACION DE LA LEY
N° 30057 (SERVIR)"

FECHA : **26 DE JUNIO DEL 2017.**

Señor coordinador:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación a la referencia, a fin de hacer de vuestro conocimiento la evaluación de los aspectos de forma y fondo considerando el esquema establecido en la Resolución Vicerrectoral N° 2342-2013-VIPG-UAP-Reglamento de Grados y títulos que regula en el anexo A la estructura del trabajo Tesis de la Facultad De Derecho y Ciencia Política, para optar el Título Profesional de Abogado, y que hace referencia a las normas del APA.

1. DE LOS ASPECTOS DE FONDO:

TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

"IMPLICANCIAS JURIDICAS DE LA IMPLEMENTACION DE LA LEY N° 30057 (SERVIR)"

La Bachiller ha elaborado:

DEL CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En cuanto se debe a la descripción de la realidad problemática, justificación e importancia de la investigación, la tesis tiene el propósito de analizar las implicancias jurídicas que se generan a través de la implementación de la Ley del Servicio Civil, toda vez que esta norma prohíbe la negociación colectiva en cuanto se refiere a las mejoras remunerativas creando problemas psicosociales con la implementación de la evaluación anual de los trabajadores que conllevaría de ser desaprobados a un despido.

CAPITULO II: MARCO TEORICO.

En lo referente a los antecedentes de la investigación, bases teóricas, bases legales, definición de términos básicos, la bachiller en el trabajo de tesis utiliza correctamente la terminología adecuada y el conocimiento en la aplicación en cada uno de los capítulos.

CAPITULO III: PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.

El estudio considera importante valorar la relación que existe entre la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, toda vez que esta implementación de la Ley del Servicio Civil atenta contra la estabilidad laboral de los trabajadores, considerando que en la normatividad vigente estas se encuentran reglamentadas de acuerdo a ley y a Convenios Internacionales que protegen la estabilidad laboral de los trabajadores

CONCLUSION:

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento al aspecto Temático, considero que la Bachiller **SOBERON PEREZ, JACKELIN**, ha realizado la tesis: **"IMPLICANCIAS JURIDICAS DE LA IMPLEMENTACION DE LA LEY N° 30057 (SERVIR)"**. Conforme a las exigencias del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y lo señalado por las Disposiciones de la Facultad de Derecho. Por lo tanto la tesis se encuentra expedita para el Examen Oral de Sustentación.

Atentamente


E. Cochatoza Ochoa
Abogado
C.A.A.: 1478

A mis padres, por todo el amor entregado
y el apoyo infinito recibido a lo largo de mi
formación personal y profesional.

Jackelin

Agradecimientos

A la Universidad Alas Peruanas, por haberme acogido durante los doce ciclos de la carrera profesional y haber fortalecido el ideal de justicia que todos los peruanos anhelamos.

A los docentes de la Universidad Alas Peruanas, por el nivel de compromiso asumido en nuestra formación profesional.

A mis asesores el Dr. Edwin Huarancca Rojas y el Mg. Tito Edwin Cochatoma Ochoa, por haber entregado muchas horas de su valioso tiempo, gracias a la cual se ha podido consolidar el presente informe final de tesis.

A los profesionales del Derecho, por su desinteresado apoyo en el desarrollo del trabajo de investigación.

La investigadora

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice.....	iv
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción.....	ix
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	11
1.2. Delimitación de la investigación.....	14
1.2.1. Social	14
1.2.2. Espacial	15
1.2.3. Temporal.....	15
1.2.4. Conceptual.....	15
1.3. Formulación del problema de investigación	15
1.3.1. Problema general.....	15
1.3.2. Problemas específicos.....	15
1.4. Objetivos	16
1.4.1. Objetivo general.....	16
1.4.2. Objetivos específicos	16
1.5. Hipótesis y variables de la investigación	17
1.5.1. Hipótesis general	17
1.5.2. Variables.....	18
1.5.2.1. Definición conceptual de las variables.....	18
1.5.2.2. Definición operacional de las variables	19
1.6. Metodología de la investigación	20

1.6.1.	Tipo y nivel de investigación	20
1.6.2.	Método de investigación	20
1.6.3.	Población y muestra	21
1.6.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
1.6.5.	Justificación, importancia y limitaciones de la investigación	23
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO		25
2.1.	Antecedentes de la investigación	25
2.2.	Bases legales	27
2.3.	Bases teóricas	27
2.3.1.	Ley del Servicio Civil N° 30057	27
2.3.2.	Teorías que sustenta la Ley del Servicio Civil	33
1.	Teoría de intercambio social:.....	33
2.	Teoría del conflicto:	33
2.3.3.	Consideraciones jurídicas	33
2.3.4.	Títulos y componentes de la Ley del Servicio Civil	36
1.	Título I: derechos de los servidores civiles	36
2.	Título II: obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades de los servidores civiles	37
3.	Título III: Incorporación al servicio civil	37
4.	Título IV: De la suspensión	38
5.	Título V: Término del servicio civil	38
2.3.5.	Régimen especial de la contratación administrativa de los servicios	39
2.3.6.	Consideraciones conceptuales	40
1.	La Ley del servicio civil:.....	40
2.	Los servidores públicos:	46
2.2.	Definición de términos básicos	47

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	51
3.1. Análisis de tablas y gráficos	51
3.1.1. A nivel descriptivo	52
3.1.2. A nivel inferencial.....	58
3.1.2.1. Prueba de normalidad	58
3.1.2.2. Prueba de hipótesis.....	59
3.1.2.2.1. Para la hipótesis general.....	59
3.2. Discusión de resultados	60
3.3. Conclusiones	63
3.4. Recomendaciones.....	64
3.5. Fuentes de información	66

Anexos

1. Matriz de consistencia
2. Instrumentos
3. Validez y confiabilidad

Resumen

El estudio consideró como objetivo general analizar las implicancias jurídicas que se generan a través de la implementación de la Ley del Servicio Civil en el Distrito Judicial de Ayacucho. El estudio se desarrolló bajo los criterios metodológicos del método deductivo. El diseño de investigación asumido es el no experimental, en razón de que la investigación solo considera una variable de estudio. La población de estudio estuvo conformada por 80 profesionales y ciudadanos que laboran en instituciones públicas de la ciudad, mientras que la muestra consideró a 60 unidades de estudio. Las técnicas utilizadas en el recojo de información fue la encuesta, mientras que para el registro de la información se utilizó el cuestionario de preguntas. Los datos han sido acopiados a partir de un proceso de planificación, utilizando para ello el diseño no experimental, que incluye la elaboración de los instrumentos de medición, su posterior validación por medio de la evaluación de jueces; su aplicación y posterior sistematización a través de la elaboración de tablas estadísticas. Los resultados y las conclusiones demuestran que, la mayoría de los encuestados, en un porcentaje igual al 75,0%, consideran que la implementación de la Ley del Servicio Civil, atenta contra los derechos fundamentales de los trabajadores, porque vulnera los derechos amparados por la normatividad vigente de nuestro país, así como por los tratados internacionales firmados por el Perú.

Palabras clave:

Servicio civil/ derechos laborales/ capacitación/ gestión del rendimiento/ régimen disciplinario/ derechos colectivos.

Abstract

The study considered as a general objective to analyze the legal implications that are generated through the implementation of the Civil Service Law in the Judicial District of Ayacucho. The study was developed under the methodological criteria of the deductive method. The assumed research design is the no experimental, because the research only considers a single study variable. The study population consisted of 80 professionals and citizens who work in public institutions of the city, while the sample considered 60 units of study. The techniques used in the collection of information were the survey, while for the recording of the information was used the questionnaire questions. The data have been collected from a planning process, using no experimental design, which includes the preparation of measurement instruments, their subsequent validation through the evaluation of judges; Its application and later systematization through the elaboration of statistical tables. The results and conclusions show that the majority of the respondents, in a percentage equal to 75.0%, consider that the implementation of the Civil Service Law violates the fundamental rights of workers, because it violates the rights protected by The current regulations of our country, as well as the international treaties signed by Peru.

Key words:

Civil service / labor rights / training / performance management / disciplinary regime / collective rights.

Introducción

La implementación de la Ley del Servicio Civil N° 30057 (SERVIR), trajo como consecuencia una serie de cuestionamientos por parte de los trabajadores administrativos, quienes consideran que es atentatorio contra sus intereses y vulnera sus derechos laborales, las mismas que están amparadas en las leyes de nuestro sistema jurídico y consagrada en los convenios internacionales que el Perú ha suscrito con otros países.

Para muchos juristas, efectivamente, la Ley del Servicio Civil N° 30057 (SERVIR) perjudica la estabilidad laboral y vulnera los derechos laborales ganados por los trabajadores en luchas y huelgas indefinidas, por lo que su implementación presenta resistencia por parte de los trabajadores quienes, a través de sustentos legales, pretenden observar, en el mejor de los casos, algunos artículos que atentan contra su estabilidad laboral, y en un escenario más favorable, derogarlo.

Los responsables de la implementación de la Ley del Servicio Civil N° 30057 (SERVIR), consideran que el aparato estatal y principalmente el servicio de la administración pública ha colapsado, porque no contribuye al desarrollo de los procesos económicos de nuestro país, ya que de acuerdo al diagnóstico realizado, la administración pública es burocrática y lenta, cuyo funcionamiento anacrónico solo favorece a la cúpula de los sindicatos enraizados en cada organismo del sector público, por lo que urge la necesidad de un cambio sustancial y una reforma laboral consistente y pertinente.

En este panorama se ha desarrollado el trabajo de investigación, cuyo objetivo esencial es el análisis de las implicancias jurídicas de la Ley del Servicio Civil N° 30057 (SERVIR), para lo cual se ha utilizado el diseño no experimental y se ha contado con la aplicación de un cuestionario de información como instrumento para el recojo de datos.

La población de estudio comprende a profesionales del Derecho, así como a los trabajadores de los sectores públicos de la localidad, quienes tienen razones y argumentos para censurar o aceptar la mencionada norma, que, en muchos de los

casos, según opinión de las unidades de estudio, atenta contra la estabilidad laboral.

Los resultados registran que la mayoría de las unidades de estudio se oponen a la implementación de la referida norma en virtud de que atenta contra la estabilidad laboral y menoscaba el derecho inalienable al trabajo digno, la misma que es amparada por la normatividad vigente, además de estar consagrada en los pactos y convenios colectivos suscritos por nuestro país en el ámbito internacional.

El informe final de tesis, según el esquema aprobado por la Resolución Vicerrectoral N° 2342-2013-VIPG-UAP, consta de los siguientes capítulos:

El capítulo I, titulado Planteamiento del Problema contiene la problematización del tema investigado, así como la metodología utilizada en el desarrollo de la investigación, considerando además la población y la muestra de estudio y las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El capítulo II, titulado Marco Teórico considera todo el desarrollo del soporte teórico y conceptual de la variable y sus dimensiones, la misma que fue construida en base al acopio de información de tipo textual.

El capítulo III, titulado Presentación, análisis e interpretación de resultados, contiene el procesamiento y análisis estadístico de los datos acopiados en base a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, la misma que ha permitido elaborar las conclusiones.

Finalmente, el informe de tesis considera los anexos y los documentos que corroboran la realización del trabajo de investigación.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Una de las reformas que se han ido dando en nuestro país es la del Servicio Civil, con la Ley del Servicio Civil N° 30057; ley que establece Reforma, que después de haber sido anunciada produjo protestas, reclamos y enfrentamientos por parte de los trabajadores públicos, ya que la ley prohíbe la negociación colectiva en cuanto se refiera a las mejoras remunerativas (mejoras económicas), así como también la evaluación anual de los trabajadores, siendo el caso que desaprueben dos veces serán capacitados, pero si desaprueban por una tercera vez serán despedidos. Siendo una de las razones por lo que esta Ley del Servicio Civil no ha sido recibida de la mejor manera.

Como vemos los trabajadores públicos han puesto mayor relevancia en algunos puntos que pueden ser considerados desventajosos, sin haberse tomado en cuenta aquellos beneficios que la ley brinda.

Pero ello no significa que la Ley no presente algunas deficiencias, ya que el hecho que los congresistas y los trabajadores de la SUNAT no estén comprendidos en esta Ley, crea muchas suspicacias ya que si se desea implementar esta Ley debe hacerse, pero sin excepciones.

Actualmente Según Ugarte (2015), los gremios empresariales y agentes económicos reconocen que la Ley del Servicio Civil es una de las reformas más ambiciosas y esperadas de los últimos 20 años porque actualmente los sueldos están congelados y las carreras estancadas.

Según el Diario La República (Edición XXVII, julio 2015) se menciona que esta gran reforma, cuya implementación durará 7 años es clave para lograr un mejor servicio público al introducir la meritocracia para elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda a los ciudadanos. Asimismo, porque elevará los ingresos de la mayoría de los servidores públicos e incentivará su crecimiento personal y profesional en la administración pública.

Si bien es cierto que las autoridades y funcionarios interesados en la aplicación taxativa de la Ley del Servicio Civil opinan que su implementación favorece a los trabajadores comprendidos en este régimen, existen serias observaciones a su aplicación debido a múltiples razones las mismas que se sustentan en los siguientes argumentos:

En la Gaceta Jurídica (2015) en relación a la negociación colectiva, un primer problema de la Ley del Servicio Civil es que, al prohibirse la negociación de condiciones económicas, se afecta el diálogo social que es parte consustancial de la democracia. A través de una negociación colectiva plena se permite que, en el ámbito laboral, se acuerden las condiciones económicas y de trabajo en las que se prestará el trabajo humano, a través de la representación que ejercen el Estado como empleador, y las organizaciones de trabajadores. Al ponerse obstáculos para el ejercicio pleno de la negociación colectiva de los trabajadores públicos, se debilita entonces el diálogo social y la democracia.

Este es el enfoque que la Organización Internacional del Trabajo ha tenido desde su creación en 1919 que está claramente señalado en sus instrumentos fundacionales, como en documentos recientes referidos al continente americano, como el Informe del Director General de la OIT presentado a reunión regional americana de esta organización en el 2006 (la Agenda Hemisférica 2006-2015).

En este documento según la Gaceta Jurídica (2015) se señala que se requiere promover la democracia, y fundamentalmente, el diálogo social a nivel general y, en particular, en el nivel del mercado de trabajo. Esto implicaría, de un lado, promover y fortalecer los mecanismos institucionales del diálogo social (Consejos Nacionales de Trabajo, Consejos Superiores de Trabajo, Consejos Económicos y Sociales, entre otros), esto es, el diálogo social en la cúpula; y de otro lado, promover, fortalecer y facilitar, el diálogo social en la base del mercado de trabajo a través de la negociación colectiva de empresa y, donde resulte apropiado, a nivel de industria o rama de actividad económica, en donde exista la suficiente entidad material para ello y el acuerdo de los interlocutores sociales.

Para Inzua (2015) otro aspecto observado viene a ser lo relacionado con la restricción del diálogo en la negociación colectiva. Esta inconstitucional ley no sólo fue aprobada sin diálogo ni consulta previa, sino que ha afectado el diálogo social en forma permanente al restringir el derecho de negociación colectiva sólo a condiciones de trabajo, vaciándola de contenido al prohibirse la negociación de condiciones económicas, con lo que se elimina el contenido salarial, en violación del artículo 28º de la Constitución que reconoce el derecho de negociación colectiva sin ninguna restricción. De igual forma se afecta el artículo 23º de la Constitución que asigna al Estado la responsabilidad de promover condiciones para el progreso social y económico y asegurar que ninguna relación laboral limite el ejercicio de los derechos constitucionales.

Con respecto a la huelga podemos mencionar que el artículo 45.2 de la Ley del Servicio Civil permite a la entidad pública la contratación temporal

del personal necesario para garantizar la prestación de servicios mínimos de los servicios esenciales y los mínimos de los servicios indispensables para el funcionamiento de la entidad, con lo que en la práctica se elimina el derecho de huelga en el sector público.

Para Cernaqué (2013) el problema consiste en que la ley no detalla qué actividades serán consideradas como servicios esenciales, lo cual implica que las limitaciones al derecho de huelga podrían extenderse más allá de los supuestos admitidos por los órganos de control de la OIT para la calificación de un servicio como “esencial”. Actos arbitrarios de la administración podrían hacer que el derecho de huelga, reconocido en la Constitución se vuelva inoperante en la práctica, tal como puede ocurrir, con el vacío legal que tiene esta norma, que no se puede corregir con disposiciones reglamentarias de inferior jerarquía que pueden fácilmente cambiarse al gusto del gobernante de turno.

Tampoco se detalla cómo será el proceso de determinación de los servicios mínimos y del número de trabajadores que los garanticen. Ello genera inseguridad jurídica que puede prestarse a conductas arbitrarias de las autoridades públicas.

El panorama descrito representa una problemática orientada a la percepción que tienen los trabajadores administrativos respecto a la aplicación de esta Ley, la misma que condiciona el nivel de percepción sobre ella.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Social

El estudio considera como alcance social el Distrito Judicial de Ayacucho, en la medida que el análisis de la implementación de la Ley del Servicio Civil compromete la valoración técnica y legal de la mencionada norma, el cual está basado en una población de 80

personas entre trabajadores de la CSJA y Abogados del C.A.A., considerando como muestra 60 unidades de estudio.

1.2.2. Espacial

El área de estudio de la investigación viene a ser el distrito judicial de Ayacucho, toda vez que en ella se concentra la mayor cantidad de instituciones públicas de la provincia.

1.2.3. Temporal

El estudio se desarrolló en un periodo de cuatro meses.

1.2.4. Conceptual

La delimitación conceptual se ciñe al marco teórico sobre las implicancias jurídicas de la Ley del Servicio Civil y la forma de cómo se viene implementando en nuestro país, haciendo énfasis en la pertinencia de su aplicación en función a la protección de los derechos laborales de los trabajadores, analizando las diversas normas, leyes y decretos como: la Constitución Política del Perú, Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y el Decreto Legislativo N° 276.

1.3. Formulación del problema de investigación

1.3.1. Problema general

¿Qué implicancias jurídicas se generan a través de la implementación de la Ley del Servicio Civil en el distrito judicial de Ayacucho?

1.3.2. Problemas específicos

¿Qué implicancias jurídicas se generan respecto a la capacitación considerada en la Ley del Servicio Civil, en opinión de los trabajadores del sector público de nuestra ciudad?

¿Qué implicancias jurídicas se generan respecto a la gestión del rendimiento considerada en la Ley del Servicio Civil, en opinión de los trabajadores del sector público de nuestra ciudad?

¿Qué implicancias jurídicas se generan respecto al régimen disciplinario considerado en la Ley del Servicio Civil, en opinión de los trabajadores del sector público de nuestra ciudad?

