



**FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

**LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU IMPLICANCIA EN LA
ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA GERESA LAMBAYEQUE. PERÚ, 2017**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

Autor:

Vásquez Carhuatanta, Hebert

Asesor:

Renzo Jesús, Maldonado Gómez

Línea de Investigación:

Derecho Laboral

Pimentel – Perú

2018

LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU IMPLICANCIA EN LA ESTABILIDAD
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERESA LAMBAYEQUE.
PERÚ, 2017.

POR:

Bach. Hebert Vásquez Carhuatanta

Tesis presentada a la Escuela Académico profesional de Derecho de la
Universidad Señor de Sipán, para optar Título Profesional de ABOGADO.

Aprobado por:

Mg. Jorge Napoleón Vilches Castro
Presidente

Mg. Carlos Andree Rodas Quintana
Secretario

Mg. Jorge Abel Cabrejos Mejía
Vocal

DEDICATORIA

A mis queridos padres:

Porfirio e Ysabel

El regalo más bello y grande que Dios me ha podido dar, por su infinito amor, apoyo y dedicación, quienes confiaron siempre en mí y no escatimaron esfuerzo alguno para brindarme todo el apoyo necesario en mi formación profesional

A mis hermanos:

David., Claudelina, Teonila, Rosula y Esther.

Por permanecer siempre conmigo a lo largo de mi vida, brindándome su amor y apoyo permanente, alentándome para seguir adelante.

A Isela, mi esposa y compañera, mi mejor motivadora, por estar siempre conmigo en mis tristezas y alegrías, brindándome siempre su ayuda constante, quien no escatima esfuerzo ni horario para brindarme su apoyo y compañía en el transitar de nuestra vida.

A todos mis familiares:

Quienes representan modelos de amor, unión, fortaleza y amistad.

AGRADECIMIENTO

*Agradezco a **DIOS**, nuestro **Señor** quien fortalece día a día mi espíritu, por su infinito amor, bondad y misericordia, por darme la fuerza y luz para enfrentar y superar momentos difíciles. Por permitirme vivir gratos momentos y hacer realidad mí anhelo.*

Con especial afecto y gratitud a mis Tutores y docentes por brindarme su amistad; valiosa, constante, desinteresada y sabia orientación en la elaboración y culminación del presente trabajo de investigación. Gracias por brindarme su tiempo y por compartir sus conocimientos.

Al Jurado Evaluador y Asesor, quienes en forma acertada han contribuido con valiosos aportes, orientados a mejorar el presente trabajo, y así poder culminar en forma satisfactoria.

A los participantes del estudio, los servidores públicos Profesionales y Técnicos administrativos de la GERESA Lambayeque, por brindarme su valioso tiempo y su colaboración, que hizo posible la presente investigación.

AUTORÍA

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE TESIS

Yo, **HEBERT, VÁSQUEZ CARHUATANTA** con **DNI. N° 03700210**; declaro que el informe de investigación denominado **“LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU IMPLICANCIA EN LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERESA LAMBAYEQUE. PERÚ, 2017”**, se ha desarrollado de manera íntegra, respetando derechos intelectuales de las personas que han desarrollado conceptos mediante las citas en las cuales indican la autoría, y cuyos datos se detallan de manera más completa en la bibliografía. En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, autenticidad y alcance del presente Informe de Tesis. Chiclayo, agosto 2018.

Filiación institucional: Gerencia Regional de Salud Lambayeque.

La presente investigación es autofinanciada por el investigador.

ÍNDICE

<i>AGRADECIMIENTO</i>	iv
<i>AUTORÍA</i>	v
<i>Resumen</i>	vii
<i>Abstract</i>	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Situación Problemática.....	11
1.2. Formulación del problema	13
1.3. Hipótesis.....	14
1.4. Objetivos	14
1.5. Justificación.....	15
1.6. Antecedentes de investigación	16
1.7. Marco Teórico.....	21
1.7.1. Regímenes Laborales de la Administración Pública.	21
1.7.2. Ley del Servicio Civil Peruano – Ley N° 30057.....	29
1.7.3. Implicancias en la estabilidad laboral del Servidor Civil.	36
1.7.4. Otros posibles componentes del marco referencial.	39
II. MATERIALES Y MÉTODOS	42
2.1. Tipo y diseño de Investigación	42
2.2. Métodos de la Investigación.....	42
2.3. Población y muestra	43
2.4. Variables y operacionalización	45
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	46
2.6. Validación y confiabilidad de instrumentos.....	48
III. RESULTADOS.....	49
IV DISCUSIÓN	68
V. CONCLUSIONES	80
VI. RECOMENDACIONES	81
VII. REFERENCIAS.....	82
ANEXOS.....	85
ANEXO 1: Cuestionario.....	85

**LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU IMPLICANCIA EN LA
ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERESA
LAMBAYEQUE. PERÚ, 2017**

**LAW OF THE CIVIL SERVICE AND ITS IMPLICATION IN THE
LABOR STABILITY OF THE WORKERS OF THE GERESA
LAMBAYEQUE. PERU, 2017**

Hebert Vásquez Carhuatanta¹

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo: Determinar las implicancias de la Ley del Servicio Civil en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque, de la misma manera se justifica ya que constituye un importante aporte al campo jurídico, porque ayudará a dilucidar si la Ley del Servicio Civil, efectivamente, contiene disposiciones que podrían resultar vulneratoria a los derechos a la estabilidad laboral de los trabajadores; o si, por el contrario, sus disposiciones se ciñen a los preceptos constitucionales y legales que regulan el respecto a tales derechos. La presente investigación es de enfoque cuantitativo de tipo observacional descriptiva y explicativa, cuya muestra de estudio estuvo conformada por un total de 163 trabajadores.

Obteniendo como resultados referentes a las implicancias de aplicarse la Ley del Servicio Civil: El 51.5% considera que tendría un impacto negativo en la estabilidad laboral, opinan que la Ley del Servicio Civil debe modificarse (43.6%) y un 33,1% debe derogarse. Ello me permite considerar que, desde la perspectiva de los trabajadores, la Ley del Servicio Civil es una Ley que afectaría los derechos de los trabajadores.

Finalmente, la investigación concluye que el 51.5% de los trabajadores de la GERESA opina que de aplicarse la Ley del Servicio Civil se tendrá un impacto negativo en la estabilidad laboral considerando que, a dos evaluaciones desaprobadas, es causal de cese, el tránsito al nuevo régimen despoja a los servidores de sus derechos adquiridos, entre otras según lo contemplado en el artículo 49° inciso “i” hasta la “l” del reglamento de la ley.

Palabras Clave: *Implicancias de la Ley de Servicio Civil, estabilidad laboral, regímenes laborales.*

Abstract

The objective of the present investigation was to: determine the implications of the Civil Service law in the labor stability of the workers of the “Gerencia Regional de Salud Lambayeque”, in the same way is justified since it constitutes an important contribution to the legal field, because it will help to clarify if of the Civil Service law, in effect, contains provisions that could be vulnerable to workers' rights in the labor stability; or if, on the contrary, its provisions are in accordance with the constitutional and legal precepts that regulate the respect of such rights. The present investigation is of quantitative approach of descriptive and explanatory, observational type, whose sample of study was conformed by a total of 163 workers.