¿Qué implicancias jurídicas se generan respecto a los derechos colectivos considerados en la Ley del Servicio Civil, en opinión de los trabajadores del sector público de nuestra ciudad?

¿Qué implicancias jurídicas se generan respecto a los instrumentos de gestión considerada en la Ley del Servicio Civil, en opinión de los trabajadores del sector público de nuestra ciudad?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Analizar las implicancias jurídicas que se generan a través de la implementación de la Ley del Servicio Civil en el distrito judicial de Ayacucho.

1.4.2. Objetivos específicos

Conocer las implicancias jurídicas que se generan respecto a la capacitación considerada en la Ley del Servicio Civil, en opinión de los trabajadores del sector público de nuestra ciudad.

Conocer las implicancias jurídicas que se generan respecto a la gestión del rendimiento considerada en la Ley del Servicio Civil, en opinión de los trabajadores del sector público de nuestra ciudad.

Conocer las implicancias jurídicas que se generan respecto al régimen disciplinario considerado en la Ley del Servicio Civil, en opinión de los trabajadores del sector público de nuestra ciudad.

Conocer las implicancias jurídicas que se generan respecto a los derechos colectivos considerados en la Ley del Servicio Civil, en opinión de los trabajadores del sector público de nuestra ciudad.

Conocer las implicancias jurídicas que se generan respecto a los instrumentos de gestión considerada en la Ley del Servicio Civil, en opinión de los trabajadores del sector público de nuestra ciudad.

1.5. Hipótesis y variables de la investigación

1.5.1. Hipótesis general

Las implicancias jurídicas que se generan a través de la implementación de la Ley del Servicio Civil, es la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, los mismos que son amparados en la normatividad vigente y en el derecho internacional.

1.5.2. Hipótesis específicas

Las implicancias jurídicas que se generan respecto a la capacitación considerada en la Ley del Servicio Civil, constituirá en un futuro, la causa para despedir a los trabajadores del sector público de nuestra ciudad.

Las implicancias jurídicas que se generan respecto a la gestión del rendimiento considerada en la Ley del Servicio Civil, es la supervisión de la productividad laboral, midiéndola en función de diversos criterios.

Las implicancias jurídicas que se generan respecto al régimen disciplinario considerado en la Ley del Servicio Civil, es la imposición de sanciones drásticas y restrictivas.

Las implicancias jurídicas que se generan respecto a los derechos colectivos considerados en la Ley del Servicio Civil, son las transgresiones de los derechos ganados a través de pactos colectivos

y amparados por las leyes laborales y la Constitución Política de nuestro país.

Las implicancias jurídicas que se generan respecto a los instrumentos de gestión considerada en la Ley del Servicio Civil, es la exigencia de la eficacia y productividad del trabajador a través de la imposición de un cuadro de puestos.

1.5.3. Variables

1.5.3.1. Definición conceptual de las variables

Implicancias jurídicas de la implementación de la Ley Nº 30057 (SERVIR)

Es el proceso técnico y legal de la valoración sobre la pertinencia jurídica de la implementación de la Ley del Servicio Civil cuyo propósito viene a ser la reforma del servicio civil, buscando principalmente Introducir la meritocracia y elevar los ingresos de la mayoría de los servidores públicos. (Balbuena, 2014).

1.5.3.2. Definición operacional de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
IMPLICANCIAS JURÍDICAS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N° 30057 (SERVIR)	Es el proceso técnico y legal de la valoración sobre la pertinencia jurídica de la implementación de la Ley del Servicio Civil cuyo propósito viene a ser la reforma del servicio civil, buscando principalmente introducir la meritocracia y elevar los ingresos de la mayoría de los servidores públicos.	La variable será valorada a través de la aplicación de un cuestionario que mide todas las dimensiones de la variable	capacitación	Capacitación Formación laboral Formación profesional	Nominal: Si trasgrede los derechos laborales. En alguna medida atenta contra la estabilidad laboral. En ningún caso, atenta contra la estabilidad laboral.
			gestión del rendimiento	Gestión del rendimiento Planificación Establecimiento de metas y compromisos. Seguimiento Evaluación Retroalimentación.	
			régimen disciplinario	Amonestación Suspensión Destitución	
			derechos colectivos	Sindicación Negociación colectiva Huelga	
			instrumentos de gestión	Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE)	

1.6. Metodología de la investigación

1.6.1. Tipo y nivel de investigación

a) Tipo de investigación

El estudio estuvo orientado al tipo de investigación básica, que para Carrasco (2012). Esta investigación es la que se mantiene dentro del marco teórico; ya que persigue el progreso de los conocimientos científicos a través de la formulación de nuevas teorías pero sin modificar los aspectos prácticos.

b) Nivel de investigación

El nivel de investigación es el descriptivo. Este nivel según Mendoza (2012), consiste en medir y describir las características de un fenómeno en un momento determinado. Esta caracterización no tiene una interpretación causal.

Siendo descriptivo porque la intención del estudio es caracterizar la pertinencia de la implementación de la Ley del Servicio Civil.

1.6.2. Método de investigación

a) Método de la investigación

El método deductivo es el proceso por el cual una serie de proposiciones lógicas llevan a una conclusión, para así poder comparar la teoría con la realidad. Abanto W. (2016).

b) Diseño de investigación

El diseño de investigación para el caso del presente estudio viene a ser el no experimental Para Hernández y Otros (2014) el diseño no experimental es la intención del investigador de investigar el fenómeno tal y como ocurre en la realidad.

El esquema de este diseño se presenta bajo la siguiente estructura.

Esquema

M ----- Ox

Siendo:

M, muestra

X1, Observación a la variable 1.

1.6.3. Población y muestra

a) Población

La población está conformada por 80 trabajadores de distintas entidades del sector público de la ciudad a quienes se les administró un cuestionario de opinión sobre las implicancias jurídicas de la implementación de la Ley del Servicio Civil

Tabla 1

Población circunscrita al área de influencia del área de estudio, 2017.

Unidad de estudio	Fi	f%
Abogados del C.A.A.	52	65,0
Trabajadores de la CSJA	28	35,0
Total	80	100.0

b) Muestra

La muestra de estudio que para Carrasco (2012) es una parte representativa de la población, estuvo constituida por 60

unidades de estudio extraídos de la población, cantidad que fue calculada a través del uso de la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Marco muestral	N =	80
Alfa (Máximo error tipo I)	α =	0.050
Nivel de Confianza	1- α/2 =	0.975
Z de (1-α/2)	Z (1- α/2) =	1.960
Probabilidad	p =	0.500
Complemento de p	q =	0.500
Precisión	d =	0.065
Tamaño de la muestra	n =	59.37

1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas

Albán (2012) La técnica es un proceso cognitivo que es utilizado por el investigador para la recolección de información sustancial sobre el fenómeno que está investigando; en la presente investigación la técnica utilizada es la encuesta.

b) Instrumentos

El instrumento para Pino (2012) es el medio físico en el que se registra la información obtenida a través de la aplicación de la técnica, para el presente estudio el instrumento elaborado y aplicado fue el cuestionario de preguntas, conteniendo cinco rubros vinculados a las dimensiones de la investigación.

1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación

a) Justificación

Se considera que es de suma importancia proporcionar información relevante sobre las características y consecuencias jurídicas que trae consigo la implementación de la Ley del Servicio Civil, a fin de que las personas involucradas en el problema tengan conocimiento pleno de sus ventajas y desventajas.

Justificación Teórica: La justificación teórica considera que la realización del estudio permitirá beneficiar a los trabajadores inmersos en esta problemática, en la medida que contarán con información sustancial sobre la naturaleza y el espíritu de su implementación.

Justificación Práctica: A nivel práctico, considero oportuno señalar que los resultados del trabajo de investigación servirán para tener un panorama técnico y legal sobre la implementación de la Ley del Servicio Civil, a partir del cual se puede organizar estrategias para perfeccionarla.

Justificación Metodológica: A nivel metodológico es conveniente señalar que el instrumento utilizado para el recojo de información deberán servir en futuras investigaciones.

Justificación Legal: Finalmente, a nivel de la justificación legal debemos manifestar que la Universidad Alas Peruanas considera como modalidad para obtener el título de abogado la presentación y sustentación de un estudio investigativo, por tal razón es que se desarrolla la presente tesis.

b) Importancia

La importancia del estudio desarrollado radica en que proporciona información sustancial sobre el problema surgido a raíz de la implementación de la Ley del Servicio Civil N° 30057 (SERVIR), en razón de que una gran parte de la población, circunscrita al área de estudio, considera que serán afectados con la reforma propuesta por esta ley, en los aspectos como la negociación colectiva, que se ve afectada al no poder ejecutarla si se trata de materia remunerativa; asimismo en cuanto a la capacitación y post calificación, que permitiría retirar a los trabajadores de su cargo, ante una calificación inferior, por lo que se vería afectada su estabilidad laboral; y el último aspecto; el de la remuneración, siendo este probablemente uno de los más relevantes, puesto que, la mayoría de la población depende de los ingresos que genera el pago mensual del trabajo realizado en alguna entidad.

Por lo que el problema abordado en la presente investigación atañe a toda la población en general.

c) Limitaciones

No hubo limitaciones sustanciales que pudieran haber impedido la realización del trabajo de investigación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional tenemos a Boceti (2016) quien desarrollo un estudio investigativo titulado: Implementación de la Ley del Servicio Administrativo en Instituciones Públicas del Estado de la República de Argentina. Este estudio fue desarrollado bajo el marco metodológico de la investigación cuantitativa y los lineamientos procedimentales del diseño descriptivo de corte transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 320 trabajadores de entidades públicas a quienes se les administro un cuestionario de opinión. Los resultados registrados en este estudio afirman que la mayoría de los encuestados tienen una percepción subjetiva de los alcances de la norma debido a que el estado no se ha preocupado en difundir los alcances de esta reforma laboral.

Mantilla (2012) desarrolló un estudio de investigación titulado: Implementación de la Reforma Laboral en La República Democrática de

México. Estudio descriptivo que aborda la problemática surgida a raíz de la reforma laboral que se viene implementando en México. La muestra consideró a 250 juristas y el instrumento utilizado fue el cuestionario de opinión. Los resultados afirman que, la mayoría de los profesionales del derecho laboral encuestados sostienen que la Ley transgrede el derecho laboral de los trabajadores porque soslaya taxativamente el derecho a la estabilidad laboral y la forma de evaluación considerada en esta norma no garantiza la transparencia ni la equidad.

Martínez (2012) realizó un estudio de investigación titulado: Implicancias jurídicas de la implementación de la reforma laboral en la Universidad de Loja, Ecuador. Estudio descriptivo de corte cualitativo que consideró a 25 juristas como muestra de estudio y utilizó la técnica de la entrevista para el recojo de la información. Los resultados afirman que, la mayoría de los entrevistados sostienen que existen vacíos jurídicos en la ley que hace imposible la reforma laboral, en la que existen artículos que contravienen el derecho a la estabilidad laboral, por cuanto toda norma no tiene carácter retroactivo, sin embargo, en la mayoría de los articulados se evidencia la generalización de esta ley a todos los trabajadores.

A nivel nacional se cuenta con el estudio realizado por Sosa (2015) titulado: Implementación de la Ley Servir y la vulneración de los derechos laborales. Estudio de corte cualitativo que consideró el análisis de la norma desde el punto de vista jurídico. Las conclusiones de este estudio afirman que, la ley de servicio civil desde su puesta en marcha, no ha dado opciones de abstención de pertenencia sino más bien queda establecido de manera obligatoria la incorporación de los demás regímenes laborales a este régimen laboral único y exclusivo, con el amparo constitucional que dispone su aplicación inmediata en los servidores públicos, y su renuncia no es factible pues ocasionaría el cese laboral y perjuicio a sus derechos laborales.

Gonzales (2012) desarrolló un estudio de investigación titulado: La Ley de Servicio Civil, marchas y retrocesos. Estudio cualitativo que consideró a 40 unidades de estudio como muestra. La técnica utilizada en el acopio de

información fue la entrevista, mientras que las conclusiones sostienen que, la ley que se viene implementando es inválida porque no tiene sustento jurídico, en la medida que atenta contra los derechos laborales de las personas, porque no considera diferenciación alguna de los regímenes laborales de los trabajadores, a quienes generaliza sin un análisis dogmático jurídico, perjudicando su estabilidad laboral y emocional.

Finalmente se cuenta con el trabajo desarrollado por Hinostroza (2013) titulado: Percepción de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Ayacucho sobre la aplicación de la Ley del Servicio Civil. Estudio correlacional que consideró a 65 unidades de estudio como muestra. La técnica utilizada para el recojo de información fue la encuesta y el cuestionario respectivamente. Las conclusiones afirman que, existe rechazo mayoritario por parte de los trabajadores sobre la aplicación de la Ley de Servicio Civil, porque atenta contra sus derechos laborales y no respeta el statu quo de los mismos ganados a través de convenios colectivos, además de no hacer diferencias a nivel de los regímenes laborales de los trabajadores.

2.2. Bases legales

- ✓ Constitución Política del Perú.
- ✓ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.
- ✓ Decreto Legislativo N° 276.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Ley del Servicio Civil N° 30057

Según Alarcón (2015) es una norma aprobada en el mes de julio del año 2013, que sistematiza y regula las condiciones, exigencias y características del trabajador que labora en la administración pública, priorizando o contando como propuesta la meritocracia para la permanencia, ascenso o retiro de sistema laboral.

La Ley de Servicio Civil registrada con el número 30057, considera 270 artículos con algunas disposiciones complementarias, las mismas que regulan todo el sistema laboral en nuestro país, especialmente aquellas que tienen que ver con el sector público, por lo que a partir de su implementación ha generado el rechazo de la mayoría de los trabajadores.

Algunas consideraciones estiman que el Estado a través de la implementación de esta Ley, pretende consolidar todo un proceso o política de la reforma laboral, como menciona Dibós (2015) cuando afirma, que el Estado a través de la aplicación de la Ley, pretende subsanar los problemas que genera seguir contando con una norma que se desentiende de la meritocracia y ha generado una burocracia endémica perjudicando el desarrollo económico y laboral en nuestro país.

Como podemos apreciar la mayoría de los autores citados coinciden en señalar que el espíritu de la ley es la meritocracia como requisito y exigencia para valorar la labor que realiza el trabajador en el sector público, por lo que existe la necesidad de su difusión y masificación a fin de que todos los interesados, deben gestionar espacios para el debate y el dialogo que permita perfeccionar la norma, a fin de evitar conflictos laborales al interior de las instituciones.

Para Corrales (2015) la Ley del Servicio Civil, tiene la buena intención de valorar y reconocer el trabajo que desarrollan los trabajadores bajo el criterio de la meritocracia, en ese sentido a partir de la dación de la ley se han generado reclamos y conflictos liderados por la masa trabajadora que considera que esta ley atenta contra sus derechos laborales.

Una complicación que se puede notar en la implementación de la ley es que nuestro sistema laboral contempla muchos regímenes, lo que dificulta la normalización o generalización de la norma a todos los empleados públicos, convirtiéndose en un obstáculo insalvable, para algunos juristas, para su masificación.

Según Fernández (2015) el sistema laboral en nuestro país tiene muchos bemoles jurídicos en el sentido de que existe una maraña de normas vigentes, que amparan a los trabajadores respecto a su promoción, nivelación y estabilidad, por lo que se hace complicado su implementación, por lo que el Estado viene paulatinamente incorporando modificaciones a la legislación vigente para perfeccionar la norma, la misma que según los juristas en temas laborales atentan contra la estabilidad laboral, por lo que muchas agremiaciones sindicales han presentado sendos amparos de inconstitucionalidad de la norma, por lo que la aplicación de esta Ley tiene mucho tiempo para su implementación total.

El desarrollo evolutivo de la Ley del Servicio Civil tiene según Urbina (2015) una historia bastante larga en nuestro país, habiendo creado el Estado diferentes direcciones y dependencias que regularon todo el sistema laboral, por ello es que actualmente se viene conciliando y consolidando toda la documentación que posee estos organismos para ser centralizado en una sola dependencia, haciendo ágil y rápido la atención de los trabajadores respecto a pensiones, regímenes laborales, promociones, reconocimientos etc., por lo que es necesario evaluar la pertinencia de la norma, bajo el criterio de que el espíritu de la ley es hacer dinámico y veloz el sistema laboral peruano, y no tanto como hacerlo más burocrático, porque uno de los argumentos para la dación de la ley, justamente es que el sistema laboral es muy burocrático y lento, lo que perjudica el desarrollo de los procesos económicos de nuestro país.

Una evaluación técnica de la norma nos permite conocer que esta contiene las siguientes propuestas:

En relación a los derechos de los servidores civiles, esta ley registra que los trabajadores tienen derecho a gozar de las vacaciones de forma obligatoria, debiendo la entidad contratante disponer el rol de vacaciones de todo el personal siendo esta irrenunciable.

Otro derecho consignado en la norma viene a ser el derecho a la jornada laboral que según nuestra Constitución Política del Perú es de 8 horas, en concordancia con la legislación nacional e internacional vigente.

Para Zavaleta (2015) el derecho a la jornada laboral no se cumple a cabalidad por las entidades que contratan a los servidores públicos, porque en la práctica muchas de ellas transgreden este horario, haciendo que trabajen excediendo las ocho horas, sin reconocimiento remunerativo, lo que perjudica y conculca el derecho laboral ganado en pactos y convenios laborales.

Otro aspecto importante que debemos precisar es que la implementación de la Ley considera un horario de servicio, la misma que se realiza en un horario diferente al de su jornada laboral, por lo que debe ser reconocido a nivel remunerativo, con todas las exigencias y garantías que las leyes peruanas en materia de legislación contemplan para estos casos.

De la misma manera podemos mencionar que según Humareda (2015) esta norma contempla la modalidad de teletrabajo, esto gracias a que por medios tecnológicos los trabajadores tienen la posibilidad de atender a los usuarios siempre y cuando el servicio no demande la presencia física del trabajador.

Como podemos apreciar el avance de la ciencia y la tecnología se pone al servicio de los trabajadores, en la medida que en algunos casos muy especiales, los trabajadores podrían tranquilamente realizar el trabajo sin que medie la necesidad de la presencia física.

En relación al título II que acoge las obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades de los trabajadores podemos mencionar que la norma es muy estricta en lo que respecta al trabajador si bien es cierto tiene el derecho al libre trabajo, no se le está permitido hacer proselitismo político, menos tergiversar los objetivos y visión de la organización, bajo la promoción y fomento de acciones desleales, porque atentan contra la

integridad de la organización y generan conflictos y disputas perjudicando el clima organizacional, y que más adelante se convierta en conflictos laborales insalvables.

Por otro lado, en lo que concierne al Título III referido a la incorporación a la Ley de Servicio Civil, según Cárdenas (2015), considera que los trabajadores podrán acceder a esta Ley a través de un proceso de selección, bajo las siguientes modalidades, la primera es la que se refiere a concurso público, la segunda a través la contratación directa y la tercera según el cumplimiento de requisitos de leyes especiales, siempre y cuando existen plazas presupuestadas sin cobertura, augurando la protección de los derechos laborales de todos los trabajadores.

Para Ugarte (2015), los procesos de selección exigen que los trabajadores cumplan con el perfil requerido la misma que contempla dos aspectos esenciales, el profesionalismo y la experiencia, en lo que concierne al profesionalismo la norma contempla los estudios, actualizaciones, posgrados realizados por el trabajador, mientras que la experiencia se refiere al desarrollo de las habilidades adquiridas por el trabajador en otras áreas similares, la misma que asegura la competencia.

Como podemos apreciar para este autor, el perfil profesional es muy importante para acceder a un puesto de trabajo, por lo que es necesario que los trabajadores tengan la posibilidad de cubrir cada una de estas exigencias, las mismas que demandan estar permanentemente actualizadas y sobre todo desarrollar las habilidades que asegura que el trabajo realizado es de calidad y prontitud, bajo las exigencias de control de calidad consideradas por las normas vigentes.

En lo que concierne al Título V que consigna el nombre de término del servicio civil, debemos señalar que esta ley considera las siguientes atenuantes: la primera de ellas es la jubilación o el cese, otra modalidad que considere la muerte del trabajador, en estos casos existe toda una

normatividad incorporada que reconoce todos los derechos del trabajador fallecido.

Otro atenuante para dejar el Servicio Civil, es el cese por límite de edad la misma que el cese del trabajador se hará de oficio, por lo que actualmente muchos trabajadores han dejado de pertenecer al sistema laboral peruano debido a este causal, por lo que se necesita que la norma considere reconocer con todos los beneficios a los trabajadores retirados por exceso de edad.

Actualmente la coyuntura nacional también nos da a conocer otra causal para ser retirado del servicio civil viene a ser la condena penal, en ese sentido, serán retirados de este servicio, los trabajadores que tienen sentencia judicial condenatoria, generadas por delitos de corrupción cometidos en el ejercicio laboral, la misma que según la legislación vigente es muy drástica.

Otro aspecto esencial que debemos reparar es el hecho de que se puede salir de sistema a partir de ser reemplazado por la tecnología, es decir que si bien es cierto que la norma contempla que el trabajador pueda adoptar la modalidad de teletrabajo, también es cierto que este puede ser uno de los causales para ser retirado del sistema, por lo que urge la necesidad de seguir preparándose continuamente para no ser desplazado por los avances tecnológicos.

Otro aspecto que debemos contemplar en la implementación de la ley viene a ser la definición de la carrera administrativa en el Perú, que según Valdés (2015) constituye todo un sistema integrado, que regula los procesos administrativos que surge en las relaciones laborales, asegurando la idoneidad en la calidad del servicio.

En relación al régimen especial de la contratación administrativa de los servicios, la misma que está regulada en el Decreto Legislativo No 1057, la que evalúa la pertinencia de régimen temporal de contratación, conocido como el CAS, que actualmente ha sido derogada, porque contradecía el

espíritu de la norma, porque atenta contra los derechos laborales de los trabajadores.

2.3.2. Teorías que sustentan la Ley del Servicio Civil

1. Teoría de intercambio social:

La teoría de intercambio social propugna que todas las relaciones humanas se forman por el uso de un análisis de coste-beneficio y la comparación con alternativas. Por ejemplo, cuando una persona percibe los costes de una relación por encima de los beneficios obtenidos, la persona, según esta teoría, abandonará la relación. Esta teoría tiene sus raíces en economía, psicología y sociología.

2. Teoría del conflicto:

Esta teoría según Stephen Robbins: “Es un proceso que se inicia cuando una parte percibe que otra la ha afectado de manera negativa o que está a punto de afectar de manera negativa, alguno de sus intereses”.

Lewis A. Coser, menciona: “para quien el conflicto social es una lucha por los valores y por el estatus, el poder y los recursos escasos, en el curso de la cual los oponentes desean neutralizar, dañar o eliminar a sus rivales”. Un conflicto será social cuando trasciende lo individual y proceda de la propia estructura de la sociedad.

2.3.3. Consideraciones jurídicas

La Ley de Servicio civil, Ley 30057, aprobada en julio del 2013, trajo muchas controversias, a nivel nacional y en todas las entidades públicas del Estado Peruano, dicha ley contempla como objeto el reordenamiento de la Gestión de los servidores públicos.

El reglamento de la Ley 30057, para Gómez (2015) fue aprobado por el Poder Ejecutivo y publicado en junio del 2014 donde se contempla 270 artículos 18 disposiciones complementarias finales 21

disposiciones complementarias transitorias 6 disposiciones complementarias modificatorias, una disposición complementaria derogatoria y tres anexos, que a su vez está comprendida por dos segmentos: el primero que describe Normas comunes a todos los regímenes y entidades y el segundo corresponde al Régimen del Servicio Civil, dentro de los títulos de este último se encuentran principalmente los derechos de los servidores civiles, las obligaciones e incompatibilidades de los servidores civiles, la incorporación al servicio civil, la suspensión, el término del servicio civil, los mecanismos de impugnación del término del servicio civil y sobre los grupos de servidores civiles del servicio civil, en este sentido el Estado peruano pretende reorganizar bajo un panorama normativo inclusivo para los múltiples regímenes laborales que se han ido produciendo en respuesta de la necesidad laboral frente a la crisis económica y la creciente competencia profesional y técnica, que en su momento el Perú enfrentó.

El Perú para Miranda (2015) ha estado propiciando procesos de reforma del sector público, cuyos protagonistas principales son los servidores públicos antes llamados empleados públicos término que enfatizaba los derechos de los trabajadores y no sus deberes, es así que se sabe que la proporción, buen desempeño y mayor economía dependía de una adecuada gestión pública; que era lo que precisamente necesitaba implementar el estado peruano.

De manera general para Tapia (2014) en un contexto de ausencia de dirección pública, planificación ineficaz, cuya gestión de servidores públicos tiene múltiples variedades en base a los muchos regímenes laborales establecidos con los años genera un panorama complicado, para la llamada reforma en la gestión de los servidores públicos que a pesar de ello busca mejorar bajo normativas la gestión de los servidores públicos.

En el Perú según Macedo (2014) la ley de escalafón del servicio civil y su reglamento emitida en 1950, en la que se norma por primera vez la carrera administrativa, se incluían los derechos y deberes de los empleados públicos, la manera del ingreso a la carrera administrativa es decir bajo concurso público también describía la clasificación de personal oficial, técnico y auxiliar y la categorización de los trabajadores públicos sin embargo esta normativa no mencionaba las remuneraciones, ni los incentivos de los empleados públicos. Posteriormente se creó el Consejo nacional de servicio civil cuya función principal era supervisar el estricto cumplimiento de la normativa y además de atender y resolver disposiciones disciplinarias.

En 1958 se crea el Instituto Peruano de Administración Pública - IPAP con la finalidad de brindar capacitaciones a los servidores públicos , luego este ente cambia su denominación por la Oficina de racionalización y capacitación de la administración pública, en 1968 se convierte en la escuela superior de la administración pública ESAP, luego en 1973 se llamaría Instituto nacional de la Administración Pública INAP; esta entidad como organismo autónomo a la presidencia de la republica genera disposiciones relacionadas a la gestión del personal del estado y la gestión institucional.; para 1979 con la aprobación de la nueva constitución política del Perú se eleva a un rango constitucional a la carrera administrativa y se crea el derecho a la estabilidad laboral para los servidores públicos y funcionarios; se instituye un régimen único homologado de igualdad salarial absoluta, sin embargo las entidades públicas buscaron la manera de instaurar bajo sus propias disposiciones sus remuneraciones así cada sector tiene sus propias escalas remunerativas. En respuesta surge la actual reforma del servicio civil con la creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Para orientar el análisis hacia los objetivos propuestos se abarcará cinco puntos que se encuentran en el libro II respecto al régimen del

servicio civil de los que se describirá y analizará desde un enfoque netamente referido a los servidores públicos profesionales y técnicos.

2.3.4. Títulos y componentes de la Ley del Servicio Civil

1. Título I: derechos de los servidores civiles

Se estipula los siguientes derechos:

Derecho a gozar del descanso vacacional: que en muchos casos no es solicitado por el servidor público ya sea por desconocimiento de sus derechos o por motivos en los que el trámite de vacaciones es demorado o negado bajo fundamentos poco claros.

Jornada de servicio: establecida como 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo, sin embargo la realidad es otra cuando la responsabilidad está de por medio, ya que en muchas oportunidades tendrán que sobrepasar el límite de horas de trabajo acumulando mayor grado de agotamiento físico lo que resultara en la disminución de su desempeño, en establecimientos en los que la modalidad de contrato es distinta como plaza orgánica y contrato cas. Frente a esto se debe aplicar un único régimen laboral para garantizar la igualdad entre trabajadores en un sentido de por lo menos jornada de trabajo si no lo es en el aspecto remunerativo, evidentemente inequitativo, porque la ley admite compensaciones para unos y no para otros tipos de servidores civiles.

Horario de servicio: las horas de compensación en muchos casos dependerá de las relaciones interpersonales entre los trabajadores y jefes inmediatos, que en muchos casos no existe compensación por horas de trabajo. La monitorización de horas de compensación haciendo un ranking de compensaciones para evaluar en qué medida se aplica las horas de compensación.

Teletrabajo: frente a la abrumadora tecnología se debería contar con especialista en zonas claves para la resolución oportuna de casos,

reporte inmediato de eventos adversos, sin embargo mes tras mes tenemos que cargar con la preocupación de responsabilidades que sobrepasan los límites humanos, las acciones como contrato de un nuevo personal podrían resultar positivas en caso de teletrabajo.

2. Título II: obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades de los servidores civiles

La descripción de las obligaciones prohibiciones e incompatibilidades son detalladas y entendibles sin embargo se tienen numerosos casos en que el servidor público limita sus obligaciones o cae en prohibiciones debido a la formación de actitudes inadecuadas, lo que repercute en las relaciones interpersonales y en la función que desempeña, al mismo tiempo se ven influenciados por los grupos políticos con el fin de beneficios personales lo que hace que su desempeño sea desprestigiado por la población, así se evidencia una baja cobertura de atención y disminución en el cumplimiento de metas institucionales; en este sentido las políticas para la mejora de las obligaciones y evitar actos enmarcados en las prohibiciones del servidor público se deben enfocar en la formación del actitudes e incidir en el cambio de actitud del servidor público.

3. Título III: Incorporación al servicio civil

Se establece que la incorporación se realiza a través de un proceso de selección, el mismo que tiene las siguientes modalidades de acceso: concurso público de méritos, contratación directa y cumplimiento de requisitos de leyes especiales; siempre que cumplan con el perfil del puesto y los requisitos para postular. Actualmente los procesos de selección esta plagados de denuncias e irregularidades al extremo que en algunos casos han llevado a procesos administrativos, que por la demora de trámites burocráticos ha dado sentencias tardías, o que simplemente quedaron sin resolver.

En este sentido el trato para los servidores públicos, es diferenciado pues la modalidad de incorporación a la ley servir tiene grandes diferencias entre contratos de tiempo determinado y los que ingresan por cargo de confianza.

4. Título IV: De la suspensión

La suspensión del servicio civil, debidamente sustentada, se declara mediante resolución administrativa del responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, en la que se consigna la causal y la fecha en que se hace efectiva. La Resolución tendrá como anexos los documentos que acreditan la causal.

5. Título V: Término del servicio civil

Así establece el término del Servicio Civil La conclusión del vínculo que une a la entidad con el servidor civil configura el término de dicha relación en el Servicio Civil. Los más conocidos en caso de fallecimiento, por límite de edad, por jubilación, por pérdida o renuncia de la nacionalidad, por condena penal, por inhabilidad para el ejercicio de la función pública, por causa relativa a la capacidad física mental, por extinción de la entidad, por supresión del puesto por causa tecnológica, por contratación de plazo fijo, por destitución, por indemnización de destitución injustificada; estos son los motivos del término del servicio civil que en conclusión están sujetos a las causas que son previstas en el reglamento del servicio civil. Considero que el término del servicio civil debe ser evaluado bajo todas las perspectivas de manera detallada, para que no se infrinja en el derecho a la igualdad de los ciudadanos; en algunos gobiernos regionales se emiten resoluciones de termino de contrato para unos el día 25 del último mes de contrato a plazo fijo y para otros al 31 del mismo mes, la diversidad de regímenes laborales no debiera traer desigualdad en el manejo del termino de servicio civil, muchos de los vinculados a los directivos no son cesados sino por el contrario son

cambiados de modalidad de plaza para continuar con el vínculo laboral, esto crea indignación.

De la misma forma el disponer el término de contrato por reemplazo por causa tecnológica, por supresión de plaza, afecta al derecho de la promoción del empleo y no cuenta con fundamento ético, atentando la integridad de la persona y la de su familia.

La carrera administrativa en el Perú

Está regida por un conjunto de principios , normas , procesos que regulan la incorporación, y además incluye los deberes y derechos de los servidores, en el Perú es reglamentado por la Ley de las bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público y su reglamento, se insertan a esta ley tres grupos ocupacionales cuyos requisitos son la antigüedad, capacitación y evaluación, la carrera administrativa en principio planteó e instauró la homologación salarial mediante el llamado sistema único de remuneraciones que como antes ya lo mencionamos fue cambiado por cada sector, reflejo de las actuales brechas salariales entre los diferentes sectores. Atrás quedaron cualquier tipo de parámetros de control de la igualdad remunerativa que lamentablemente sigue siendo este el motivo de reclamos colectivos y sindicales.

2.3.5. Régimen especial de la contratación administrativa de los servicios

Este régimen esta normado por el decreto legislativo 1057, constituye la modalidad contractual laboral temporal especial CAS; fueron creados para reemplazar la contratación de los servicios no personales SNP, que en su momento fueron una salvaguarda frente a la restricción de contrataciones nuevas, dando origen a este régimen laboral más flexible y con más beneficios.

Procesos De Gestión De Servidores

Selección y contratación: principalmente a través de concurso público, aunque existen otros tipos de inserción a la carrera administrativa.

Capacitación: a diferencia del régimen de SNP, cuya capacitación no estaba regulada, el Reglamento que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios permite a los servidores públicos contratados bajo este régimen CAS estar comprendidos dentro de los procesos de capacitación de las entidades.

Promoción: no existe la promoción o ascenso debido a que este régimen especial es un sistema de puestos (abierto).

Evaluación: El servidor público está sujeto a proceso de evaluación, establecida por la ley SERVIR, que traería consigo un acto de calificativos discriminatorios al clasificar al personal de distinguido, sujeto a observación o desaprobado, este proceso tiene intención de descalificar al profesional amañado.

Desplazamiento o movilidad: son temporales, tienen sus especificaciones y tiempos límites.

Desvinculación: las anteriormente mencionadas, en la reglamentación de la ley civil.

2.3.6. Consideraciones conceptuales

1. La Ley del servicio civil:

La Ley del Servicio Civil aprobada por el Congreso de la República el día 02 de julio es una de las reformas más ambiciosas y esperadas de los últimos 20 años porque actualmente los sueldos están congelados y las carreras estancadas. Por ello, la reforma del servicio civil es clave para lograr un mejor servicio público.

A. Características:

La Ley del Servicio Civil aprobada por el Congreso de la República el día 02 de julio del 2013, es una de las reformas más ambiciosas y esperadas de los últimos 20 años porque actualmente los sueldos están congelados y las carreras estancadas. Por ello, la reforma del servicio civil es clave para lograr un mejor servicio público al:

- ♦ Introducir la Meritocracia para elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda a los ciudadanos.
- ♦ Elevar los ingresos de la mayoría de los servidores públicos e incentivar su crecimiento personal y profesional en la administración pública.
- ♦ Mejorar los ingresos de la mayoría de los servidores públicos e incentivar su crecimiento personal y profesional en la administración pública.

El paso al nuevo régimen del servicio civil es voluntario, es decir, respeta la voluntad de los trabajadores que podrán decidir postular o no al nuevo régimen.

- ✓ ¿Qué trae consigo este nuevo régimen?

Incrementa los ingresos, vía gratificaciones y CTS, a los servidores públicos de los decretos legislativos 276 y CAS, que representan más de 400 mil servidores. El nuevo servicio civil, asimismo, ofrece una carrera real para el servicio público. Y permitirá que los servidores CAS, y todos aquellos que ingresen al nuevo régimen, tengan estabilidad laboral. No es finalidad de esta reforma despedir personal. Las evaluaciones anuales están concebidas para ser mecanismos de medición del desempeño y buscan que el trabajador público mejore y se capacite permanentemente.

B. Objetivos:

Servir mejor al ciudadano y mejorar la calidad del servicio público.

Contar con un nuevo Servicio Civil ordenado donde el eje central sea la meritocracia. Se aplicará meritocracia tanto para el ingreso al nuevo régimen, para el ascenso y la permanencia en el servicio civil.

Profesionalizar el Servicio Civil a través de la evaluación constante, la capacitación y el cumplimiento de metas. Se busca revalorar la función pública, atraer al talento y que sea un orgullo trabajar para el Estado.

Terminar con el caos y el desorden existente en materia de contratación, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores públicos, a través de la creación de una nueva y única Carrera Pública.

C. Son parte del nuevo régimen:

La reforma del Servicio Civil implica la creación de un nuevo y único régimen. El personal de los regímenes antiguos (276, 728 y CAS) irá pasando progresivamente al nuevo. El pase de estos trabajadores se realiza por concurso público de méritos y es voluntario.

La reforma se aplicará a 560 mil trabajadores del Estado de los tres niveles de gobierno (nacional, regional y local). Es decir, abarca al 40% del total de servidores públicos.

No se aplica a las carreras especiales del personal de las FFAA, Policía Nacional, Salud, Educación, así como al régimen de empresas públicas, debido a su regulación especial. Sin embargo, la reforma se aplicará supletoriamente a estos trabajadores en cuanto a principios, incompatibilidades y reglas disciplinarias, en ausencia de regulación específica.