Obtaining as a result the implications of applying the Civil Service Law: 51.5% consider that it would have a negative impact on job stability, they believe that the Civil Service Law should be modified (43.6%) and 33.1% should be repealed. This allows me to consider that from the perspective of the workers, the Civil Service Law is a Law that would affect the rights of workers.

Finally, the investigation concludes that 51.5% of the workers of the “GERESA” believe that the Civil Service Law will have a negative impact on job stability given that two disapproved evaluations are grounds for dismissal, the transit to the new regime strips the servers of their acquired rights, among others, as contemplated in article 49, subsection "i" up to "l"

Key Words: *Implications of the Civil Service Law, labor stability, labor regimes.*

¹ Adscrito a la Escuela Profesional de Derecho, Pregrado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. Email: vcarhuatantah@crece.uss.edu.pe

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere a un tema muy discutido en la administración pública el cual se puede definir como Ley del Servicio Civil y su Implicancia en la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de la GERESA Lambayeque. Perú, 2017.

Actualmente el Estado Peruano cuenta con tres tipos de regímenes laborales, sin contar las carreras especiales; entre ellos el régimen de carrera administrativa bajo el Decreto Legislativo N° 276; el régimen del Contrato Administrativo de Servicios bajo el Decreto Legislativo N° 1057; y el régimen de la actividad privada bajo el Decreto Legislativo N° 728, cada uno de ellos con sus propias reglas, derechos y obligaciones. Es por ello que en el marco de la modernización del estado se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), por medio del Decreto Legislativo N° 1023, con el objeto de mejorar la función pública por medio de un servicio civil meritocrático y eficiente. En relación con tal objeto se promulga la ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, en adelante (LSC), por medio de la cual se establece un nuevo régimen para las personas que prestan servicios en el estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios. De acuerdo con ello, el nuevo régimen aplicable al sector público ha tenido una serie de cuestionamientos, especialmente en lo que respecta la estabilidad laboral. Por ello, el presente trabajo busca aclarar algunas interrogantes planteadas en relación con dicho derecho individual. Teniendo todo lo esbozado, el presente trabajo en la base teórica se divide en tres partes, iniciando de la primera parte se trata de manera general la regulación de los distintos regímenes laborales en el país; en la segunda parte se aborda lo referente a la organización, estructura e incorporación al Servicio Civil y finalmente en la tercera parte se realizó un análisis objetivo y detallado acerca del derecho a la estabilidad laboral en el nuevo régimen del Servicio Civil Peruano.

Por todo ello, es necesario conocer con mayor profundidad, el desarrollo y aplicación de la LSC - Ley N° 30057, ya que la norma tiene por finalidad establecer mayores niveles de eficacia y eficiencia en el servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo

integran; tomando como pilar fundamental aquellos atributos fundamentales de un servidor público, estos son: ser responsable, políticamente independiente y técnicamente capaz. Siendo estos tres atributos bien complicados de organizar. Los dos primeros atributos están destinados a garantizar la estabilidad jurídica de los ciudadanos, mientras que el tercero también, pero, además, permite la eficacia de la acción del gobierno; sin embargo, la razón por la cual la labor del servicio civil es difícil, porque se tiene que lograr todo a la vez, pero no del mismo sentido en todas las instituciones, posiciones y roles.

Espero poder llegar a cubrir las expectativas generadas en el presente trabajo de investigación. Así también que dicho aporte contribuya en el saber jurídico de nuestros colegas y estudiantes, fortaleciéndose más con el desarrollo de la presente temática.

El autor

1.1. Situación Problemática

El problema de investigación seleccionado constituye parte de la problemática del derecho laboral, a nivel nacional y específicamente a nivel local en la Región Lambayeque. Luego de la reforma del Servicio Civil peruano a través de la promulgada ley N° 30057 - LSC, régimen laboral que busca 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; con el propósito de ordenar y mejorar el funcionamiento de la gestión de los recursos humanos en el sector público y que permita mejorar el desempeño y el impacto positivo que el ejercicio del servicio público que debe tener sobre la ciudadanía. En este contexto el problema a investigar es denominado: Ley del Servicio Civil y su implicancia en la estabilidad laboral de los trabajadores de la GERESA Lambayeque. Perú, 2017.

La actual reforma de la LSC se inició en el año 2008, por la ausencia de una política de recursos humanos, con la finalidad de mejorar la calidad y oportunidad de los servicios que se presta a la ciudadanía, tratando de mejorar el desempeño de los servidores, a través de la profesionalización, la instauración del principio de mérito y el ordenamiento de las reglas que regulan los deberes y derechos de los servidores (Díaz, 2015). Sin embargo, en la mayoría de las veces no se ha logrado un resultado positivo.

En el Perú, la realidad en el ámbito jurídico demanda de profesionales capaces de encontrar soluciones ágiles y efectivas a los conflictos que se presentan a diario en la sociedad y para que logren ese fin, es necesario que se actualicen constantemente sobre los temas sociales y jurídicos de interés para la profesión. No hay que perder de vista que es el ser humano quien crea la ley y no a la inversa, situación que se ha observado desde los inicios de la civilización, con la creación de normas que permitieron armonizar las relaciones entre las personas, en la búsqueda de la paz social y la convivencia pacífica de los pueblos; pero el establecimiento de límites dictatoriales a los seres humanos siempre ha ocasionado reacciones adversas.

Tal es así, que una de las razones más fuertes de insatisfacción social, respecto a la contratación pública en nuestro país, es la existencia o no de un integral respeto por los derechos laborales de los servidores públicos, más aún, si pese a ser el estado el encargado de velar por la protección de los derechos de los trabajadores, se ha podido evidenciar que en la última década diferentes instituciones públicas cometieron, sin limitación alguna, verdaderas irregularidades en cuanto a las relaciones de naturaleza laboral entre trabajadores y empleadores, dejando de lado lo establecido por las normas de acceso a la administración pública y vulnerando con ello el acceso a la administración pública; y a la vez los derechos laborales de los servidores públicos.

Así mismo, para un sector de los servidores públicos de nuestro país, la LSC es considerada como una norma anti laboral e inconstitucional, por lo que constantemente se observa rechazo en los diferentes sectores de la administración pública; mientras otros afirman que es una ley que propicia la meritocracia, mejores oportunidades salariales y remunerativas, modernización del Estado, entre otros, por lo que abogan por su urgente implementación. Sin embargo, queda claro que la modernización de un Estado no se logra solo con una Ley, sino mediante una transformación integral del estado y su administración. Una ley meritocrática como la presente tiene buenas intenciones, pero dada la situación de burocracia y corrupción a nivel de nuestras instituciones públicas, ésta probablemente no podrá lograr el cambio que pretende alcanzar, más por el contrario generará un trato discriminatorio (LLerena Zea, 2015).

Tal es así, que de acuerdo a lo investigado la LSC tiene aspectos positivos y también tiene aspectos negativos como la eliminación de la negociación en materia salarial; quiere decir que la negociación colectiva entre el Estado y los Sindicatos se ha recortado. Asimismo, los despidos están sujetos a las evaluaciones, evaluaciones que habitualmente se prestan para manejos políticos y partidarios generando reacciones negativas en los trabajadores estatales, conllevando a un alto costo económico, social y político para el país. Entonces, urge la necesidad de buscar soluciones que nos conduzcan a disminuir esta insatisfacción, tarea que por cierto no es sencilla.