D. Aspectos clave:

Los servidores públicos conservarán sus beneficios laborales fundamentales tales como jornada laboral de 48 horas,

gratificaciones, vacaciones, CTS, pensiones y salud. Sus compensaciones económicas se fijarán en función del puesto y se moverán en base al mérito. La finalidad es que mejoren sus condiciones laborales en el tiempo sobre la base del mérito.

El nuevo servicio civil ordena el caos y el desorden existente en materia de contratación, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores públicos al brindar aumentos en ingresos con mayor equidad remunerativa, línea de carrera en el Estado con posibilidad de movilizaciones entre entidades, capacitaciones, mejor pensión, claridad en régimen sancionador, entre otros. Así, por ejemplo, todos los servidores públicos en el nuevo régimen del servicio civil contarán con gratificaciones en julio y diciembre equivalentes a un ingreso mensual, así como CTS anuales equivalentes también a un ingreso mensual.

Habrán evaluaciones de desempeño anuales que están concebidas para medir el desenvolvimiento del servidor según el puesto que realice y buscan que el trabajador público mejore y se capacite permanentemente. Dos evaluaciones desaprobadas, previa capacitación son causal de cese.

La Ley del Servicio Civil garantiza la estabilidad laboral de los servidores públicos sobre la base del mérito. Ello permitirá una mayor continuidad en las políticas públicas y sostenibilidad del quehacer del Estado. Hay claras ventajas de estabilidad laboral para los CAS y se respetará para aquellos quienes ya cuentan con ella.

E. Implementación:

Dada la capacidad fiscal y operativa del Estado, la reforma será gradual, pero irreversible.

El nuevo servicio civil contiene los incentivos necesarios para asegurar un pase ordenado y progresivo al nuevo régimen. La reforma total durará 7 años.

Las entidades públicas tendrán que hacer una reestructuración al interior de las mismas y de las personas que trabajan en ellas para poder migrar al nuevo régimen.

La implementación de la reforma generará un cambio estructural en el servicio público.

F. Organización:

Los servidores públicos son clasificados en el nuevo régimen en cuatro grupos, de acuerdo con sus funciones:

- a) funcionarios públicos
- b) directivos públicos
- c) servidores civiles de carrera
- d) servidores de actividades complementarias.

El nuevo Servicio Civil se organizará en familias de puestos, que supone la agrupación de puestos con funciones, características y propósitos similares. Esto servirá para orientar los procesos de selección, las evaluaciones de desempeño, las progresiones, los programas de capacitación, la gestión de las compensaciones, entre otros.

Como parte de la reforma, se creará un régimen especial para municipalidades con menos de 20 servidores para facilitar la gestión de su personal (teniendo en cuenta que alrededor de 900 gobiernos locales tienen menos de 20 servidores).

G. Beneficios:

La Ley del Servicio Civil contiene las nuevas reglas de juego para un servicio civil meritocrático. Establece los derechos y deberes de los servidores públicos, la regulación para las capacitaciones, evaluaciones, compensaciones, régimen disciplinario, entre otros.

Se apunta a tener una sola carrera pública en el Estado. Hoy en día, seis de cada diez servidores (sin contar las carreras especiales) no tienen carrera en el Estado.

Ofrece una carrera real para el servidor público. Permitirá que los servidores CAS, y todos aquellos que ingresen al nuevo régimen, cuenten con estabilidad laboral y con un mejor horizonte laboral.

Habrán concursos públicos para el acceso a cualquier puesto del Estado.

Las evaluaciones de desempeño permitirán capacitar a aquellos trabajadores que salgan mal y mejorar los ingresos y lograr ascensos de aquellos que salgan bien evaluados.

Mejora el sistema de remuneraciones. El trabajo en puesto y condiciones similares, le corresponderá similar compensación, reduciendo inequidades al interior del sector público.

Se incrementa los ingresos de los servidores, vía dos gratificaciones al año (navidad y 28 de julio) y una CTS de un sueldo anual. Este beneficio se aplica a los servidores públicos de del D.Leg. 276 y los trabajadores CAS, que representan más de 400 mil servidores.

Se respeta los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, de acuerdo con la Constitución Política del Perú y los tratados de la OIT ratificados por el Perú.

Se facilitará la movilidad de los servidores públicos tanto entre las mismas entidades como entre niveles de gobierno (nacional, regional y local) y se agrupará a los servidores públicos por las funciones que realizan y no solo por su nivel educativo.

No habrá despidos masivos de servidores. No existe en el proyecto ningún artículo referido a compra de renuncias o incentivos o ceses colectivos, como se estableció en el pasado.

El periodo de prueba solo será para nuevos trabajadores. Los trabajadores que vienen laborando y que ganen una plaza vía concurso público no tendrán periodo de prueba.

Las madres trabajadoras seguirán gozando de su descanso pre y post natal con pago, tal como viene ocurriendo en la actualidad donde el subsidio es pagado por EsSalud.

2. Los servidores públicos:

Un servidor público es una persona que brinda un servicio de utilidad social. Esto quiere decir que aquello que realiza beneficia a otras personas y no genera ganancias privadas (más allá del salario que pueda percibir el sujeto por este trabajo).

Los servidores públicos, por lo general, prestan servicios al Estado. Las instituciones estatales (como hospitales, escuelas o fuerzas de seguridad) son las encargadas de hacer llegar el servicio público a toda la comunidad.

El servidor público suele administrar recursos que son estatales y, por lo tanto, pertenecen a la sociedad. Cuando una persona con un puesto de esta naturaleza comete delitos tales como la malversación de fondos o incurre en la corrupción de alguna forma, atenta contra la riqueza de la comunidad.

El hecho de manejar recursos públicos confiere una responsabilidad particular a la labor de los servidores públicos. Su comportamiento debería ser intachable, ya que la sociedad confía en su honestidad, lealtad y transparencia.

La actuación de un servidor público está sujeta a diversos reglamentos y normativas.

2.2. Definición de términos básicos

Entidad Pública:

Para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende 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

Funciones de administración interna

Son funciones de administración interna aquellas que permiten el funcionamiento de la entidad y son el soporte para el ejercicio de las funciones sustantivas. Son funciones de administración interna las de planificación, presupuesto, contabilidad, racionalización, organización, recursos humanos, sistemas de información y comunicación, asesoría jurídica, gestión financiera, gestión de medios materiales, abastecimiento, entre otros. Esta lista no es taxativa y depende de la naturaleza de la institución.

Funciones sustantivas

Son aquellas directamente vinculadas a la formulación, ejecución y evaluación de políticas públicas. También lo son aquellas actividades normativas, de asesoría técnica y de ejecución directamente vinculadas al cumplimiento de los objetivos de las entidades, establecidos en el marco de sus normas sustantivas.

Implementación

Constituye la realización de determinados procesos y estructuras en un sistema, es decir es la ejecución u/o puesta en marcha de una idea programada, ya sea, de una aplicación informática, un plan, modelo científico, diseño específico, estándar, algoritmo o política.

Meritocracia

La meritocracia; es un sistema de organización social, basada en el mérito, en que los puestos, jerarquías y funciones, se obtienen atendiendo exclusivamente a la evaluación del mérito y la capacidad personal de los individuos.

Negociación colectiva

La negociación colectiva es el proceso de diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empleador, con el objeto de llegar a un acuerdo destinado a regular las relaciones laborales entre unos y otros, tales como remuneraciones y condiciones de trabajo; tiene fuerza vinculante entre las partes que la adoptaron, obligando a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable.

Perfil de puesto

Es la información estructurada respecto de la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, misión, funciones, así como también los requisitos y exigencias que demanda para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en un puesto.

Posición

Cada uno de los ocupantes que puede tener un puesto con un único perfil.

Proveedores de capacitación

Son proveedores de capacitación las Universidades, Institutos, o cualquier otra persona jurídica o natural, pública o privada, con sede en el territorio nacional o extranjero, que brinde capacitación profesional o laboral.

Puesto

Es el conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de una entidad, así como los requisitos para su adecuado

ejercicio. El puesto podrá tener más de una posición siempre que el perfil de este sea el mismo.

Reforma

Por reforma se entiende a aquel cambio que se propone, proyecta o bien se ejecuta sobre determinada cuestión con el objetivo de conseguir una innovación o una mejora en el rendimiento, la presentación, entre otras cuestiones.

Remuneración

Cualquier ingreso que percibiese el trabajador en dinero o en especie susceptible de apreciación pecuniaria, en retribución o compensación o con motivo de su actividad personal, en concepto de sueldo, sueldo anual complementario, salario, honorarios, comisiones, participación en las ganancias, habilitaciones, gratificaciones y suplementos adicionales que tengan el carácter de habituales y regulares, viáticos y gastos de representación, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, y toda otra retribución cualquiera fuese la denominación que se le asigne, percibida por servicios ordinarios o extraordinarios prestados en relación de dependencia.

Servicio Civil

Es el conjunto de personas que están al servicio del Estado, llamados servidores civiles. Servicio civil también son las medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, que debe armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de las personas al servicio del Estado.

Servidor Civil

La expresión servidor civil se refiere a los servidores del régimen de la Ley organizados en los siguientes grupos: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias.

Comprende, también, a los servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de carreras especiales de acuerdo con la Ley, a los contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, así como bajo la modalidad de contratación directa a que hace referencia el presente Reglamento.

Titular de la entidad

Para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. En el caso de los Gobiernos Regionales y Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente General del Gobierno Regional y el Gerente Municipal, respectivamente.

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis de tablas y gráficos

El procesamiento de información permite presentar los resultados a través de tablas y gráficos estadísticos, para lo cual se ha requerido el uso de elementos y técnicas estadísticas, gracias a las cuales, la información acopiada permite obtener los resultados en función a la elaboración y aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

Esta parte del informe contiene la presentación, análisis e interpretación de los datos convenientemente sistematizados, a través de procesos estadísticos, las mismas que responden a los objetivos de la investigación, logrando así alcanzar los objetivos investigados considerados en el presente estudio.

3.1.1. A nivel descriptivo

Tabla 1

Distribución de datos según resultado sobre las implicancias jurídicas que generan la implementación de la Ley del Servicio Civil.

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Si trasgrede los derechos laborales	45	75.0
En alguna medida atenta contra la estabilidad laboral	10	16.7
En ningún caso, atenta contra la estabilidad laboral	5	8.3
Total	60	100.0

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Propia

Descripción

La tabla 1 nos permite observar que el 75,0% (45) de los encuestados considera que la implementación de la ley del Servicio Civil, atenta contra la estabilidad laboral y los derechos colectivos ganado por los trabajadores a través de pactos colectivos las mismas que son amparadas por la Constitución Política del Perú y refrendada en los convenios internacionales suscritos por nuestro país, mientras que el 8,3% (5) sostiene que en ningún caso se trasgrede los derechos laborales de los trabajadores.

FIGURA 1
Distribución de datos según resultado sobre las implicancias jurídicas que generan la implementación de la Ley del Servicio Civil

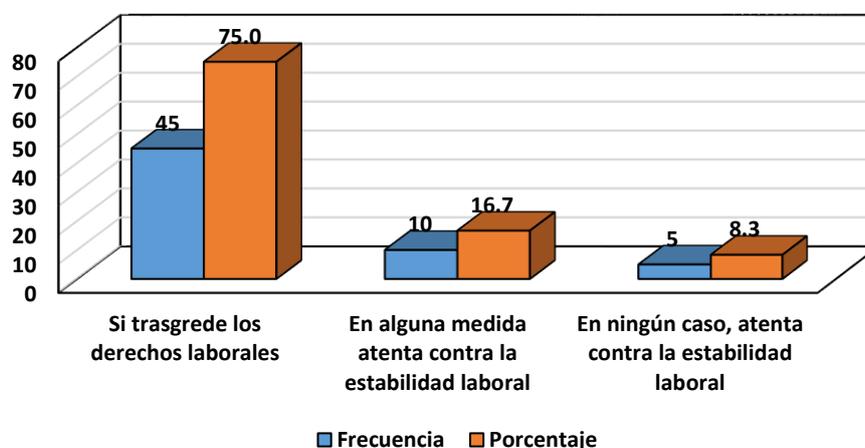


Tabla 2

Distribución de datos según resultado sobre las implicancias jurídicas que generan la implementación de la Ley del Servicio Civil, respecto al componente de capacitación.

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Si trasgrede los derechos laborales	30	50.0
En alguna medida atenta contra la estabilidad laboral	23	38.3
En ningún caso, atenta contra la estabilidad laboral	7	11.7
Total	60	100.0

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Propia

Descripción

La tabla 2 nos permite observar que el 50,0% (30) de los encuestados consideran que la capacitación de los trabajadores, prevista por la Ley del Servicio Civil atenta o trasgrede los derechos laborales, porque a partir de este proceso, se iniciará con la aplicación de una serie de evaluaciones, que según los encuestados constituye el argumento para iniciar con los despidos de los trabajadores.

FIGURA 2
Distribución de datos según resultado sobre las implicancias jurídicas que generan la implementación de la Ley del Servicio Civil, respecto al componente de capacitación

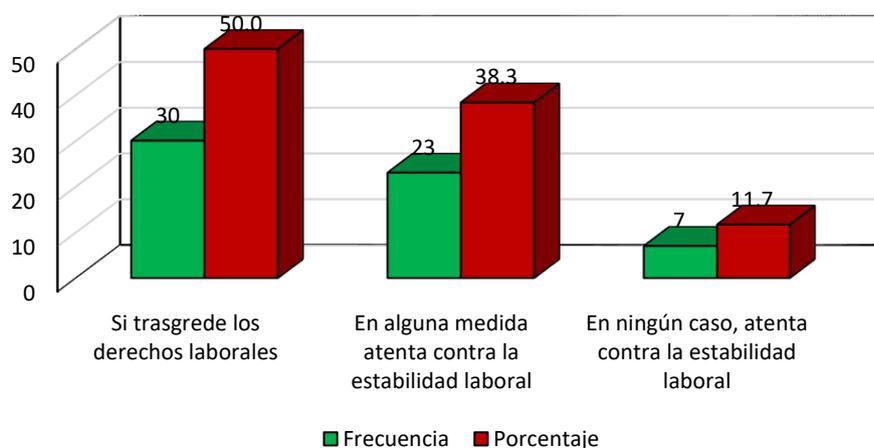


Tabla 3

Distribución de datos según resultado sobre las implicancias jurídicas que generan la implementación de la Ley del Servicio Civil, respecto al componente de la gestión del rendimiento.

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Si trasgrede los derechos laborales	26	43.3
En alguna medida atenta contra la estabilidad laboral	19	31.7
En ningún caso, atenta contra la estabilidad laboral	15	25.0
Total	60	100.0

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Propia

Descripción

La tabla 3 nos permite observar que el 43,3% (26) de los encuestados consideran que el componente denominado gestión del rendimiento, atenta contra la estabilidad laboral, porque pretende medir en función de criterios de eficiencia y eficacia, la productividad del trabajador, sin tener en cuenta que la entidad no prevé y proporciona recursos y materiales para hacer efectivo su trabajo, mientras que el 25,0% (15) de ellos considera que en ningún caso afecta la estabilidad laboral de los trabajadores.

FIGURA 3
Distribución de datos según resultado sobre las implicancias jurídicas que generan la implementación de la Ley del Servicio Civil, respecto al componente de gestión del rendimiento

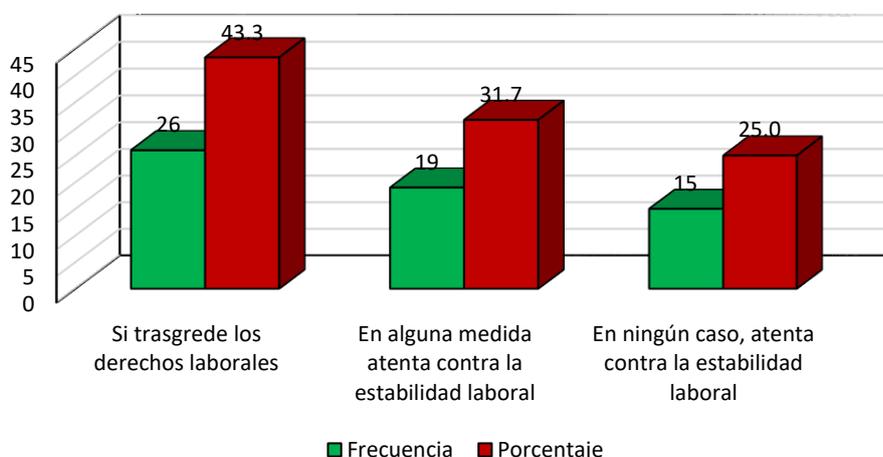


Tabla 4

Distribución de datos según resultado sobre las implicancias jurídicas que generan la implementación de la Ley del Servicio Civil, respecto al componente del régimen disciplinario.

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Si trasgrede los derechos laborales	25	41.7
En alguna medida atenta contra la estabilidad laboral	26	43.3
En ningún caso, atenta contra la estabilidad laboral	9	15.0
Total	60	100.0

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Propia

Descripción

La tabla 4 nos permite observar que el 43,3% (26) de los encuestados consideran que el componente denominado régimen disciplinario, atenta contra la estabilidad laboral, porque las sanciones que se estipulan en dicha norma son drásticas y del tipo represivo, las mismas que no tienen espíritu formativo, sino que tienen la intención de sancionar taxativamente cualquier falta que el trabajador cometa, son considerar ningún tipo de justificación, mientras que el 15,0% (9) considera que no atenta en ningún caso los derechos laborales de los trabajadores.

FIGURA 4
Distribución de datos según resultado sobre las implicancias jurídicas que generan la implementación de la Ley del Servicio Civil, respecto al componente del régimen disciplinario

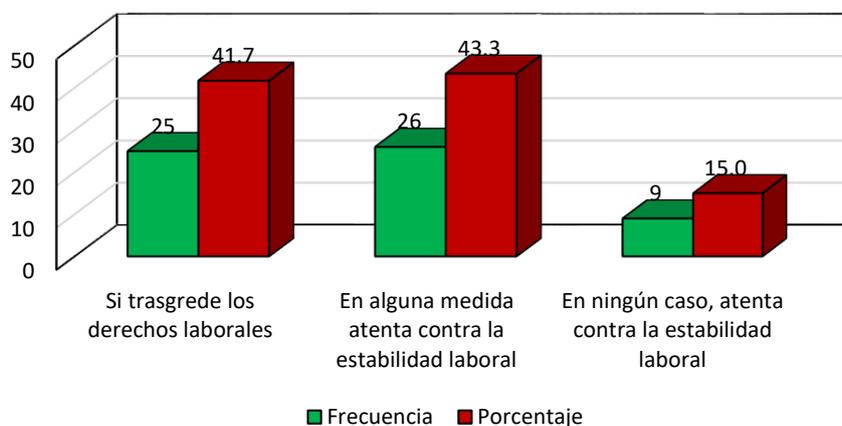


Tabla 5

Distribución de datos según resultado sobre las implicancias jurídicas que generan la implementación de la Ley del Servicio Civil, respecto al componente de los derechos colectivos.

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Si trasgrede los derechos laborales	31	51.7
En alguna medida atenta contra la estabilidad laboral	18	30.0
En ningún caso, atenta contra la estabilidad laboral	11	18.3
Total	60	100.0

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Propia

Descripción

La tabla 5 nos permite observar que el 51,7% (31) de los encuestados consideran que el componente denominado derechos colectivos, trasgrede los derechos laborales de los trabajadores, porque en casi todos los articulados, no se respeta los derechos ganados a través de pactos colectivos y amparados por las leyes laborales y la Constitución Política de nuestro país, mientras que el 18,3% (11) considera que la Ley del Servicio Civil, para el caso específico de los derechos laborales se sustenta en la meritocracia .

FIGURA 5
Distribución de datos según resultado sobre las implicancias jurídicas que generan la implementación de la Ley del Servicio Civil, respecto al componente de los derechos colectivos

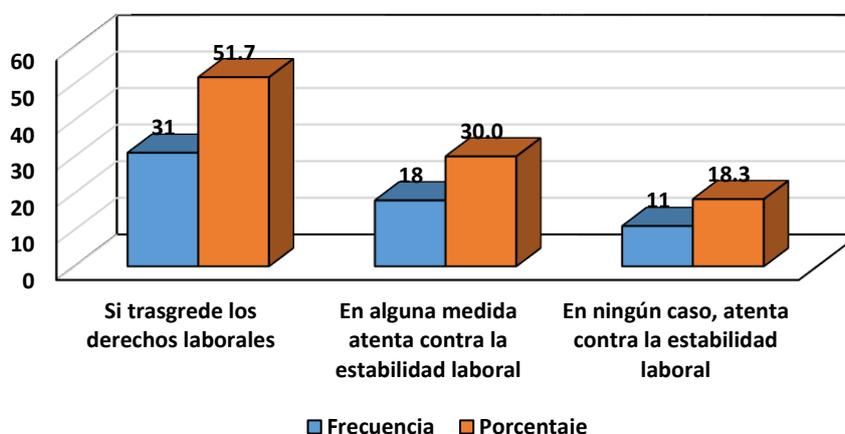


Tabla 6

Distribución de datos según resultado sobre las implicancias jurídicas que generan la implementación de la Ley del Servicio Civil, respecto al componente de los instrumentos de gestión.

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Si trasgrede los derechos laborales	29	48.3
En alguna medida atenta contra la estabilidad laboral	17	28.3
En ningún caso, atenta contra la estabilidad laboral	14	23.3
Total	60	100.0

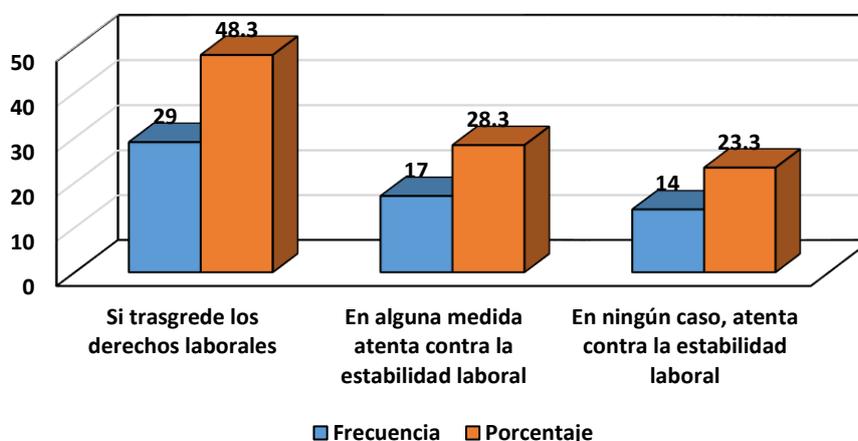
Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Propia

Descripción

La tabla 6 nos permite observar que el 48,3% (29) de los encuestados consideran que el componente denominado instrumentos de gestión, vulnera sus derechos laborales, por cuanto exige que la eficacia y productividad del trabajador se supedita a la estructura de un cuadro de puestos, cuya elaboración depende de criterios subjetivos, mientras que el 23,3% (14) considera que en ningún caso atenta contra la estabilidad laboral de los trabajadores.

FIGURA 6
Distribución de datos según resultado sobre las implicancias jurídicas que generan la implementación de la Ley del Servicio Civil, respecto al componente de los instrumentos de gestión



3.1.2. A nivel inferencial

3.1.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 7

Resultados de la prueba de normalidad de los datos acopiados a través de la aplicación del cuestionario de opinión.

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación	,314	60	,000
Gestión del rendimiento	,276	60	,000
Régimen disciplinario	,266	60	,000
Derechos colectivos	,246	60	,000
Instrumentos de gestión	,274	60	,000
Implicancias jurídicas	,428	60	,000

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN

La tabla 7 nos permite conocer que para todos los casos, el p-valor = 0,000 que resulta ser menor al valor de significancia $\alpha=0,05$, lo que significa que los datos no configuran distribución normal, por lo tanto, para comprobar la hipótesis se ha elegido utilizar un estadígrafo no paramétrico, y al ser la variable del tipo nominal, corresponde hacer uso de Chi Cuadrado (X^2).

3.1.2.2. Prueba de hipótesis

3.1.2.2.1. Para la hipótesis general

Hipótesis de investigación (H₁)

Las implicancias jurídicas que se generan a través de la implementación de la Ley del Servicio Civil, vulneran los derechos laborales de los trabajadores amparados en la normatividad vigente y en el derecho internacional.

Hipótesis nula (H₀)

Las implicancias jurídicas que se generan a través de la implementación de la Ley del Servicio Civil **no** vulneran los derechos laborales de los trabajadores amparados en la normatividad vigente y en el derecho internacional.

Tabla 8

Contraste entre la variable y las dimensiones de la implementación de la Ley del Servicio Civil

valores	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	83,909 ^a	4	,004
Razón de verosimilitud	16,408	4	,003
Asociación lineal por lineal	,051	1	,822
N de casos válidos	60		

Fuente: Cuestionario de opinión

Elaboración: Propia

Descripción

Interpretación

El valor de $X^2 = 83,909$, lo que significa que el nivel de asociación de la variable con sus dimensiones es intenso, mientras que al ser el p-valor = 0,04 que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$, se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos

afirmar que, las implicancias jurídicas que se generan a través de la implementación de la Ley del Servicio Civil vulneran los derechos laborales de los trabajadores amparados en la normatividad vigente y en el derecho internacional.

3.2. Discusión de resultados

La Ley del Servicio Civil, viene implementándose en nuestro país, la misma que trajo un sin número de observaciones y reclamos por parte de los trabajadores quienes perciben que su aplicación atenta con sus derechos laborales, es más no respeta, en su opinión, los derechos laborales consagrados en las leyes y pactos colectivos suscritos a nivel nacional e internacional, por ello es que existe rechazo en su implementación.

La tabla 1 nos permite observar que el 75,0% (45) de los encuestados considera que la implementación de la ley del Servicio Civil, atenta contra la estabilidad laboral y los derechos colectivos ganados por los trabajadores a través de pactos colectivos las mismas que son amparadas por la Constitución Política del Perú y refrendada en los convenios internacionales suscritos por nuestro país, mientras que el 8,3% (5) sostiene que en ningún caso se trasgrede los derechos laborales de los trabajadores, corroborando los resultados obtenidos por Boceti (2016) quien en su tesis titulada: Implementación de la Ley del Servicio Administrativo en Instituciones Públicas del Estado de la República de Argentina, afirma que, la mayoría de los encuestados tienen una percepción subjetiva de los alcances de la norma debido a que el estado no se ha preocupado en difundir los alcances de esta reforma laboral.

Los datos organizados en la tabla 2 nos permiten observar que el 50,0% (30) de los encuestados consideran que la capacitación de los trabajadores, prevista por la Ley del Servicio Civil atenta o trasgrede los derechos laborales, porque a partir de este proceso, se iniciará con la aplicación de una serie de evaluaciones, que según los encuestados constituye el argumento para iniciar con los despidos de los trabajadores, confirmando los resultados obtenidos por Mantilla (2012) quien en su tesis titulada: Implementación de la Reforma

Laboral en La República Democrática de México, afirma que, la mayoría de los profesionales del derecho laboral encuestados sostienen que la Ley transgrede el derecho laboral de los trabajadores porque soslaya taxativamente el derecho a la estabilidad laboral y la forma de evaluación considerada en esta norma no garantiza la transparencia ni la equidad.

La tabla 3 nos permite observar que el 43,3% (26) de los encuestados consideran que el componente denominado gestión del rendimiento, atenta contra la estabilidad laboral, porque pretende medir en función de criterios de eficiencia y eficacia, la productividad del trabajador, sin tener en cuenta que la entidad no prevé y proporciona recursos y materiales para hacer efectivo su trabajo, mientras que el 25,0% (15) de ellos considera que en ningún caso afecta la estabilidad laboral de los trabajadores, confirmando los resultados obtenidos por Martínez (2012) quien en su tesis titulado: Implicancias jurídicas de la implementación de la reforma laboral en la Universidad de Loja, Ecuador, afirma que, existen artículos que contravienen el derecho a la estabilidad laboral, por cuanto toda norma no tiene carácter retroactivo, sin embargo en la mayoría de los articulados se evidencia la generalización de esta ley a todos los trabajadores, efectivamente esta afirmación coincide con lo manifestado por Bernales (2014) quien sostiene que debe existir una evaluación jurídica sobre la constitucionalidad de algunos artículos porque se observa claramente que se atenta contra derechos adquiridos.

Los datos organizados en la tabla 4 nos permiten observar que 43,3% (26) de los encuestados consideran que el componente denominado régimen disciplinario, atenta contra la estabilidad laboral, porque las sanciones que se estipulan en dicha norma son drásticas y del tipo represivo, las mismas que no tienen espíritu formativo, sino que tienen la intención de sancionar taxativamente cualquier falta que el trabajador cometa, sin considerar ningún tipo de justificación, mientras que el 15,0% (9) considera que no atenta en ningún caso los derechos laborales de los trabajadores, corroborando los resultados obtenidos por Sosa (2015) quien en su tesis titulada: Implementación de la Ley Servir y sus implicancias jurídicas, afirma que, la ley de servicio civil desde su puesta en marcha, no ha dado opciones de

abstención de pertenencia sino más bien queda establecido de manera obligatoria la incorporación de los demás regímenes laborales a este régimen laboral único y exclusivo, con el amparo constitucional que dispone su aplicación inmediata en los servidores públicos, y su renuncia no es factible pues ocasionaría el cese laboral y perjuicio a sus derechos laborales.

Los datos organizados en la tabla 5 nos permite observar que el 51,7% (31) de los encuestados consideran que el componente denominado derechos colectivos, trasgrede los derechos laborales de los trabajadores, porque en casi todos los articulados, no se respeta los derechos ganados a través de pactos colectivos y amparados por las leyes laborales y la Constitución Política de nuestro país, mientras que el 18,3% (11) considera que la Ley del Servicio Civil, para el caso específico de los derechos laborales se sustenta en la meritocracia, confirmando los resultados obtenidos por Gonzales (2012) quien en su tesis titulada: La Ley de Servicio Civil, marchas y retrocesos, afirma que, la ley que se viene implementando es invalida porque no tiene sustento jurídico, en la medida que atenta contra los derechos laborales de las personas, porque no considera diferenciación alguna de los regímenes laborales de los trabajadores, a quienes generaliza sin un análisis dogmático jurídico, perjudicando su estabilidad laboral y emocional.

Los datos organizados en la tabla 6 nos permiten observar que el 48,3% (29) de los encuestados consideran que el componente denominado instrumentos de gestión, vulnera sus derechos laborales, por cuanto exige que la eficacia y productividad del trabajador se supedita a la estructura de un cuadro de puestos, cuya elaboración depende de criterios subjetivos, mientras que el 23,3% (14) considera que en ningún caso atenta contra la estabilidad laboral de los trabajadores, confirmando los resultados obtenidos por Hinostroza (2013) quien en su tesis titulada: Percepción de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Ayacucho sobre la aplicación de la Ley del Servicio Civil, afirma que, existe rechazo mayoritario por parte de los trabajadores sobre la aplicación de la Ley de Servicio Civil, porque atenta contra sus derechos laborales y no respeta el statu quo de los mismos

ganados a través de convenios colectivos, además de no hacer diferencias a nivel de los regímenes laborales de los trabajadores.

3.3. Conclusiones

Primero. La implementación de la Ley del Servicio Civil, en opinión de los encuestados atenta contra la estabilidad laboral de los trabajadores, porque en la mayoría de sus articulados, trasgrede los derechos laborales de los trabajadores, las mismas que son refrendadas por la normatividad vigente y por los pactos colectivos suscritos entre los trabajadores y el estado, así como por los convenios internacionales firmados por el Perú con diferentes organismos que velan y protegen los intereses laborales de los trabajadores a nivel mundial.

Segundo. Los procesos de capacitación considerados en la implementación de la Ley del Servicio Civil, atentan contra los derechos laborales de los trabajadores, porque taxativamente se considera como requisito esencial para valorar el desempeño laboral, la misma que es subjetiva y se presta a intereses del estado, convirtiéndose en instrumento para efectivizar el despido masivo de trabajadores.

Tercero. La gestión del rendimiento es un componente que la Ley del Servicio Civil considera para medir la eficiencia, eficacia y la productividad del trabajador, la misma que solo se aboca a medir criterios como costo beneficio, sin considerar factores o elementos que determinan, justamente el nivel de productividad de los trabajadores, por lo que es inadecuado su aplicabilidad.

Cuarto. El régimen disciplinario que la Ley del Servicio Civil considera trasgrede los derechos laborales de los trabajadores porque es lesivo para el desarrollo personal y profesional, en la medida que se cumple taxativamente y tiene un carácter represivo, contraviniendo los derechos laborales atentando contra el espíritu formativo de las leyes vigentes.

Quinto. Los derechos colectivos que se registran en la Ley del Servicio Civil, socavan la institucionalidad de los gremios sindicales porque hacen caso omiso a las leyes amparadas por la Constitución y la normatividad vigente, y no respeta el criterio jurídico de la retroactividad.

Sexto. La implementación de la Ley del Servicio Civil, contempla la exigencia taxativa de instrumentos de gestión, que poseen criterios subjetivos de valorar el desempeño laboral, además de que son elaborados sin la participación directa de los trabajadores, por lo que carece de sustento técnico y jurídico.

3.4. Recomendaciones

Los encargados de la implementación de la Ley de Servicio Civil deben programar mesas de trabajo, foros, conversatorios con los gremios sindicales en todo el país, para hacer conocer de primera fuente, cuál es la naturaleza de la implementación de esta ley, así como para poder recoger in situ, las necesidades, demandas e interrogantes que deban hacer los trabajadores, las mismas que deben servir para generar una base de datos sobre las preguntas más frecuentes que deben ser absueltas a fin de reorientar la percepción desfavorable que tienen los trabajadores sobre esta ley.

Las entidades necesitan procurar que el proceso de capacitación de sus trabajadores sea progresiva, relativa y orientada a que los trabajadores mejoren sus capacidades y logren un mejor desempeño laboral, todo ello con el objetivo de cumplir con un plan de mejora.

El componente de la gestión de rendimiento debe ser reformado, en el sentido en que no puede estar enfocado exclusivamente a cumplir con la productividad o metas institucionales, sino también a que los trabajadores ofrezcan un servicio de calidad.

Es necesario evaluar legal y jurídicamente la pertinencia del capítulo de la Ley que contempla los derechos, deberes, obligaciones y sanciones a los trabajadores, con la intención de perfeccionarla y asegurar que esta sea del

tipo formativo y no así punitivo, porque se estaría atentando contra los derechos de los trabajadores.

Los dirigentes del sindicato de trabajadores del Perú, deben propiciar reuniones de coordinación conjuntamente con los agremiados a fin de evaluar los mecanismos legales para hacer prevalecer sus derechos colectivos, los mismas que son transgredidos con la implementación de la Ley del Servicio Civil.

Es necesario mencionar que se deben hacer llegar propuestas de parte de los trabajadores administrativos, convenientemente asesorados por juristas en el derecho laboral, para perfeccionar la norma, la misma que permita, por ejemplo, hacer partícipe a los trabajadores en los procesos de evaluación del rendimiento y los instrumentos de gestión, la misma que asegure la pertinencia de estos documentos.

3.5. Fuentes de información

- Abanto, W. (2016). *Guías de desarrollo de proyecto de tesis*. Trujillo, Perú: UCV.
- Alarcón, R. (2015). *Ley del Servicio Civil y sus implicancias jurídicas*. Lima, Perú: San Marcos.
- Albán, J. (2012). *Métodos de investigación científica*. Lima, Perú: San
- Boceti, G. (2016). *Implementación de la Ley del Servicio Administrativo en Instituciones Públicas del Estado de la República de Argentina*. Tesis inédita presentada a la Universidad de Mendoza, Argentina.
- Cárdenas, L. (2015). *Ley de reforma laboral y derechos fundamentales*. Lima, Perú: San Marcos.
- Carrasco, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Cernaqué, M. (2013). *Problemática de la Ley del Servicio Civil y la defensa del trabajo*. Lima, Perú: UNMSM.
- Corrales, E. (2015). *Ley del Servicio Civil y los derechos laborales en la legislación vigente*. Lima, Perú: San Marcos.
- Dibós, A. (2015). *Normas conculcadas en la implementación de la Ley Servir*. Lima, Perú: San Marcos.
- Fernández, A. (2015). *Implementación de la Ley del Servicio Civil*. Lima, Perú: San Marcos.
- Gaceta Jurídica (2015). *Problemática de la Ley del Servicio Civil*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Gómez, F. (2015). *Análisis jurídico del reglamento de la Ley 30057*. Lima, Perú: UNMSM.