Bajo ese contexto, la incertidumbre versa, sobre la protección que se les otorgaría a los servidores públicos, en cuanto al derecho a la estabilidad laboral, regulado en la Ley N° 30057-LSC, es decir, si los mismos gozarían de una verdadera estabilidad laboral meritocrática y podrían hacer una auténtica carrera en la administración pública, sobre la base de su desempeño, conforme lo establece el nuevo régimen del Servicio Civil. En este sentido, esta nueva ley tiene como objetivo, permitir que las instituciones del Estado obtengan mayores niveles de eficacia y eficiencia, lo que traerá, como resultado, un mejor servicio a los ciudadanos; así como establecer un régimen único y exclusivo para los trabajadores de Estado pero que en materia de su aplicación no cumpliría este objetivo dado a las excepciones de algunos organismos contempladas en la primera disposición complementaria final de la LSC.

En consecuencia, es necesario que como estudiantes del Derecho y de los profesionales de la actualidad, conocer los nuevos desafíos que conlleva la aplicación del derecho a la estabilidad laboral, al estatus de los servidores públicos, en el nuevo régimen del Servicio Civil Peruano donde todos aquellos que ingresen al nuevo régimen, cuenten con estabilidad laboral y con un mejor horizonte laboral siempre y cuando cumplan con el eje central que es la meritocracia; es decir se aplicará meritocracia tanto para el ingreso al nuevo régimen, como para el ascenso y la permanencia en el régimen del Servicio Civil.

En este contexto el problema a investigar es denominado: Ley del Servicio Civil y su implicancia en la estabilidad laboral de los trabajadores de la GERESA Lambayeque. Perú, 2017.

1.2. Formulación del problema

Teniendo en cuenta que el derecho a la estabilidad laboral, es un tema que atañe a la totalidad de trabajadores del estado y en esta oportunidad de la Gerencia Regional de Salud, resulta pertinente considerar la siguiente formulación del problema: **¿Cuáles son las implicancias de la Ley de Servicio Civil en la estabilidad laboral de los trabajadores de la GERESA Lambayeque?**

1.3. Hipótesis

1.3.1. Hipótesis Global.

El nuevo régimen laboral del Servicio Civil, regulado por la Ley N° 30057, efectivamente, contiene disposiciones que podrían resultar vulneratoria a los derechos en cuanto la estabilidad laboral de los trabajadores o servidores públicos.

1.3.2. Sub hipótesis.

- Se evidencia vulneración de la estabilidad laboral en la LSC porque no hay un integral respeto por los derechos laborales de los servidores públicos.
- Se evidencia vulneración de la estabilidad laboral en la LSC por la eliminación de la negociación colectiva sobre materia salarial, los despidos sustentados en las evaluaciones, supresión de puestos. supresión de la entidad y el periodo de prueba.
- Los trabajadores con mayor tiempo de servicio no aceptan el tránsito a la LSC debido a que su tiempo no será considerado y esto significa un atropello a sus derechos laborales adquiridos.
- Si la implementación de la LSC propondría estabilidad laboral a los servidores públicos, estos garantizarían en brindar un buen servicio.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general.

Determinar las implicancias de la Ley del Servicio Civil en la estabilidad laboral de los trabajadores de la GERESA Lambayeque.

1.4.2. Objetivos específicos.

- Identificar los diferentes regímenes laborales del sector público que se encuentran enmarcados dentro de la LSC.
- Identificar la naturaleza y las características de la LSC y su contribución en la mejora de nuestra sociedad, en el campo de la administración pública.
- Establecer el concepto jurídico dogmático del derecho a la estabilidad laboral bajo el régimen del Servicio Civil Peruano.

1.5. Justificación

La presente investigación justificó su desarrollo debido a que constituye un importante aporte al campo jurídico porque ayudará a dilucidar si la LSC, efectivamente, contiene disposiciones que podrían resultar vulneratoria a los derechos a la estabilidad laboral de los trabajadores; o si, por el contrario, sus disposiciones se ciñen a los preceptos constitucionales y legales que regulan el respecto a tales derechos; haciendo posible, de ese modo, que la tan esperada reforma del sector público pueda llevarse adelante; así mismo el tema de investigación adquiere relevancia social porque se refiere a un problema de alcance nacional que trasciende las fronteras de nuestra región, extendiendo sus efectos a todas las entidades del territorio nacional donde los servidores públicos prestan servicios; razón por la cual, el impacto que ha generado su promulgación, ha devenido en protestas y conflictos sociales ocasionados por la paralización de los servicios públicos ante las reiteradas jornadas de huelga convocadas por los gremios sindicales del ámbito nacional; quienes exigen al gobierno la derogatoria de esta Ley por considerarla vulneratoria a los derechos laborales de sindicalización, negociación colectiva, huelga y en especial de la estabilidad laboral.

La presente investigación será beneficiosa para nuestros operadores del derecho, ya que, al analizar la implicancia de la LSC en la estabilidad laboral, los jueces podrán administrar justicia y los abogados invocarán los derechos que correspondan al trabajador para efectivizar la finalidad del derecho que es la justicia. También servirá de base legal que sustente algún tipo de proceso.

El tema de investigación adquiere, sin duda, trascendental relevancia; pues, está de por medio la tan esperada y necesaria reforma contemplada por la LSC que apunta a integrar a los servidores públicos en un solo régimen laboral del Servicio Civil, reforma que no podría materializarse si es que la norma hubiese sido declarada inconstitucional por vulnerar los derechos a la libre sindicalización y a la negociación colectiva de los servidores públicos en el Perú. Pero es necesario acotar que en realidad esta ley ha perdido el objeto principal de ser régimen único por exceptuar de acogerse a diversas instituciones; y además la mencionada LSC hasta la actualidad no cuenta con el presupuesto correspondiente en tal sentido se ha quedado

sin ser aplicada por un periodo de seis años desde su promulgación periodo que estuvo considerada para su implementación.

1.6. Antecedentes de investigación

1.6.1. En el mundo.

El tema de investigación se considera como prioridad investigativa en la actualidad, así lo evidencian importantes, pero aun escasos trabajos publicados en otros países y en el nuestro es un tema también poco investigado en el campo del derecho laboral. Sin embargo, durante la búsqueda exhaustiva de trabajos relacionados coincidentes con el núcleo del problema seleccionado, se encontraron estudios importantes, por los que se creyó pertinente destacarlos:

(Paladines, 2015) *Proyecto de reforma al Código del Trabajo que garantice el derecho de los trabajadores que laboran para compañías contratistas que prestan servicios en actividades complementarias*. (Tesis de pregrado, Universidad autónoma de los Andes Ecuador). Recuperado de: <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/1312.pdf>. Realizada con el objetivo de elaborar un proyecto de reformar el Código de trabajo garantizando los derechos de los trabajadores que laboran para compañías contratistas que prestan servicios en actividades complementarias, al no existir una relación bilateral y directa entre el trabajador y el contratante de la compañía contratistas, llegando a la siguiente conclusión, el Estado debería realizar campañas en las cuales se comuniquen los derechos de los trabajadores en relación de dependencia, y de esta manera contribuir con el cumplimiento de los mismos, por autogestión de los propios trabajadores, ya que existe un gran desconocimiento por la mayoría de empleados privados en cuanto materia laboral se refiere, además deberían mejorar la información estadística con la que cuenta cada institución pública en sus portales web, con esto se lograría que los ecuatorianos tengamos un concepto imparcial basado en hechos reales, en cuanto a las medidas tomadas por el gobierno.