- Gonzales, M. (2012). *La Ley de Servicio Civil, marchas y retrocesos*. Tesis inédita presentada a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Hernández y Otros (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.
- Hinostroza, D. (2013). *Percepción de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Ayacucho*. Tesis inédita presentada a la Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú.
- Humareda, D. (2015). *Análisis jurídico de la implementación de la Ley del Servicio Civil*. Lima, Perú: San Marcos.
- Inzua, P. (2015). *Constitucionalidad de la Ley del Servicio Civil*. Lima, Perú: San Marcos.
- Macedo, L. (2014). *Implicancias jurídicas en la reforma laboral*. Lima, Perú: San Marcos.
- Mantilla, J. (2012). *Implementación de la Reforma Laboral en La República Democrática de México*. Tesis inédita presentada a la Universidad de Puebla, México.
- Martínez, D. (2012). *Implicancias jurídicas de la implementación de la reforma laboral en la Universidad de Loja, Ecuador*. Tesis inédita presentada a la Universidad de Quito, Ecuador.
- Mendoza, J. (2012). *Métodos y técnicas de investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Miranda, D. (2015). *Reforma del sector público en el Perú*. Lima, Perú: UNMSM.
- Pino, R. (2012). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: San Marcos.

- Sosa, A. (2015). *Implementación de la Ley Servir y la vulneración de los derechos laborales*. Tesis inédita presentada a la Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú.
- Tapia, P. (2014). *Gestión de los servicios públicos*. Lima, Perú: San Marcos.
- Ugarte, A. (2015). *Implementación de la Ley de Servicio Civil*. Lima, Perú: USMP.
- Urbina, F. (2015). *Legislación laboral y la implementación de la Ley Servir*. Lima, Perú: San Marcos.
- Valdés, O. (2015). *Sistema laboral y legislación punitiva*. Lima, Perú: San Marcos.
- Zavaleta, D. (2015). *Derecho laboral y sus implicancias jurídicas*. Lima, Perú: San Marcos.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: IMPLICANCIAS JURÍDICAS DE LA IMPLEMTENACIÓN DE LA LEY N° 30057 (SERVIR)

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Qué implicancias jurídicas se generan a través de la implementación de la Ley del Servicio Civil en el distrito de Ayacucho?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué implicancias jurídicas se generan respecto a la capacitación considerada en la Ley del Servicio Civil, en opinión de los trabajadores del sector público de nuestra ciudad?</p> <p>¿Qué implicancias jurídicas se generan respecto a la gestión del rendimiento considerada en la Ley del Servicio Civil, en opinión de los trabajadores del sector público de nuestra ciudad?</p> <p>¿Qué implicancias jurídicas se generan respecto al régimen disciplinario considerado en la</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Analizar las implicancias jurídicas que se generan a través de la implementación de la Ley del Servicio Civil en el distrito de Ayacucho.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Conocer las implicancias jurídicas que se generan respecto a la capacitación considerada en la Ley del Servicio Civil, en opinión de los trabajadores del sector público de nuestra ciudad.</p> <p>Conocer las implicancias jurídicas que se generan respecto a la gestión del rendimiento considerada en la Ley del Servicio Civil, en opinión de los trabajadores del sector público de nuestra ciudad.</p> <p>Conocer las implicancias jurídicas que se generan</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Las implicancias jurídicas que se generan a través de la implementación de la Ley del Servicio Civil vulneran los derechos laborales de los trabajadores amparados en la normatividad vigente y en el derecho internacional.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Las implicancias jurídicas que se generan respecto a la capacitación considerada en la Ley del Servicio Civil, constituirá en un futuro, la causa para despedir a los trabajadores del sector público de nuestra ciudad.</p> <p>Las implicancias jurídicas que se generan respecto a la gestión del rendimiento considerada en la Ley del Servicio Civil, es la supervisión de la productividad laboral,</p>	<p>Variable 1: Implicancias jurídicas de la implementación de la Ley N° 30057 (SERVIR)</p> <p>Dimensiones: Capacitación gestión del rendimiento régimen disciplinario derechos colectivos instrumentos de gestión</p>	<p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Nivel de investigación Descriptivo</p> <p>Método de investigación: Deductivo</p> <p>Diseño de investigación No Experimental</p> <p>Población 80 profesionales del Derecho</p> <p>Muestra: 60 profesionales del Derecho</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Análisis documental. Encuesta Análisis de contenido Cuestionario de preguntas</p>

<p>Ley del Servicio Civil, en opinión de los trabajadores del sector público de nuestra ciudad?</p> <p>¿Qué implicancias jurídicas se generan respecto a los derechos colectivos considerados en la Ley del Servicio Civil, en opinión de los trabajadores del sector público de nuestra ciudad?</p> <p>¿Qué implicancias jurídicas se generan respecto a los instrumentos de gestión considerada en la Ley del Servicio Civil, en opinión de los trabajadores del sector público de nuestra ciudad?</p>	<p>respecto al régimen disciplinario considerado en la Ley del Servicio Civil, en opinión de los trabajadores del sector público de nuestra ciudad.</p> <p>Conocer las implicancias jurídicas que se generan respecto a los derechos colectivos considerados en la Ley del Servicio Civil, en opinión de los trabajadores del sector público de nuestra ciudad.</p> <p>Conocer las implicancias jurídicas que se generan respecto a los instrumentos de gestión considerada en la Ley del Servicio Civil, en opinión de los trabajadores del sector público de nuestra ciudad.</p>	<p>midiéndola en función de diversos criterios.</p> <p>Las implicancias jurídicas que se generan respecto al régimen disciplinario considerado en la Ley del Servicio Civil, es la imposición de sanciones drásticas y restrictivas.</p> <p>Las implicancias jurídicas que se generan respecto a los derechos colectivos considerados en la Ley del Servicio Civil, son las transgresiones de los derechos ganados a través de pactos colectivos y amparados por las leyes laborales y la Constitución Política de nuestro país.</p> <p>Las implicancias jurídicas que se generan respecto a los instrumentos de gestión considerada en la Ley del Servicio Civil, es la exigencia de la eficacia y productividad del trabajador a través de la imposición de un cuadro de puestos.</p>		<p>Análisis e interpretación de datos:</p> <p>Tablas estadísticas</p> <p>Gráficos estadísticos</p>
--	--	---	--	--

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



CUESTIONARIO – IMPLICANCIAS JURÍDICAS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY Nº 30057 (SERVIR)

Instrucciones: Estimado señor(a) (srta), vengo desarrollando un estudio investigativo relacionado a la implicancia jurídica de la implementación de la ley Nº 30057 (SERVIR), para lo cual requiero, por favor, tenga a bien responder las siguientes interrogantes. Le recuerdo que la información recabada solo tiene valor investigativo. Muchas gracias.

- I. En relación a la **capacitación** considerada en la implementación de la Ley del Servicio Civil, ¿en qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones?
 1. La Ley del Servicio Civil considera en su evaluación la capacitación recibida por el trabajador administrativo en el ejercicio de sus funciones.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
 2. La Ley del Servicio Civil considera que la capacitación es determinante para valorar las competencias laborales del trabajador administrativo.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
 3. Las capacitaciones a las que asisten los trabajadores administrativos mejoran su desempeño laboral.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
 4. La Ley del Servicio Civil considera que la formación laboral del trabajador administrativo es sustancial al momento de evaluar su desempeño laboral.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo

5. La Ley del Servicio Civil considera que es necesario que el trabajador administrativo ocupe un puesto en base a su formación laboral.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
 6. La formación laboral del trabajador administrativo es requisito esencial para valorar el desempeño laboral.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
 7. La Ley del Servicio Civil considera que la formación profesional del trabajador administrativo es requisito esencial para ocupar un puesto de trabajo.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
 8. La Ley del Servicio Civil considera que la formación laboral determina el perfil laboral del trabajador administrativo.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
 9. Según la Ley del Servicio Civil, la formación profesional debe ser preocupación de cada uno de los trabajadores administrativos.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
- II. En relación a la **gestión del rendimiento** considerada en la implementación de la Ley del Servicio Civil, ¿en qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones?
10. La Ley del Servicio Civil considera esencial la gestión del rendimiento como criterio para valorar el desempeño laboral.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
 11. La Ley del Servicio Civil considera que la gestión del rendimiento es un dato sustancial en la valoración del desempeño laboral.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo

3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
12. La planificación para la programación de las actividades, según la Ley del Servicio Civil es una competencia esencial que todo trabajador administrativo debe haber desarrollado.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
 13. La planificación permite maximizar los recursos para el logro de los objetivos institucionales.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
 14. Es necesario que la institución establezca las metas y los compromisos a ser alcanzado, a fin de que los trabajadores se empoderen de estos propósitos.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
 15. Es necesario que todos los trabajadores administrativos alineen sus intereses personales a las metas y los compromisos institucionales.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
 16. Existen mecanismos y estrategias que permiten el seguimiento de las actividades ejecutadas.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
 17. Todos los trabajadores perciben que el proceso de seguimiento a las actividades realizadas tiene un carácter formativo y no fiscalizador.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
 18. La evaluación a cada uno de las actividades ejecutadas permite recoger información sustancial para valorar el logro de las metas preestablecidas.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo

3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
19. La información acopiada en la evaluación de las actividades sirve para evaluar la efectividad de las actividades.
1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
20. La retroalimentación es una estrategia efectiva para aprender de los errores.
1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
21. La retroalimentación permite que los trabajadores administrativos reflexionen sobre la efectividad de su desempeño laboral.
1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo

III. En relación al ***régimen disciplinario*** considerado en la implementación de Ley del Servicio Civil, ¿en qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones?

22. La Ley del Servicio Civil considera la amonestación recibida por el trabajador administrativo como criterio de calificación.
1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
23. La amonestación para la Ley del Servicio Civil es un demerito que incide en la valoración del desempeño laboral del trabajador administrativo.
1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
24. La suspensión del trabajador como medida disciplinaria es considerada como criterio de calificación por parte de la Ley del Servicio Civil.
1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo

25. La amonestación constituye una falta grave en la valoración que realiza la Ley del Servicio Civil.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
26. La destitución es una falta grave que contempla la Ley del Servicio Civil como criterio de valoración.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
27. La destitución es una falta grave contemplada con más rigurosidad por la Ley del Servicio Civil.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo

IV. En relación a los **derechos colectivos** considerado en la implementación de la Ley del Servicio Civil, ¿en qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones?

28. Los trabajadores, según la Ley el Servicio Civil tienen el derecho a agruparse en sindicatos.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
29. El derecho que tienen los trabajadores administrativos en relación a la afiliación a sindicatos es preservado por la Ley del Servicio Civil.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
30. La negociación colectiva es un derecho que asiste a los trabajadores que la Ley del Servicio Civil contemple taxativamente.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
31. La negociación colectiva es un derecho que tienen los trabajadores para hacer valer sus derechos y en esos términos la Ley del Servicio Civil los acoge.
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo

3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
32. El derecho a la huelga es contemplada por la Ley del Servicio Civil.
1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
33. La huelga según la Ley del Servicio Civil, es un derecho que debe ser preservada al momento de su implementación y no es motivo de sanciones ni faltas.
1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
- V. En relación a los **instrumentos de gestión** considerado por la Ley del Servicio Civil, ¿en qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones?
34. La Ley del Servicio Civil tiene la función de elaborar el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).
1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
35. El Cuadro de Puestos de la Entidad responde a un criterio técnico y estratégico.
1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
36. El Cuadro de Puestos de la Entidad prioriza el perfil del trabajador para asignarlos o ubicarlos en el puesto que les corresponde.
1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
37. El Cuadro de Puestos de la Entidad ha sido elaborado en base a los objetivos institucionales o la misión y visión de la institución.
1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
38. El Cuadro de Puestos de las Instituciones es elaborada respetando los derechos laborales de los trabajadores administrativos.
1. Totalmente en desacuerdo

2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

ANEXO 3: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

LEY DEL SERVICIO CIVIL	
Correlaciones	
ITEM	R PEARSON
P1	,648
P2	,557
P3	,517
P4	,342
P5	,435
P6	,641
P7	,515
P8	,416
P9	,257
P10	,268
P11	,542
P12	,439
P13	,524
P14	,496
P15	,582
P16	,435
P17	,641
P18	,515
P19	,416
P20	,257
P21	,268
P22	,542
P23	,439
P24	,435
P25	,641
P26	,515
P27	,416
P28	,257
P29	,268
P30	,542
P31	,439
P32	,435
P33	,641
P34	,515
P35	,416
P36	,257
P37	,268

P38	,542
	,439

CONFIABILIDAD:

Resumen del procesamiento de los casos			Estadísticos de fiabilidad		
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válidos	60	100,0	,898	38
	Excluidos ^a	0	,0		
	Total	60	100,0		
<p>a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.</p>					

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DERECHO**

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVAS PURA

(Técnica: ENCUESTA ; Instrumento: QUESTIONARIO)

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: COCHATOMA OCHOA TITO EDWIN
 1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS - SEDE AYACUCHO
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluar: QUESTIONARIO - IMPLICANCIAS JURIDICAS DE LA IMPLEMENTACION DE LA LEY N° 30057 (SERVIR)
 1.4 Autor del instrumento: SOBERÓN DEREZ JACKELIN
 1.5 Título de la Investigación: IMPLICANCIAS JURIDICAS DE LA IMPLEMENTACION DE LA LEY N° 30057 (SERVIR)

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. HONESTIDAD	Esta formulado respetando la autoría.																				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con imparcialidad.																				
3. ACTUALIDAD	Dependiendo de los plenarios y la jurisprudencia, pero, no de los clásicos dogmáticos jurídicos.																				
4. ORGANIZACION	Existe un consumo lógico dentro de los lineamientos de la dogmática jurídica.																				
5. SUFICIENCIA	Valora las Doctrinas, legislaciones nacionales e internacionales.																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																				
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																				
8. COHERENCIA	Entre las citas referenciadas.																				
9. METODOLOGIA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																				
10. PERINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia del Derecho.																				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: LOS ITEMS FUERON FORMULADOS EN BASE A LOS INDICADORES Y ASEGURAN LA COHERENCIA INVESTIGATIVA

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 80%
 LUGAR Y FECHA: AYACUCHO, 14 DE JUNIO DE 2017


Tito Cochato Ochoa
 Abogado
 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI. 41002499 Teléfono. 986417438

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Título:

**Implicancias jurídicas de la implementación de la ley N° 30057 (SERVIR)
(Legal implications of the implementation of the law N° 30057 (SERVIR))**

Autor:

Jackelin Soberón Pérez

Abogada

Resumen:

El estudio consideró como objetivo general analizar las implicancias jurídicas que se generan a través de la implementación de la Ley del Servicio Civil en el Distrito Judicial de Ayacucho. El estudio se desarrolló bajo los criterios metodológicos del método deductivo. El diseño de investigación asumido es el no experimental, en razón de que la investigación solo considera una sola variable de estudio. La población de estudio estuvo conformada por 80 profesionales y ciudadanos que laboran en instituciones públicas de la ciudad, mientras que la muestra consideró a 60 unidades de estudio. Las técnicas utilizadas en el recojo de información fue la encuesta, mientras que para el registro de la información se utilizó el cuestionario de preguntas. Los datos han sido acopiados a partir de un proceso de planificación, utilizando para ello el diseño no experimental, que incluye la elaboración de los instrumentos de medición, su posterior validación por medio de la evaluación de jueces; su aplicación y posterior sistematización a través de la elaboración de tablas estadísticas. Los resultados y las conclusiones demuestran que, la mayoría de los encuestados, en un porcentaje igual al 75,0%, consideran que la implementación de la Ley del Servicio Civil, atenta contra los derechos fundamentales de los trabajadores, porque vulnera los derechos amparados por la normatividad vigente de nuestro país, así como por los tratados internacionales firmados por el Perú.

Palabras clave:

Servicio civil/ derechos laborales/ capacitación/ gestión del rendimiento/ régimen disciplinario/ derechos colectivos.

Abstract:

The study considered as a general objective to analyze the legal implications that are generated through the implementation of the Civil Service Law in the Judicial District of Ayacucho. The study was developed under the methodological criteria of the deductive method. The assumed research design is the no experimental, because the research only considers a single study variable. The study population consisted of 80 professionals and citizens who work in public institutions of the city, while the sample considered 60 units of study. The techniques used in the collection of information were the survey, while for the recording of the information was used the questionnaire questions. The data have been collected from a planning process, using no experimental design, which includes the preparation of measurement instruments, their subsequent validation through the evaluation of judges; Its application and later systematization

through the elaboration of statistical tables. The results and conclusions show that the majority of the respondents, in a percentage equal to 75.0%, consider that the implementation of the Civil Service Law violates the fundamental rights of workers, because it violates the rights protected by The current regulations of our country, as well as the international treaties signed by Peru.

Key words:

Civil service / labor rights / training / performance management / disciplinary regime / collective rights.

Introducción:

El estudio desarrollado tuvo el propósito de analizar las implicancias jurídicas que se generan a través de la implementación de la Ley del Servicio Civil en el distrito de Ayacucho, para lo cual se utilizó el enfoque cuantitativo y los lineamientos metodológicos del diseño no experimental, concordante con el objetivo de investigación.

El problema general formulado considera la siguiente estructura: ¿Qué implicancias jurídicas se generan a través de la implementación de la Ley del Servicio Civil en el distrito de Ayacucho?

Los antecedentes registrados en el trabajo de investigación consideran los siguientes estudios:

A nivel internacional tenemos a Boceti (2016) quien desarrollo un estudio investigativo titulado: Implementación de la Ley del Servicio Administrativo en Instituciones Públicas del Estado de la República de Argentina. Este estudio fue desarrollado bajo el marco metodológico de la investigación cuantitativa y los lineamientos procedimentales del diseño descriptivo de corte transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 320 trabajadores de entidades públicas a quienes se les administro un cuestionario de opinión. Los resultados registrados en este estudio afirman que la mayoría de los encuestados tienen una percepción subjetiva de los alcances de la norma debido a que el estado no se ha preocupado en difundir los alcances de esta reforma laboral.

Mantilla (2012) desarrolló un estudio de investigación titulado: Implementación de la Reforma Laboral en La República Democrática de México. Estudio descriptivo que aborda la problemática surgida a raíz de la reforma laboral que se viene implementando en México. La muestra consideró a 250 juristas y el instrumento utilizado fue el cuestionario de opinión. Los resultados afirman que, la mayoría de los profesionales del derecho laboral encuestados sostienen que la Ley transgrede el derecho laboral de los trabajadores porque soslaya taxativamente el derecho a la estabilidad laboral y la forma de evaluación considerada en esta norma no garantiza la transparencia ni la equidad.

Martínez (2012) realizó un estudio de investigación titulado: Implicancias jurídicas de la implementación de la reforma laboral en la Universidad de Loja, Ecuador. Estudio descriptivo de corte cualitativo que consideró a 25 juristas como muestra de estudio y utilizó la técnica de la entrevista para el recojo de la información. Los resultados afirman que, la mayoría de los entrevistados sostienen que existen vacíos jurídicos en la ley que hace posible la reforma laboral, en la que existen artículos que contravienen el derecho a la estabilidad laboral, por cuanto toda norma no tiene carácter retroactivo, sin embargo, en la mayoría de los articulados se evidencia la generalización de esta ley a todos los trabajadores.