(Oviedo, 2014) *Análisis de la Ley Orgánica de Servicio Público con relación a la Regulación del Traslado Administrativo de los Servidores Públicos con la finalidad de garantizar su estabilidad laboral*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Loja).

Recuperado de: <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/15511>.Pdf. En la que tuvo como objetivo estudiar desde una perspectiva crítica la regulación jurídica del traslado administrativo en relación con los derechos de los servidores públicos, y los criterios doctrinarios existentes al respecto. La investigación concluye que la estabilidad de las servidoras y servidores públicos ecuatorianos, no está debidamente garantizada por las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica de Servicio Público, por lo que no hay una seguridad jurídica efectiva al respecto.

(Martinez, 2011) *Institucionalización del Servicio Civil en México: Análisis comparativo del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal Mexicana, el Servicio Profesional Electoral y el Servicio Exterior*. (Tesis de pregrado, Centro de investigación y docencia económica). México. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10089/16342>.Pdf. cuya finalidad propone responder a la pregunta ¿Se ha institucionalizado el Servicio Civil de carrera a nivel federal en México? Llegando a concluir que los factores determinantes de la institucionalización de los servicios estudiados, los constituyen los grados de autonomía interna y externa inscritos tanto en la ley como las percepciones de los funcionarios públicos, aunado al nivel espíritu de cuerpo de estos últimos.

(Mendoza García J. A. & Mendoza H. J, 2010). *Protección Jurídica Laboral de los Servidores Públicos en la Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa*. (Tesis pregrado, Universidad Centroamericana- Nicaragua). Recuperado de: Repositorio.uca.edu.ni/599/1/UCANI2946.pdf. Cuyo objetivo general es: Conocer la efectividad de la protección jurídico laboral de los servidores públicos, con lo cual llega a formular una serie de conclusiones, de mayor incidencia en la normatividad, tales como:

- Pretende que la estabilidad laboral, además de que no haya despidos sin causa justa demostrada, se base en los méritos del servidor público, en su capacidad, especialización y profesionalismo. Todo para que sea un servidor público de carrera.

- Lamentablemente la ley, a pesar de que resalta el elemento de la estabilidad laboral del servidor público, contiene una disposición legal por la cual la institución pública puede cesar de su condición al servidor público y es lo referido a la denominada “reestructuración y organización institucional”, lo que constituye un hecho o acto muy discrecional que puede ser utilizado con fines políticos, partidarios, personales, o de cualquier otra naturaleza, ya que no existe una reglamentación especial sobre los alcances y ejecución de tal disposición.

- Regula y norma estrictamente la relación laboral de los servidores públicos con el estado que es el empleador siendo el estado representado por cada una de las instituciones públicas que están dentro de la aplicación de la ley por lo que podemos aseverar que la referida ley tiene una naturaleza eminentemente laboral, pero es de aplicación al área administrativa propiamente.

- Existe otra disposición normativa que podría implicar inestabilidad laboral del sector público al ser manipulado el sentido de la ley, cuando se presente planes de reubicación debidamente autorizados por el órgano rector del Servicio Civil; ya que el reglamento de la Ley dispone que el servidor público al momento de su reubicación tiene derecho a optar entre aceptar el nuevo destino o dar por finalizada la relación del trabajo, percibiendo en este último caso la indemnización respectiva.

1.6.2. En el país.

Existen pocas investigaciones a nivel nacional, que guardan relación directa con el problema propuesto en la presente investigación; sin embargo, se consideraron:

(Rivera Parra, 2017) *Efectos de la Ley del Servicio Civil sobre el derecho de negociación colectiva de los Servidores Públicos del Perú*. (Tesis de Pre grado). Universidad Privada del Norte, Trujillo. Cuyo objetivo fue comprender la importancia del estudio de los efectos de la LSC sobre el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos del Perú, concluyendo que la naturaleza jurídica de la negociación colectiva se centra en regular las

condiciones de trabajo, amparar de forma genérica a los trabajadores presentes y a los no intervinientes en la decisión pactada “erga omnes” con lo cual se permite proyectar las consecuencias del convenio, uniformar las condiciones laboral para los trabajadores de una entidad y permite realizar mejoras tanto económicas como condiciones laborales.

(Díaz, 2015) *La vulneración de la Ley del Servicio Civil a los derechos colectivos de trabajo de los empleados públicos del Perú*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Trujillo. Con el objetivo de determinar que la Ley N° 30057 - LSC, vulnera los derechos colectivos de trabajo de los empleados públicos del Perú, llegando a la conclusión que la naturaleza jurídica de la negociación colectiva, es ordinariamente, una disposición general elaborada a través de un procedimiento especial de carácter convencional. Así mismo, se dice que la misma, es el acto concertado en una mesa de negociación para la elaboración de un acuerdo sería el de una propuesta o medida preparatoria de una disposición de carácter general cuyo único fin resultaría ser el órgano de gobierno del correspondiente ámbito. Entendida en otras palabras, podemos decir que, la naturaleza jurídica de la negociación colectiva, se basa en un arreglo o negociación que surge como un contrato, pero que tiene el efecto jurídico de superar la legislación preexistente, reconociendo garantías y derechos superiores debidamente consagrados dentro de la ley.

(LLerena Zea, 2015) *Ley del Servicio Civil y sus implicancias sociales en el Perú- Arequipa*. (Tesis Doctoral) Universidad Católica Santa María. Realizada con la finalidad de analizar y determinar la naturaleza y las características de la LSC y en base a ello analizar sus implicancias sociales, así como su contribución a la mejora de nuestra sociedad en el campo de la administración llegando a las siguientes conclusiones:

- La LSC tiene como característica principal la modernización del Estado a través de la administración pública en el marco de la eficiencia y eficacia en el servicio público, así mismo regula los derechos laborales de los servidores de las entidades públicas, busca establecer un régimen único y así ordenar la planilla pública, con la finalidad de brindar los servicios públicos de una manera eficiente, eficaz y con calidad, con funcionarios eficientes que mejoren la efectividad del gasto público para tener una única carrera y terminar

progresivamente con el caos en las contrataciones, las remuneraciones y revalorar la función pública para atraer el talento humano, mejorar el clima laboral y que los servidores se sientan en un ambiente adecuado de trabajo..

- El Servicio Civil en el Perú constituye un soporte de la administración pública, conformado por los trabajadores al servicio del Estado. Inicialmente estaba constituido por el régimen del Decreto Legislativo 276, Decreto legislativo 728, Decreto legislativo 1057 (CAS) y otros regímenes especiales vigentes en la actualidad, donde el trato económico y las condiciones laborales son diferenciados, por lo que la ley se orienta a promover una gestión integral del recurso humano de la administración pública, a través de mecanismos de incentivo en base al mérito, la transparencia, el respeto a la ética pública, la igualdad de oportunidades, el fortalecimiento de las competencias laborales de los trabajadores.

- La LSC se da en un contexto de corrupción en la administración pública por lo que su implementación requiere el compromiso del Estado en el fortalecimiento de los valores institucionales y el desarrollo de una cultura organizacional que permita velar por el bienestar social de los trabajadores y así desarrollar su autoestima y lograr un equilibrio en su vida laboral con la satisfacción de necesidades y la resolución de problemas individuales con interacciones armoniosas y satisfactorias que permitan un desempeño laboral humanizado y productivo a través de su bienestar socio laboral, para estar al servicio de la ciudadanía de manera responsable y oportuna.

1.6.3. En la Región.

Siendo la Región Lambayeque parte constitutiva del Perú, los antecedentes relacionados con la presente investigación, se subsumen a los antecedentes nacionales; por lo que la búsqueda efectuada con el interés de individualizar antecedentes resulta infructuosa, pues las fuentes consultadas reportan sucesos del nivel nacional.

Luego de escudriñar trabajos de investigación tanto en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, como en las Universidades Particulares: Universidad de Chiclayo

(UDCH), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (USAT), entre otras no se han encontrado tesis que guarden relación con el presente informe; pese a existir Facultades de Derecho en dichas Universidades, lo cual me permite deducir que se está descuidando el estudio en derecho laboral en la Región Lambayeque, pese a su actividad productiva en cuanto a bienes y servicios.

1.7. Marco Teórico

1.7.1. Regímenes Laborales de la Administración Pública.

Antes de entrar a detallar la clasificación de los tres regímenes de contratación, es imprescindible mencionar que el vínculo laboral estatal, es toda relación subordinada y remunerada entre una entidad del estado y un servidor público, nombrado o contratado al servicio del estado; dicho ello, procedo a detallar y desarrollar brevemente los distintos tipos de contratación de personal en el sector público.

1.7.1.1. Ley de Bases de la Carrera Administrativa: Decreto Legislativo N° 276.

Mediante Decreto Legislativo N° 276, se promulga la “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público” (en adelante Ley de la Carrera Administrativa), la cual regula el ingreso, derechos y deberes que le correspondan a los servidores públicos. Dicha ley fue reglamentada a través del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, publicado el 18 de enero de 1990; a continuación, se detalla los alcances de la Ley de la Carrera Administrativa según el texto legal.

Fundamentos del Decreto Legislativo N° 276.

La Ley de la Carrera Administrativa, tiene como principal antecedente al Decreto Ley N° 11377, y su reglamento D.S N° 522 del cual ha recogido el contenido de la gran mayoría de sus principios fundamentales. Entre ellos podemos mencionar:

- a) Los principios fundamentales de la carrera administrativa.
- b) Su ámbito, estructura y campo de aplicación.
- c) Los procesos de selección, evaluación, capacitación y promoción en base al mérito.

- d) El derecho a la estabilidad.
- e) Los derechos, obligaciones, prohibiciones y responsabilidades.
- f) El derecho de sindicalización, negociación colectiva y huelga.
- g) El sistema de remuneraciones, pensiones y beneficios sociales.
- h) El régimen disciplinario y la justicia administrativa.
- i) La seguridad y el bienestar social.

El aún vigente Decreto Legislativo conceptúa a la carrera administrativa como el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, derechos y deberes de los servidores públicos estables. El objetivo es incorporar personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público, con una estructura que permita la ubicación de los servidores públicos, según calificaciones y méritos. Dentro de sus principios destacan la igualdad de oportunidades, estabilidad, garantía al derecho adquirido, retribución justa y equitativa regulada por un sistema único homologado, la administración pública, la cual constituye una sola institución para la carrera.

Estructura de la Carrera Administrativa

En esta norma la carrera administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles; respecto a los grupos ocupacionales son categorías que permiten organizar a los servidores en relación a su formación, capacitación o experiencia reconocida. En cuanto a los niveles, son los escalones que se establecen dentro de cada grupo ocupacional para la progresión del servidor en la carrera administrativa; a cada nivel corresponderá un conjunto de cargos compatibles con aquel, dentro de la estructura organizacional de cada entidad. Los cargos no forman parte de la carrera administrativa. Y lo conforman el grupo de profesionales, el grupo de técnicos y el grupo de auxiliares.

Ingreso a la Carrera Administrativa

En el artículo 12° de la Ley de la Carrera Administrativa se establecen los requisitos necesarios para acceder a la carrera administrativa así tenemos: ser ciudadano peruano en ejercicio, acreditar buena conducta y salud comprobada, reunir los atributos propios del

respectivo grupo ocupacional, presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión y los demás que señale la ley (Decreto Legislativo 276°, 1984, art.12).

El Decreto Legislativo N° 276°, contiene como procedimiento obligatorio, el concurso de méritos para ocupar los cargos de servidor de carrera o servidor contratado para labores de naturaleza permanente, el ganador es incorporado a la carrera administrativa mediante resolución de nombramiento o contrato según sea el caso e ingresa a laborar por el nivel más bajo del grupo ocupacional del cual se postuló. Los postulantes que aprueben el proceso de selección y que no alcancen las vacantes, integran una “lista de elegibles” en estricto orden de mérito, cuya vigencia será de seis meses a efectos de cubrir otra vacante de igual o similares características a la que postularon y que pudieran producirse en dicho periodo.

Derechos y beneficios de los Servidores Públicos régimen del Decreto Leg. N° 276.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 24° de la Ley de la Carrera Administrativa (Decreto legislativo 276, 1984, art.24), los servidores públicos tienen los siguientes derechos:

- a) Hacer carrera pública en base al mérito, sin discriminación política, religiosa, económica, de raza o de sexo, ni de ninguna otra índole.
- b) Gozar de estabilidad. Ningún servidor puede ser cesado ni destituido sino por causa prevista en la ley y de acuerdo al procedimiento establecido.
- c) Percibir la remuneración que corresponde a su nivel, incluyendo las bonificaciones y beneficios que proceden conforme a la Ley.
- d) Gozar anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas salvo acumulación convencional de hasta dos periodos.
- e) Hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales en la forma que determine el reglamento.
- f) Obtener préstamos administrativos de acuerdo a las normas pertinentes.
- g) Reincorporarse a la carrera pública al término del desempeño de cargos efectivos en los casos que en la ley indique.
- h) Ejercer docencia universitaria, sin ausentarse del servicio más de seis horas semanales.

- i) Recibir menciones, distinciones y condecoraciones de acuerdo a los méritos personales.
- j) Reclamar ante las instancias y organismos correspondientes de las decisiones que afecte sus derechos.
- k) Acumular a su tiempo de servicios hasta cuatro años de estudios universitarios a los profesionales con título reconocido por la Ley Universitaria, después de 15 años de servicios efectivos, siempre que no sean simultáneos.
- l) No ser trasladado a entidad distinta sin su consentimiento justificado.
- m) Constituir sindicatos con arreglo a ley.
- n) Hacer uso de la huelga, en la forma que la Ley determine.
- o) Gozar al término de la carrera de pensión dentro del régimen que le corresponde.