A nivel nacional se cuenta con el estudio realizado por Sosa (2015) titulado: Implementación de la Ley Servir y la vulneración de los derechos laborales. Estudio de corte cualitativo que consideró el análisis de la norma desde el punto de vista jurídico. Las conclusiones de este estudio afirman que, la ley de servicio civil desde su puesta en marcha, no ha dado opciones de abstención de pertenencia sino más bien queda establecido de manera obligatoria la incorporación de los demás regímenes laborales a este régimen laboral único y exclusivo, con el amparo constitucional que dispone su aplicación inmediata en los servidores públicos, y su renuncia no es factible pues ocasionaría el cese laboral y perjuicio a sus derechos laborales.

Gonzales (2012) desarrolló un estudio de investigación titulado: La Ley de Servicio Civil, marchas y retrocesos. Estudio cualitativo que consideró a 40 unidades de estudio como muestra. La técnica utilizada en el acopio de información fue la entrevista, mientras que las conclusiones sostienen que, la ley que se viene implementando es írrita porque no tiene sustento jurídico, en la medida que atenta contra los derechos laborales de las personas, porque no considera diferenciación alguna de los regímenes laborales de los trabajadores, a quienes generaliza sin un análisis dogmático jurídico, perjudicando su estabilidad laboral y emocional.

Finalmente se cuenta con el trabajo desarrollado por Hinostroza (2013) titulado: Percepción de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Ayacucho sobre la aplicación de la Ley del Servicio Civil. Estudio correlacional que consideró a 65 unidades de estudio como muestra. La técnica utilizada para el recojo de información fue la encuesta y el cuestionario respectivamente. Las conclusiones afirman que, existe rechazo mayoritario por parte de los trabajadores sobre la aplicación de la Ley de Servicio Civil, porque atenta contra sus derechos laborales y no respeta el statu quo de los mismos ganados a través de convenios colectivos, además de no hacer diferencias a nivel de los regímenes laborales de los trabajadores.

El marco teórico desarrollado considera las siguientes definiciones:

Ley del Servicio Civil N° 30057. Según Alarcón (2015) es una norma aprobada en el mes de julio del año 2013, que sistematiza y regula las condiciones, exigencias y características del trabajador que labora en la administración pública, priorizando o contando como propuesta la meritocracia para la permanencia, ascenso o retiro de sistema laboral.

La Ley de Servicio Civil registrada con el número 30057, considera 270 artículos con algunas disposiciones complementarias, las mismas que regulan todo el sistema laboral en nuestro país, especialmente aquellas que tienen que ver con el sector público, por lo que a partir de su implementación ha generado el rechazo de la mayoría de los trabajadores.

Algunas consideraciones estiman que el Estado a través de la implementación de esta Ley, pretende consolidar todo un proceso o política de la reforma laboral, como menciona Dibós (2015) cuando afirma, que el Estado a través de la aplicación de la Ley, pretende subsanar los problemas que genera seguir contando con una norma que se desentiende de la meritocracia y ha generado una burocracia endémica perjudicando el desarrollo económico y laboral en nuestro país.

Como podemos apreciar la mayoría de los autores citados coinciden en señalar que el espíritu de la ley es la meritocracia como requisito y exigencia para valorar la labor que realiza el trabajador en el sector público, por lo que existe la necesidad de su difusión y masificación a fin de que todos los interesados, deben gestionar espacios para el debate

y el dialogo que permita perfeccionar la norma, a fin de evitar conflictos laborales al interior de las instituciones.

Para Corrales (2015) la Ley del Servicio Civil, tiene la buena intención de valorar y reconocer el trabajo que desarrollan los trabajadores bajo el criterio de la meritocracia, en ese sentido a partir de la dación de la ley se han generado reclamos y conflictos liderados por la masa trabajadora que considera que esta ley atenta contra sus derechos laborales.

Una complicación que se puede notar en la implementación de la ley es que nuestro sistema laboral contempla muchos regímenes, lo que dificulta la normalización o generalización de la norma a todos los empleados públicos, convirtiéndose en un escollo insalvable, para algunos juristas, para su masificación.

Según Fernández (2015) el sistema laboral en nuestro país tiene muchos bemoles jurídicos en el sentido de que existe una maraña de normas vigentes, que amparan a los trabajadores respecto a su promoción, nivelación y estabilidad, por lo que se hace complicado su implementación, por lo que el Estado viene paulatinamente incorporando modificaciones a la legislación vigente para perfeccionar la norma, la misma que según los juristas en temas laborales atentan contra la estabilidad laboral, por lo que muchas agremiaciones sindicales han presentado sendos amparos de inconstitucionalidad de la norma, por lo que se espera que la aplicación de esta Ley tiene mucho tiempo para su implementación total.

El desarrollo evolutivo de la Ley del Servicio Civil tiene según Urbina (2015) una historia bastante larga en nuestro país, habiendo creado el Estado diferentes direcciones y dependencias que regularon todo el sistema laboral, por ello es que actualmente se viene conciliando y consolidando toda la documentación que posee estos organismos para ser centralizado en una sola dependencia, haciendo ágil y rápido la atención de los trabajadores respecto a pensiones, regímenes laborales, promociones, reconocimientos etc., por lo que es necesario evaluar la pertinencia de la norma, bajo el criterio de que el espíritu de la ley es hacer dinámico y veloz el sistema laboral peruano, y no tanto como hacerlo más burocrático, porque uno de los argumentos para la dación de la ley, justamente es que el sistema laboral es muy burocrático y lento, lo que perjudica el desarrollo de los procesos económicos de nuestro país.

Una evaluación técnica de la norma nos permite conocer que esta contiene las siguientes propuestas:

En relación a los derechos de los servidores civiles, esta ley registra que los trabajadores tienen derecho a gozar de las vacaciones de forma obligatoria, debiendo la entidad contratante disponer el rol de vacaciones de todo el personal siendo esta irrenunciable.

Otro derecho consignado en la norma viene a ser el derecho a la jornada laboral que según nuestra Constitución Política del Perú es de 8 horas, en concordancia con la legislación nacional e internacional vigente.

Para Zavaleta (2015) el derecho a la jornada laboral no se cumple a cabalidad por las entidades que contratan a los servidores públicos, porque en la práctica muchas de ellas transgreden este horario, haciendo que trabajen excediendo las ocho horas, sin reconocimiento remunerativo, lo que perjudica y conculca el derecho laboral ganado en pactos y convenios laborales.

Otro aspecto importante que debemos precisar es que la implementación de la Ley considera un horario de servicio, la misma que se realiza en un horario diferente al de

su jornada laboral, por lo que debe ser reconocido a nivel remunerativo, con todas las exigencias y garantías que las leyes peruanas en materia de legislación contemplan para estos casos.

De la misma manera podemos mencionar que según Humareda (2015) esta noma contempla la modalidad de teletrabajo, esto gracias a que por medios tecnológicos los trabajadores tienen la posibilidad de atender a los usuarios siempre y cuando el servicio no demande la presencia física del trabajador.

Como podemos apreciar el avance de la ciencia y la tecnología se pone al servicio de los trabajadores, en la medida que en algunos casos muy especiales, los trabajadores podrían tranquilamente realizar el trabajo sin que media la necesidad de la presencia física.

En relación al título II que acoge las obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades de los trabajadores podemos mencionar que la norma es muy estricta en lo que respecta que el trabajador si bien es cierto tiene el derecho al libre trabajo, no se le está permitido hacer proselitismo político, menos tergiversar los objetivos y visión de la organización, bajo la promoción y fomento de acciones desleales, porque atentan contra la integridad de la organización y generan conflictos y disputas perjudicando el clima organizacional, y que más adelante se convierta en conflictos laborales insalvables.

Por otro lado, en lo que concierne al Título III referida a la incorporación a la Ley de Servicio Civil, según Cárdenas (2015), considera que los trabajadores podrán acceder a esta Ley a través de un proceso de selección, bajo las siguientes modalidades, la primera es la que se refiere a concurso público, la segunda a través la contratación directa y la tercera a según cumplimiento de requisitos de leyes especiales, siempre y cuando existen plazas presupuestadas sin cobertura, augurando la protección de los derechos laborales de todos los trabajadores.

Para Ugarte (2015), los procesos de selección exigen que los trabajadores cumplan con el perfil requerido la misma que contempla dos aspectos esenciales, el profesionalismo y la experiencia, en lo que concierne al profesionalismo la norma contempla los estudios, actualizaciones, posgrados realizados por el trabajador, mientras que la experiencia se refiere al desarrollo de las habilidades adquiridas por el trabajador en otras áreas similares, la misma que asegura la competencia.

Como podemos apreciar para este autor, el perfil profesional es muy importante para acceder a un puesto de trabajo, por lo que es necesario que los trabajadores tengan la posibilidad de cubrir cada una de estas exigencias, las mismas que demandan estar permanentemente actualizadas y sobre todo desarrollar las habilidades que asegura que el trabajo realizado es de calidad y prontitud, bajo las exigencias de control de calidad consideradas por las normas vigentes.

En lo que concierne al Título V que consigna el nombre de término del servicio civil, debemos señalar que esta ley considera las siguientes atenuantes: la primera de ellas es la jubilación o el cese, otra modalidad que considere la muerte del trabajador, en estos casos existe toda una normatividad incorporada que reconoce todos los derechos del trabajador fallecido.

Otro atenuante para dejar el Servicio Civil, es el cese por límite de edad la misma que el cese del trabajador se hará de oficio, por lo que actualmente muchos trabajadores han dejado de pertenecer al sistema laboral peruano debido a este causal, por lo que se necesita que la norma considere reconocer con todos los beneficios a los trabajadores retirados por exceso de edad.

Actualmente la coyuntura nacional también nos da a conocer otro causal para ser retirado del servicio civil viene a ser la condena penal, en ese sentido, serán retirados de este servicio a los trabajadores que tienen sentencia judicial condenatoria, la misma generada por delitos de corrupción cometidos en el ejercicio laboral, la misma que según la legislación vigente es muy drástica.

Otro aspecto esencial que debemos reparar es el hecho de que se puede salir de sistema a partir de ser reemplazado por la tecnología, es decir que si bien es cierto que la norma contempla que el trabajador puede adoptar la modalidad de teletrabajo, también es cierto que este puede ser uno de los causales para ser retirado del sistema, por lo que urge la necesidad de seguir preparándose continuamente para no ser desplazado por los avances tecnológicos.

Otro aspecto que debemos contemplar en la implementación de la ley viene a ser la definición de la carrera administrativa en el Perú, que según Valdés (2015) constituye todo un sistema integrado, que regula los procesos administrativos que surge en las relaciones laborales, asegurando la idoneidad en la calidad del servicio.

En relación al régimen especial de la contratación administrativa de los servicios, la misma que está regulada en el Decreto Legislativo No 1057, la que evalúa la pertinencia de régimen temporal de contratación, conocido como el CAS, que actualmente ha sido derogada, porque contradecía el espíritu de la norma, porque atenta contra los derechos laborales de los trabajadores.

Teorías que sustentan la Ley del Servicio Civil. Teoría de intercambio social. La teoría de intercambio social propugna que todas las relaciones humanas se forman por el uso de un análisis de coste-beneficio y la comparación con alternativas. Por ejemplo, cuando una persona percibe los costes de una relación por encima de los beneficios obtenidos, la persona, según esta teoría, abandonará la relación. Esta teoría tiene sus raíces en economía, psicología y sociología.

Teoría del conflicto. Esta teoría según Stephen Robbins: “Es un proceso que se inicia cuando una parte percibe que otra la ha afectado de manera negativa o que está a punto de afectar de manera negativa, alguno de sus intereses”.

Lewis A. Coser, menciona: “para quien el conflicto social es una lucha por los valores y por el estatus, el poder y los recursos escasos, en el curso de la cual los oponentes desean neutralizar, dañar o eliminar a sus rivales”. Un conflicto será social cuando trasciende lo individual y proceda de la propia estructura de la sociedad.

Consideraciones jurídicas. La Ley de Servicio civil, Ley 30057, aprobada en julio del 2013, trajo muchas controversias, a todo nivel y en todas las entidades públicas del Estado Peruano, dicha ley contempla como objeto el reordenamiento de la Gestión de los servidores públicos.

El reglamento de la Ley 30057, para Gómez (2015) fue aprobado por el Poder Ejecutivo y publicado en junio del 2014 donde se contempla 270 artículos 18 disposiciones complementarias finales 21 disposiciones complementarias transitorias 6 disposiciones complementarias modificatorias, una disposición complementaria derogatoria y tres anexos, que a su vez está comprendida por dos segmentos: el primero que describe Normas comunes a todos los regímenes y entidades y el segundo corresponde al Régimen del Servicio Civil, dentro de los títulos de este último se encuentran principalmente los derechos de los servidores civiles, las obligaciones e incompatibilidades de los servidores civiles, la incorporación al servicio civil, la suspensión, el término del servicio civil, los mecanismos de impugnación del término del

servicio civil y sobre los grupos de servidores civiles del servicio civil, en este sentido el Estado peruano pretende reorganizar bajo un panorama normativo inclusivo para los múltiples regímenes laborales que se han produciendo en respuesta de la necesidad laboral frente a la crisis económica y la creciente competencia profesional y técnica, que en su momento el Perú enfrentó.

El Perú para Miranda (2015) ha estado propiciando procesos de reforma del sector público, cuyos protagonistas principales son los servidores públicos antes llamados empleados públicos término que enfatizaba los derechos de los trabajadores y no sus deberes, con todo se sabe que la proporción buen desempeño y mayor economía dependía de una adecuada gestión pública; que era lo que precisamente necesitaba implementar el estado peruano.

De manera general para Tapia (2014) en un contexto de ausencia de dirección pública, planificación ineficaz, cuya gestión de servidores públicos tiene múltiples variedades en base a los muchos regímenes laborales establecidos con los años genera un panorama complicado, para la llamada reforma en la gestión de los servidores públicos que a pesar de ello busca mejorar bajo normativas la gestión de los servidores públicos.

En el Perú según Macedo (2014) la ley de escalafón del servicio civil y su reglamento emitida en 1950, en la que se norma por primera vez la carrera administrativa, se incluían los derechos y deberes de los empleados públicos, la manera del ingreso a la carrera administrativa es decir bajo concurso público también describía la clasificación de personal oficial, técnico y auxiliar y la categorización de los trabajadores públicos sin embargo esta normativa no mencionaba las remuneraciones, ni los incentivos de los empleados públicos. Posteriormente se creó el Consejo nacional de servicio civil cuya función principal era supervisar el estricto cumplimiento de la normativa y además de atender y resolver disposiciones disciplinarias.

En 1958 se crea el Instituto Peruano de Administración Pública - IPAP con la finalidad de brindar capacitaciones a los servidores públicos, luego este ente cambia su denominación por la Oficina de racionalización y capacitación de la administración pública, en 1968 se convierte en la escuela superior de la administración pública ESAP, luego en 1973 se llamaría Instituto nacional de la Administración Pública INAP; esta entidad como organismo autónomo a la presidencia de la república genera disposiciones relacionadas a la gestión del personal del estado y la gestión institucional.; para 1979 con la aprobación de la nueva constitución política del Perú se eleva a un rango de constitucional a la carrera administrativa y se crea el derecho a la estabilidad laboral para los servidores públicos y funcionarios; se instituye un régimen único homologado de igualdad salarial absoluta, sin embargo las entidades públicas buscaron la manera de instaurar bajo sus propias disposiciones sus remuneraciones así cada sector tiene sus propias escalas remunerativas. En respuesta surge la actual reforma del servicio civil con la creación de la de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Para orientar el análisis hacia los objetivos propuestos se abarcará cinco puntos que se encuentran en el libro II respecto al régimen del servicio civil de los que se describirá y analizará desde un enfoque netamente referido a los servidores públicos profesionales y técnicos.

Títulos y componentes de la Ley del Servicio Civil.

Título I: Derechos de los Servidores Civiles. Se estipula los siguientes derechos:

Derecho a gozar del descanso vacacional: que en muchos casos no es solicitado por el servidor público ya sea por desconocimiento de sus derechos o por motivos en los que el trámite de vacaciones es demorado o negado bajo fundamentos poco claros.

Jornada de servicio: establecida como 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo, sin embargo la realidad es otra cuando la responsabilidad está de por medio, ya que en muchas oportunidades tendrán que sobrepasar el límite de horas de trabajo acumulando mayor grado de agotamiento físico lo que resultara en la disminución de su desempeño, en establecimientos en los que la modalidad de contrato es distinta como plaza orgánica y contrato cas. Frente a esto se debe aplicar un único régimen laboral para garantizar la igualdad entre trabajadores en un sentido de por lo menos jornada de trabajo si no lo es en el aspecto remunerativo, evidentemente inequitativo, porque la ley admite compensaciones para unos y no para otros tipos de servidores civiles.

Horario de servicio: las horas de compensación en muchos casos dependerá de las relaciones interpersonales entre los trabajadores y jefes inmediatos, que en muchos casos no existe compensación por horas de trabajo. La monitorización de horas de compensación haciendo un ranking de compensaciones para evaluar en qué medida se aplica las horas de compensación.

Teletrabajo: frente a la abrumadora tecnología se debería contar con especialista en zonas claves para la resolución oportuna de casos, reporte inmediato de eventos adversos, sin embargo mes tras mes tenemos que cargar con la preocupación de responsabilidades que sobrepasan los límites humanos, las acciones como contrato de un nuevo personal podrían resultar positivas en caso de teletrabajo.

Título II: obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades de los servidores civiles

La descripción de las obligaciones prohibiciones e incompatibilidades son detalladas y entendibles sin embargo se tienen numerosos casos en que el servidor público limita sus obligaciones o cae en prohibiciones debido a la formación de actitudes inadecuadas, lo que repercute en las relaciones interpersonales y en la función que desempeña, al mismo tiempo se ven influenciados por los grupos políticos con el fin de beneficios personales lo que hace que su desempeño sea desprestigiado por la población, así se evidencia una baja cobertura de atención y disminución en el cumplimiento de metas institucionales; en este sentido las políticas para la mejora las obligaciones y evitar actos enmarcados en las prohibiciones del servidor público se deben enfocar en la formación del actitudes e incidir en el cambio de actitud del servidor público.

Título III: Incorporación al servicio civil

Se establece que la incorporación se realiza a través de un proceso de selección, el mismo que tiene las siguientes modalidades de acceso: concurso público de méritos, contratación directa y cumplimiento de requisitos de leyes especiales; siempre que cumplan con el perfil del puesto y los requisitos para postular. Actualmente los procesos de selección esta plagados de denuncias e irregularidades al extremo que en algunos casos han llevado a procesos administrativos, que por la demora de trámites burocráticos ha dado sentencias tardías, o que simplemente quedaron sin resolver.