Bonificaciones y beneficios pecuniarios:

- a) Bonificación personal, la cual se otorga en razón del 5% del haber básico por cada quinquenio de servicio, sin exceder ocho quinquenios.
- b) Bonificación familiar, la cual se fija anualmente mediante Decreto Supremo, en relación con las cargas familiares existentes. En caso que el padre y la madre trabajen para el estado, la bonificación corresponde a la madre.
- c) Gratificación por record máximo, es una asignación que se les otorga por cumplir 25 o 30 años de servicio, es equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales totales, al cumplir 25 años y de tres (3) remuneraciones mensuales totales al cumplir 30 años de servicio. Esta se otorga por única vez en cada caso.
- d) Aguinaldos, los cuales son otorgados en fiestas patrias y navidad por el monto que se fije mediante Decreto Supremo cada año.
- e) Vacaciones anuales y remuneradas, las cuales se obtienen al acumular (12) meses de trabajo efectivo.
- f) Compensación por tiempo de servicios, se otorga al personal nombrado al momento del cese por el importe del 50% de remuneración principal para los servidores con menos de

20 o más años de servicios por cada año completo o fracción mayor de 6 meses y hasta por un máximo de 30 años de servicio.

Terminación de la Carrera

La Carrera Administrativa termina por fallecimiento, renuncia, cese definitivo y destitución.

1.7.1.2. El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) Decreto Legislativo 1057

En vista a la desmesurada contratación de personal bajo la modalidad de SNP en la administración pública, el estado promulgó el 27 de junio del año 2008, el Decreto Legislativo N°1057 denominado “Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios”, el mismo que es una suerte de híbrido entre un contrato de trabajo y un contrato de servicios independientes. Asimismo, se promulgó su reglamento, publicado el 25 de noviembre de 2008, mediante el Decreto Supremo N 075-2008- PCM – Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

Cabe acotar el Decreto Legislativo N° 1057 fue modificado por la Ley N° 29849, del 6 de abril de 2012, y el Reglamento fue modificado por el D.S. N° 065-2011-PCM, del 27 de julio de 2011.

Definición del Contrato Administrativo de Servicios.

El artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1057, establece que el Contrato Administrativo de Servicios es una modalidad del derecho administrativo de Servicios del derecho administrativo y privativo del Estado; que se regula por la misma norma y que no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen de la actividad privada ni a otras que regulan carreras administrativas especiales (D. Leg.1057, 2008, art. 4)

El propósito de la norma es tomar la acción normativa necesaria respecto de la situación generada por la desnaturalización de los contratos de servicios No Personales, intentando con ella acortar cualquier posible similitud de esta figura contractual con las antiguas modalidades laborales o administrativas.

De acuerdo a lo establecido en la norma su finalidad es garantizar los principios de mérito, capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública: siendo esta enunciación muy similar a los principios que inspiran a la carrera administrativa. Asimismo, dicha norma establece como parte del contenido del “Contrato Administrativo de Servicios” (Artículo 6^o, incisos 1 a 4): Un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana: veinticuatro (24) horas continuas de descanso por semana: treinta (30) días calendario continuos de descanso por año cumplido; afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD, fijando como base máxima de la contribución el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado. Es necesario precisar, que esta norma solo reconoce algunos derechos laborales y en los que reconoce solo otorga en forma parcial, por lo que se les consideró a estos trabajadores como de segunda categoría, si lo comparamos con los trabajadores sujetos a régimen de la carrera administrativa (Decreto Legislativo 276) y al régimen laboral privado (Decreto Legislativo 728).

Para el Dr. (Obregon, 2014): “el Contrato Administrativo de Servicios es un régimen especial de contratación laboral para el sector público que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial”.

Duración del contrato

El contrato CAS ha sido concebido como un contrato a plazo determinado cuya duración no podrá ser mayor a un año fiscal, sin embargo, se establece que el mismo podrá ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función a sus necesidades. Cada prorroga o renovación no puede exceder del año fiscal y debe formalizarse por escrito, antes del vencimiento del plazo del contrato o de la prorroga o renovación anterior.

En caso el trabajador continúe laborando después del vencimiento del contrato sin que previamente se haya formalizado su prórroga o renovación, el plazo de dicho contrato se entiende automáticamente ampliado por el mismo plazo del contrato o prorroga que este por vencer, sin el perjuicio de la responsabilidad que corresponde a los funcionarios o servidores

que generaron tal ampliación automática. Para tal efecto, la entidad contratante informa al trabajador sobre la no prórroga o la no renovación, con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos al vencimiento del contrato.

Beneficios Laborales afectados por el CAS

Afecta a los derechos laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral público:

- a. Afecta el derecho a la permanencia de miles de trabajadores contratados para labores permanentes que cuentan con más de un año de servicios, porque, en la medida que han sido incorporados al CAS, han perdido la protección establecida por la Ley N° 24041, que solo es aplicable a los contratados bajo el Decreto Legislativo N° 276, tal como se ha establecido en numerosas sentencias del tribunal Constitucional.
- b. Respecto a los servidores civiles públicos que laboran en las entidades públicas sujetas al régimen laboral privado (Decreto Legislativo N° 728) bajo las modalidades de SNP, locación de servicios y similares, al pasar al régimen de los CAS se les estaría negando el derecho al reconocimiento de la existencia de una relación laboral, tal como lo ha establecido numerosos fallos del poder judicial y del Tribunal Constitucional.
- c. Se desconoce determinados derechos económicos del régimen laboral común, entre ellos la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, etc.
- d. Relativiza los derechos colectivos laborales, entre ellos el de sindicación, la negociación colectiva y el de huelga, reconocidos en la Constitución del Estado en los convenios 87, 98 y 151 de la Organización Internacional de Trabajo y en diferentes Tratados internacionales.

Suspensión

De acuerdo con el artículo 12° del reglamento, se suspende la obligación de prestación de servicios del contrato con contraprestación económica en los siguientes casos: En los regulados en el régimen contributivo de ESSALUD, por el ejercicio del derecho al descanso pre y postnatal de (90) días, por causa de fuerza mayor debidamente comprobada. Y hay suspensión sin contraprestación por hacer uso de permisos personales en forma excepcional, por causas debidamente justificadas (D.S. 040,2014, art.12)

Extinción

Son supuestos de extinción de contratos el fallecimiento, extinción de la entidad contratante, renuncia, invalidez permanente, mutuo disenso, decisión unilateral de la entidad contratante, inhabilitación administrativa o vencimiento del plazo del contrato.

1.7.1.3. El Régimen Laboral del Sector Privado, Decreto Legislativo 728 Ley del Fomento del Empleo.

Orientado a constituir un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que asegure a todos los ciudadanos el acceso a una ocupación útil, que los proteja contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones.

A mediados de la década de los noventa, dentro de un proceso de reforma del estado que quedó trunco, una serie de entidades e instituciones públicas, comenzaron a migrar hacia el régimen laboral privado, en busca de eficiencia y productividad de la gestión pública. Entre las instituciones que migraron al régimen laboral privado encontramos a algunas nuevas como INDECOPI, OSINERG, CONASEV; otras reconstituidas como la Contraloría General de la Republica, SUNAT y Aduanas, e incluso algunas instituciones paradigmáticamente públicas como el Poder Legislativo, el Poder Judicial y el Tribunal de Garantías Constitucionales, hoy denominado Tribunal Constitucional.

Como se podrá observar el régimen laboral privado no funciona la carrera administrativa, los servidores públicos no están sujetos a una estabilidad laboral absoluta sino relativa y sus beneficios económicos y remunerativos son sumamente más atractivos, que los del régimen laboral público.

El maestro (Danós, 2002), señala que el régimen público es, en este aspecto, más rígido y estratificado y sirvió de espejo al régimen pensionario del Decreto Ley N° 20530, que ha sido una de las causa principales de esta migración y que impidieron que cualquier incremento remunerativo que se haga al personal activo alcance al pensionista; lo que trajo consigo que al trabajador activo que se encuentra en el régimen laboral público, se le tenga que compensar sus desiguales ingresos, con abonos mensuales por el CAFAE sin derecho a que estos se le adicionen a la base del cálculo de sus beneficios sociales y pensionarios, generando una incalificable,

injusta e inadmisibles situación diferencial en el otorgamiento de estos derechos en uno y otro régimen laboral.

1.7.2. Ley del Servicio Civil Peruano – Ley N° 30057.

La organización del Servicio Civil.

La gestión del sistema de recursos humanos del sector público en nuestro país se ha caracterizado por su complejidad y por la falta de planificación y dirección coherentes. Ello ha sido producto de la coexistencia de distintos regímenes laborales con diferentes reglas de juego, del abuso de contrataciones temporales, de la distorsión del sistema de remuneraciones, de la alta dispersión legislativa, del incumplimiento del mérito estipulado en las diversas normas y de la ausencia de un ente rector y una política de estado capaz de gestionar el Servicio Civil. Es así que en el marco de la reforma del sistema del empleo público que el gobierno viene implementando, el 4 de julio del año 2013 se publicó en el Diario Oficial “El peruano” la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil. La reforma tiene como finalidad establecer un régimen único muy exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del estado comprendidos en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, siguiendo los principios de eficiencia, transparencia, mérito e igualdad de oportunidades, y estableciendo las bases mínimas para el ingreso, la permanencia, la movilidad y las mejoras remunerativas y de compensaciones económicas que se brindaran según grupo profesional y área de desempeño de cada servidor público.

Definición de Servicio Civil.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2018) en su Decreto Legislativo N° 1023 define al Servicio Civil como el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del estado debiendo armonizar los derechos de éste personal con los intereses de la sociedad. El término servicio hace hincapié en la naturaleza de servicio hacia los ciudadanos, de la labor que realizan quienes trabajan en el Estado. Para el caso peruano, esto se formaliza a partir del año 2008, cuando se establece que cuando nos referimos

a empleo público debe ser entendida como servicio civil, el cual constituye un elemento clave en la reforma y modernización del estado, dada la centralidad que tiene en el diseño e implementación de las políticas públicas y en la relación que establece con los ciudadanos.

Es un régimen laboral único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas (Obregon, 2014)

Por su parte el Dr. (Neves, 2013), ha señalado: “El Propósito declarado por la ley es el de unificar los distintos regímenes laborales que existen en el estado en un nuevo régimen del servicio civil. No obstante, diversos factores impiden o retrasan ese objetivo. Primero: No es una unificación obligatoria sino voluntaria. Segundo: no es inmediata sino gradual. Se estima que va a tomar seis años implementarla. Tercero: nueve regímenes especiales de carrera quedan fuera de este proceso. Entre ellos hay algunos tan importantes cuantitativamente como los profesionales de la salud, los profesores, los policías, y los militares. Cuarto: se excluye del ámbito de la ley, sin justificación alguna, a cinco entidades públicas, por su supuesta eficacia o por clientelismo político”.

El artículo 1° del título preliminar de la LSC, señala que el objeto de la norma es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que presten servicios en el Estado; no obstante, es innegable que la vigencia de los regímenes derivados de los Decretos Legislativos N° 276 y 728 aún se mantendrá inclusive hasta después de la implementación de la norma, pues no existe derogación expresa y ello termina dependiendo de la voluntad de los trabajadores, quienes podrán optar por permanecer en dichos regímenes o migrar al nuevo régimen.

Principios de la Ley del Servicio Civil.

Según lo considerado por (Palomino, 2013) establece los siguientes principios el de legalidad y especialidad de la normativa, que dispone que el régimen del Servicio Civil se regula únicamente por la Ley, sus Normas Reglamentarias, y la Constitución Política.

Otro de los principios importantes que constan aplicables al régimen del Servicio Civil es el de la protección contra el tema arbitrario del Servicio Civil. Sobre el particular la norma solo señala que la ley otorga al servidor civil adecuada protección contra el término arbitrario, aspecto que debía ser regulado en su reglamento respectivo y detallado con más claridad.

Así mismo se plantea los siguientes objetivos de la Reforma del Servicio Civil: Contar con un nuevo Servicio Civil ordenado donde el eje central sea la meritocracia; profesionalizar el Servicio Civil a través de la evaluación constante, la capacitación y el cumplimiento de metas y terminar con el caos y con 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. (Ley 30057, 2013, art.1°)

La organización administrativa del Servicio Civil, según la Ley N° 30057.

Aquí se detalla los servidores comprendidos y no comprendidos en el régimen. Los servidores comprendidos en el régimen del Servicio Civil y su ansiada reforma implica la creación de un nuevo y único régimen o las modificatorias correspondientes. El personal de los regímenes ya existentes (276, 728 y CAS) su tránsito será progresivo, el pase de estos trabajadores se realiza por concurso público de méritos y es voluntario.

Según la (Ley 30057, 2013, Título I, art.1), el régimen del Servicio Civil se aplica a los servidores que prestan servicios en las siguientes entidades públicas: El Poder Ejecutivo incluyendo Ministerios y Organismos Públicos, Poder Legislativo, Poder Judicial, los Gobiernos Regionales, los Gobiernos Locales y finalmente los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las Leyes confieren autonomía refiriéndose a: Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Concejo Nacional de la Magistratura, Tribunal Constitucional, Ministerio Público-Fiscalía de la Nación y Defensoría del Pueblo.

Entre los servidores no comprendidos en el Servicio Civil. Existen servidores de entidades del estado que no están comprendidos en el presente régimen, a los cuales se les aplica el régimen laboral de la actividad privada o el régimen especial, según sea el caso. En este

sentido la Ley 30057, en su 1^{era} disposición complementaria, establece “Trabajadores, servidores, obreros, entidades, y carreras no comprendidas en la presente ley:

Trabajadores de la empresa del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en la Tercera Disposición Complementaria final del (Decreto Legislativo N° 1023, 3^{era} disp. Comp.)

- Servidores Civiles del Banco Central de Reserva del Perú.
- El Congreso de la Republica.
- Superintendencia Nacional de Aduanas.
- Superintendencia de administración Tributaria (SUNAT).
- Superintendencia de Banca, Seguros (SBS) y AFP.
- Contraloría General de la República.
- Servidores sujetos a carreras especiales.