En este sentido el trato para los servidores públicos, es diferenciado pues la modalidad de incorporación a la ley servir tiene grandes diferencias entre contratos de tiempo determinado y los que ingresan por cargo de confianza.

Título IV: De la suspensión

La suspensión del servicio civil, debidamente sustentada, se declara mediante resolución administrativa del responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, en la que se consigna la causal y la fecha en que se hace efectiva. La Resolución tendrá como anexos los documentos que acreditan la causal.

Título V: Término del servicio civil

Así establece el término del Servicio Civil La conclusión del vínculo que une a la entidad con el servidor civil configura el término de dicha relación en el Servicio Civil. Los más conocidos en caso de fallecimiento, por límite de edad, por jubilación, por pérdida o renuncia de la nacionalidad, por condena penal, por inhabilidad para el ejercicio de la función pública, por causa relativa a la capacidad física mental, por extinción de la entidad, por supresión del puesto por causa tecnológica, por contratación de plazo fijo, por destitución, por indemnización de destitución injustificada; estos son los motivos del término del servicio civil que en conclusión están sujetos a las causas que son previstas en el reglamento del servicio civil. Considero que el término del servicio civil debe ser evaluado bajo todas las perspectivas de manera detallada, para que no se infrinja en el derecho a la igualdad de los ciudadanos; en algunos gobiernos regionales se emiten resoluciones de termino de contrato para unos al 25 del último mes de contrato a plazo fijo y para otros al 31 del mismo mes, la diversidad de regímenes laborales no debiera traer desigualdad en el manejo del termino de servicio civil, muchos de los vinculados a los directivos no son cesados sino por el contrario son cambiados de modalidad de plaza para continuar con el vínculo laboral, esto crea indignación.

De la misma forma el disponer el término de contrato por reemplazo por causa tecnológica, por supresión de plaza, afecta al derecho de la promoción del empleo y no cuenta con fundamento ético, atentando la integridad de la persona y la de su familia.

La carrera administrativa en el Perú. Está regida por un conjunto de principios, normas, procesos que regulan la incorporación, y además incluye los deberes y derechos de los servidores, en el Perú es reglamentado por la Ley de las bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público y su reglamento, se insertan a esta ley tres grupos ocupacionales cuyos requisitos son la antigüedad, capacitación y evaluación, la carrera administrativa en principio planteo e instauro la homologación salarial mediante el llamado sistema único de remuneraciones que como antes ya lo mencionamos fue cambiado por cada sector, reflejo de las actuales brechas salariales entre los diferentes sectores. Atrás quedaron cualquier tipo de parámetros de control de la igualdad remunerativa que lamentablemente sigue siendo este el motivo de reclamos colectivos y sindicales.

Los objetivos de la investigación fueron formulados de la siguiente manera:

Objetivo general

Analizar las implicancias jurídicas que se generan a través de la implementación de la Ley del Servicio Civil en el distrito de Ayacucho.

Objetivos específicos

Conocer las implicancias jurídicas que se generan respecto a la capacitación considerada en la Ley del Servicio Civil, en opinión de los trabajadores del sector público de nuestra ciudad.

Conocer las implicancias jurídicas que se generan respecto a la gestión del rendimiento considerada en la Ley del Servicio Civil, en opinión de los trabajadores del sector público de nuestra ciudad.

Conocer las implicancias jurídicas que se generan respecto al régimen disciplinario considerado en la Ley del Servicio Civil, en opinión de los trabajadores del sector público de nuestra ciudad.

Conocer las implicancias jurídicas que se generan respecto a los derechos colectivos considerados en la Ley del Servicio Civil, en opinión de los trabajadores del sector público de nuestra ciudad.

Conocer las implicancias jurídicas que se generan respecto a los instrumentos de gestión considerada en la Ley del Servicio Civil, en opinión de los trabajadores del sector público de nuestra ciudad.

En lo que corresponde a las hipótesis de investigación sabemos señalar que se han estructurado de la siguiente manera:

Hipótesis general

Las implicancias jurídicas que se generan a través de la implementación de la Ley del Servicio Civil vulneran los derechos laborales de los trabajadores amparados en la normatividad vigente y en el derecho internacional.

Hipótesis específicas

Las implicancias jurídicas que se generan respecto a la capacitación considerada en la Ley del Servicio Civil, constituirá en un futuro, la causa para despedir a los trabajadores del sector público de nuestra ciudad.

Las implicancias jurídicas que se generan respecto a la gestión del rendimiento considerada en la Ley del Servicio Civil, es la supervisión de la productividad laboral, midiéndola en función de diversos criterios.

Las implicancias jurídicas que se generan respecto al régimen disciplinario considerado en la Ley del Servicio Civil, es la imposición de sanciones drásticas y restrictivas.

Las implicancias jurídicas que se generan respecto a los derechos colectivos considerados en la Ley del Servicio Civil, son las transgresiones de los derechos ganados a través de pactos colectivos y amparados por las leyes laborales y la Constitución Política de nuestro país.

Las implicancias jurídicas que se generan respecto a los instrumentos de gestión considerada en la Ley del Servicio Civil, es la exigencia de la eficacia y productividad del trabajador a través de la imposición de un cuadro de puestos.

Material y método

El estudio estuvo orientado al tipo de investigación básica, que para Carrasco (2012). Esta investigación es la que se mantiene dentro del marco teórico; ya que persigue el progreso de los conocimientos científicos a través de la formulación de nuevas teorías pero sin modificar los aspectos prácticos.

El nivel de investigación es el descriptivo. Este nivel según Mendoza (2012), consiste en medir y describir las características de un fenómeno en un momento determinado. Esta caracterización no tiene una interpretación causal.

Siendo descriptivo porque la intención del estudio es caracterizar la pertinencia de la implementación de la Ley del Servicio Civil.

El método deductivo es el proceso por el cual una serie de proposiciones lógicas llevan a una conclusión, para así poder comparar la teoría con la realidad. Abanto W. (2016).

El diseño de investigación para el caso del presente estudio viene a ser el no experimental Para Hernández y Otros (2014) el diseño no experimental es la intención del investigador de investigar el fenómeno tal y como ocurre en la realidad.

La población considera a un total de 80 operadores de justicia, mientras que la muestra registró a 60 de ellos como unidad de estudio. Los criterios de inclusión fueron que las unidades de estudio tuvieran formación profesional en el campo del Derecho. El muestreo utilizado fue el azar probabilístico.

La técnica utilizada en el recojo de información fue la encuesta, mientras que para el caso del instrumento se utilizó el cuestionario de preguntas.

Resultados

Los resultados y las conclusiones demuestran que, la mayoría de los encuestados, en un porcentaje igual al 75,0%, consideran que la implementación de la Ley del Servicio Civil, atenta contra los derechos fundamentales de los trabajadores, porque vulnera los derechos amparados por la normatividad vigente de nuestro país, así como por los tratados internacionales firmados por el Perú.

Discusión

La Ley del Servicio Civil, vienen implementándose en nuestro país, la misma que trajo un sin número de observaciones y reclamos por parte de los trabajadores quienes perciben que su aplicación atenta con sus derechos laborales, es más no respeta, en su opinión, los derechos laborales consagrados en las leyes y pactos colectivos suscritos a nivel nacional e internacional, por ello es que existe rechazo en su implementación.

La tabla 1 nos permite observar que el 75,0% (45) de los encuestados considera que la implementación de la ley del Servicio Civil, atenta contra la estabilidad laboral y los derechos colectivos ganados por los trabajadores a través de pactos colectivos las mismas que son amparadas por la Constitución Política del Perú y refrendada en los convenios internacionales suscritos por nuestro país, mientras que el 8,3% (5) sostiene que en ningún caso se trasgrede los derechos laborales de los trabajadores, corroborando los resultados obtenidos por Boceti (2016) quien en su tesis titulada: Implementación de la Ley del Servicio Administrativo en Instituciones Públicas del Estado de la República de Argentina, afirma que, la mayoría de los encuestados tienen una percepción subjetiva de los alcances de la norma debido a que el estado no se ha preocupado en difundir los alcances de esta reforma laboral. Efectivamente, lo que sucede en el área de estudio confirma lo aseverado por los autores citados, porque la mayoría de los trabajadores no conoce a cabalidad los alcances de esta norma, porque no se tienen espacios para el dialogo y el debate de la misma.

Los datos organizados en la tabla 2 nos permiten observar que el 50,0% (30) de los encuestados consideran que la capacitación de los trabajadores, prevista por la Ley del Servicio Civil atenta o trasgrede los derechos laborales, porque a partir de este proceso, se iniciará con la aplicación de una serie de evaluaciones, que según los encuestados constituye el argumento para iniciar con los despidos de los trabajadores., confirmando los resultados obtenidos por Mantilla (2012) quien en su tesis titulada: Implementación de la Reforma Laboral en La República Democrática de México, afirma que, la mayoría de los profesionales del derecho laboral encuestados sostienen que la Ley transgrede el derecho laboral de los trabajadores porque soslaya taxativamente el derecho a la estabilidad laboral y la forma de evaluación considerada en esta norma no garantiza la transparencia ni la equidad.

La tabla 3 nos permite observar que el 43,3% (26) de los encuestados consideran que el componente denominado gestión del rendimiento, atenta contra la estabilidad laboral, porque pretende medir en función de criterios de eficiencia y eficacia, la productividad del trabajador, sin tener en cuenta que la entidad no prevé y proporciona recursos y materiales para hacer efectivo su trabajo, mientras que el 25,0% (15) de ellos considera que en ningún caso afecta la estabilidad laboral de los trabajadores, confirmando los resultados obtenidos por Martínez (2012) quien en su tesis titulado: Implicancias jurídicas de la implementación de la reforma laboral en la Universidad de Loja, Ecuador, afirma que, existen artículos que contravienen el derecho a la estabilidad laboral, por cuanto toda norma no tiene carácter retroactivo, sin embargo en la mayoría de los articulados se evidencia la generalización de esta ley a todos los trabajadores, efectivamente esta afirmación coincide con lo manifestado por Bernales (2014) quien sostiene que debe existir una evaluación jurídica sobre la constitucionalidad de algunos artículos porque se observa claramente que se atenta contra derechos adquiridos.

Los datos organizados en la tabla 4 nos permiten observar que 43,3% (26) de los encuestados consideran que el componente denominado régimen disciplinario, atenta contra la estabilidad laboral, porque las sanciones que se estipulan en dicha norma son drásticas y del tipo represivo, las mismas que no tienen espíritu formativo, sino que tienen la intención de sancionar taxativamente cualquier falta que el trabajador cometa, sin considerar ningún tipo de justificación, mientras que el 15,0% (9) considera que no atenta en ningún caso los derechos laborales de los trabajadores., corroborando los resultados obtenidos por Sosa (2015) quien en su tesis titulada: Implementación de la Ley Servir y sus implicancias jurídicas, afirma que, la ley de servicio civil desde su puesta en marcha, no ha dado opciones de abstención de pertenencia sino más bien queda establecido de manera obligatoria la incorporación de los demás regímenes laborales a este régimen laboral único y exclusivo, con el amparo constitucional que dispone su aplicación inmediata en los servidores públicos, y su renuncia no es factible pues ocasionaría el cese laboral y perjuicio a sus derechos laborales.

Los datos organizados en la tabla 5 nos permite observar que el 51,7% (31) de los encuestados consideran que el componente denominado derechos colectivos, trasgrede los derechos laborales de los trabajadores, porque en casi todos los articulados, no se respeta los derechos ganados a través de pactos colectivos y amparados por las leyes laborales y la Constitución Política de nuestro país, mientras que el 18,3% (11) considera que la Ley del Servicio Civil, para el caso específico de los derechos laborales se sustenta en la meritocracia, confirmando los resultados obtenidos por Gonzales (2012) quien en su tesis titulada: La Ley de Servicio Civil, marchas y retrocesos, afirma que, la ley que se viene implementando es inválida porque no tiene sustento jurídico, en la medida que atenta contra los derechos laborales de las personas, porque no considera diferenciación alguna de los regímenes laborales de los trabajadores, a quienes generaliza sin un análisis dogmático jurídico, perjudicando su estabilidad laboral y emocional.

Los datos organizados en la tabla 6 nos permiten observar que el 48,3% (29) de los encuestados consideran que el componente denominado instrumentos de gestión, vulnera sus derechos laborales, por cuanto exige que la eficacia y productividad del trabajador se supedita a la estructura de un cuadro de puestos, cuya elaboración depende de criterios subjetivos, mientras que el 23,3% (14) considera que en ningún caso atenta contra la estabilidad laboral de los trabajadores, confirmando los resultados obtenidos por Hinojosa (2013) quien en su tesis titulada: Percepción de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Ayacucho sobre la aplicación de la Ley del Servicio Civil, afirma que, existe rechazo mayoritario por parte de los trabajadores sobre la aplicación de la Ley de Servicio Civil, porque atenta contra sus derechos laborales y no respeta el statu quo de los mismos ganados a través de convenios colectivos, además de no hacer diferencias a nivel de los regímenes laborales de los trabajadores.

Conclusiones

1. Primero. La implementación de la Ley del Servicio Civil, en opinión de los encuestados atenta contra la estabilidad laboral de los trabajadores, porque en la mayoría de sus articulados, trasgrede los derechos laborales de los trabajadores, las mismas que son refrendadas por la normatividad vigente y por los pactos colectivos suscritos entre los trabajadores y el estado, así como por los convenios internacionales firmados por el Perú con diferentes organismos que velan y protegen los intereses laborales de los trabajadores a nivel mundial.
2. Segundo. Los procesos de capacitación considerados en la implementación de la Ley del Servicio Civil, atentan contra los derechos laborales de los trabajadores, porque taxativamente se considera como requisito esencial para valorar el desempeño laboral, la misma que es subjetiva y se presta a intereses del estado, convirtiéndose en instrumento para efectivizar el despido masivo de trabajadores.
3. Tercero. La gestión del rendimiento es un componente que la Ley del Servicio Civil considera para medir la eficiencia, eficacia y la productividad del trabajador, la misma que solo se aboca a medir criterios como costo beneficio, sin considerar factores o elementos que determinan, justamente el nivel de productividad de los trabajadores, por lo que es inadecuado su aplicabilidad.
4. Cuarto. El régimen disciplinario que la Ley del Servicio Civil considera trasgrede los derechos laborales de los trabajadores porque es lesivo para el desarrollo personal y profesional, en la medida que se cumple taxativamente y tiene un carácter represivo, contraviniendo los derechos laborales atentando contra el espíritu formativo de las leyes vigentes.
5. Quinto. Los derechos colectivos que se registran en la Ley del Servicio Civil, socavan la institucionalidad de los gremios sindicales porque hacen caso omiso a las leyes amparadas por la Constitución y la normatividad vigente, y no respeta el criterio jurídico de la retroactividad.
6. Sexto. La implementación de la Ley del Servicio Civil, contempla la exigencia taxativa de instrumentos de gestión, que poseen criterios subjetivos de valorar el desempeño laboral, además de que son elaborados sin la participación directa de los trabajadores, por lo que carece de sustento técnico y jurídico.

Referencias bibliográficas

- Abanto, W. (2016). *Guías de desarrollo de proyecto de tesis*. Trujillo, Perú: UCV.
- Alarcón, R. (2015). *Ley del Servicio Civil y sus implicancias jurídicas*. Lima, Perú: San Marcos.
- Albán, J. (2012). *Métodos de investigación científica*. Lima, Perú: San
- Boceti, G. (2016). *Implementación de la Ley del Servicio Administrativo en Instituciones Públicas del Estado de la República de Argentina*. Tesis inédita presentada a la Universidad de Mendoza, Argentina.
- Cárdenas, L. (2015). *Ley de reforma laboral y derechos fundamentales*. Lima, Perú: San Marcos.
- Carrasco, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Cernaqué, M. (2013). *Problemática de la Ley del Servicio Civil y la defensa del trabajo*. Lima, Perú: UNMSM.
- Corrales, E. (2015). *Ley del Servicio Civil y los derechos laborales en la legislación vigente*. Lima, Perú: San Marcos.
- Dibós, A. (2015). *Normas conculcadas en la implementación de la Ley Servir*. Lima, Perú: San Marcos.
- Fernández, A. (2015). *Implementación de la Ley del Servicio Civil*. Lima, Perú: San Marcos.
- Gaceta Jurídica (2015). *Problemática de la Ley del Servicio Civil*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Gómez, F. (2015). *Análisis jurídico del reglamento de la Ley 30057*. Lima, Perú: UNMSM.
- Gonzales, M. (2012). *La Ley de Servicio Civil, marchas y retrocesos*. Tesis inédita presentada a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Hernández y Otros (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.
- Hinostroza, D. (2013). *Percepción de los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Ayacucho*. Tesis inédita presentada a la Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú.
- Humareda, D. (2015). *Análisis jurídico de la implementación de la Ley del Servicio Civil*. Lima, Perú: San Marcos.
- Inzua, P. (2015). *Constitucionalidad de la Ley del Servicio Civil*. Lima, Perú: San Marcos.
- Macedo, L. (2014). *Implicancias jurídicas en la reforma laboral*. Lima, Perú: San Marcos.
- Mantilla, J. (2012). *Implementación de la Reforma Laboral en La República Democrática de México*. Tesis inédita presentada a la Universidad de Puebla, México.
- Martínez, D. (2012). *Implicancias jurídicas de la implementación de la reforma laboral en la Universidad de Loja, Ecuador*. Tesis inédita presentada a la Universidad de Quito, Ecuador.

- Mendoza, J. (2012). *Métodos y técnicas de investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Miranda, D. (2015). *Reforma del sector público en el Perú*. Lima, Perú: UNMSM.
- Pino, R. (2012). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Sosa, A. (2015). *Implementación de la Ley Servir y la vulneración de los derechos laborales*. Tesis inédita presentada a la Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú.
- Tapia, P. (2014). *Gestión de los servicios públicos*. Lima, Perú: San Marcos.
- Ugarte, A. (2015). *Implementación de la Ley de Servicio Civil*. Lima, Perú: USMP.
- Urbina, F. (2015). *Legislación laboral y la implementación de la Ley Servir*. Lima, Perú: San Marcos.
- Valdés, O. (2015). *Sistema laboral y legislación punitiva*. Lima, Perú: San Marcos.
- Zavaleta, D. (2015). *Derecho laboral y sus implicancias jurídicas*. Lima, Perú: San Marcos.