A todas estas entidades, se les aplicará supletoriamente las normas del Servicio Civil referidas a los principios del Servicio Civil, a la organización del mismo; y al régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador. (Ley 30057,2018, 1^{era} disp. comp.)

Estructura del Servicio Civil.

El sistema administrativo del Servicio Civil está integrado por:

a. La Autoridad Nacional del Servicio Civil – Decreto Legislativo N° 1023

El Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y lo conceptúa como el Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de los Recursos Humanos del Estado, con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del estado a través del fortalecimiento del servicio civil. Este Organismo Técnico se encuentra adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros y tiene personería jurídica de derecho público interno, constituyendo un pliego presupuestal.

b. *Las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades o las que hagan sus veces.*

Las unidades administrativas, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector.

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

- Ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por SERVIR y por la entidad.
- Formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de recursos humanos, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión.
- Supervisar desarrollar y aplicar iniciativas de mejora continua en los procesos que conforman el sistema de gestión de recursos humanos.
- Realizar el estudio y análisis, cualitativo y cuantitativo de la provisión de personal al servicio de la entidad de acuerdo con las necesidades institucionales.

Gestionar los perfiles de puestos, administrar y mantener actualizado, en el ámbito de su competencia, el Registro Nacional de Personal del Servicio Civil y el Registro Nacional de Sanciones de destitución y despido que lo integra.

c. *Tribunal del Servicio Civil.*

Es un Órgano integrante de SERVIR que tiene por función la resolución de las controversias individuales que se susciten al interior del sistema, de acuerdo con el **Decreto Legislativo N° 1023**. El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de: Acceso al servicio civil, pago de retribuciones, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario, y terminación de la relación del trabajo.

El Tribunal del Servicio civil constituye la última instancia administrativa, sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la corte superior, a través de la acción contenciosa administrativa. La Sala del Tribunal está conformada por tres (3) vocales, elegidos por concurso público convocado y conducido por el Concejo Directivo. Para ser vocal, se exigen

los mismos requisitos que para ser vocal de la corte superior y adicionalmente, tener estudios de especialización en derecho constitucional, administrativo, laboral o gestión de recursos humanos y su nombramiento se efectúa por Resolución Suprema.

Principales características del Servicio Civil.

De acuerdo a la **Ley N° 30057** LSC y su reglamento general, el servicio civil se basa en el mérito, la igualdad de oportunidades y el aseguramiento de la calidad de los servicios del estado en beneficio de la ciudadanía.

El mérito busca que los puestos del Servicio Civil sean ocupados por las personas idóneas, en virtud de sus habilidades, aptitudes y capacidades.

La igualdad de oportunidades en el Servicio Civil es esencial para la incorporación y progresión de los servidores, implica que, en mérito de ello, cualquier persona interesada en un puesto en una entidad pública en el caso de la incorporación y cualquier servidor civil de carrera, en el caso de la progresión, puede postular en igualdad de condiciones y oportunidad en los procesos de selección, siempre que cumpla con las condiciones generales para la postulación y los requisitos del perfil del puesto vacante.

El Servicio Civil se orienta, a través de la aplicación de las mejores prácticas y mejora continua en los procesos de cada entidad a la obtención de los resultados y metas programadas que redunden en la mejora de la calidad de las actividades, acciones y servicios del estado que se brinda a la ciudadanía.

Incorporación al Régimen del Servicio Civil

La incorporación al régimen del servicio civil, salvo el caso de los cargos electivos y los de confianza tiene que pasar por un proceso de selección y posteriormente capacitación.

En el proceso de selección la finalidad es seleccionar a las personas más idóneas para el puesto, sobre la base del mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública, lo cual está establecido en el artículo 4° y 7° de la ley N° 30057. **(Ley 30057, 2013, art. 4 y 7)**

La Capacitación

Congreso de la República del Perú (16, abril 2005) Ley Marco del Empleo Público (Ley 27815, 2005), en adelante LMEP la capacitación, según esta ley es un deber y un derecho del empleado público. Cuyo contenido está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, practicas, habilidades y valores del empleado, para garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, técnica o profesional y brindar mejor servicio a la población usuaria.

La Ley 30057 – (Congreso, de la Republica, 2013) LSC, considera que la finalidad del proceso de capacitación es “buscar la mejora del desempeño de los servicios civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Así mismo buscar fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos”.

Corresponde a SERVIR como ente rector de la capacitación del sector público, planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación del sector público.

Rendimiento y Evaluación

La evaluación del desempeño de los servidores civiles es un factor fundamental de mejora de su motivación y de su productividad. El establecimiento de incentivos ligados a los resultados debe ser un elemento central de cualquier reforma modernizadora de nuestras administraciones públicas. La gestión de rendimiento comprende el proceso de evaluación de desempeño y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil, identifica y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejor el desempeño en sus puestos y de la entidad. Están sujetos a evaluación de desempeño: los directivos públicos, los servidores civiles de carrera y los servidores de actividades complementarias.

1.7.3. Implicancias en la estabilidad laboral del Servidor Civil.

En el campo laboral la estabilidad en el empleo se concibe como “(...) un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo, el contrato típico de trabajo tiene vocación de permanente y ello por el carácter protector del Derecho Laboral, ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral, siendo una manifestación del principio de continuidad”.

Según los defensores de la estabilidad laboral, esta se justifica en razón de las necesidades básicas de subsistencia, como son la salud, la educación, la vivienda, la alimentación, etc., que son habitualmente satisfechas con el producto del trabajo dependiente remunerado. Si las necesidades básicas son de carácter permanente, entonces el medio lícito de financiarlas debe también tener el mismo carácter de permanente.

Así también (Toyama, 2004). Reconoce que: “sin la Estabilidad Laboral, serían nulas las posibilidades de ejercicio de los derechos individuales o colectivos y los mecanismos para la tutela de los mismos, no tendrían la suficiente exigibilidad frente al empleador”.

Personalmente, afirmo que la estabilidad laboral es la garantía fundamental del empleo, en cuya virtud un trabajador no puede ser despedido sin invocación de causa legítima y sin el desarrollo imparcial de un procedimiento previo a la decisión del empleador en el que se observe el cabal ejercicio del derecho a la defensa. Es decir, la estabilidad laboral en nuestro país, busca proteger que los trabajadores laboren más en trabajos permanentes que en temporales, más indefinidos que a plazo fijo y además durante su vida laboral tengan permanencia, ello conlleva a la estabilidad familiar, social y económica.

Clases de estabilidad laboral

La doctrina ha establecido dos tipos principales de estabilidad laboral:

Estabilidad Absoluta. - ocurre cuando el trabajador después de pasar por un periodo de prueba, no puede ser despedido por el empleador, salvo que incurra en una causal de falta grave

y demostrada ante la autoridad judicial competente. En caso de no probarse dicha falta, el trabajador tiene expedita su reposición en el mismo puesto de trabajo.

Estabilidad Relativa. - Esta se produce cuando el empleador está facultado para resolver el vínculo laboral sin causa justificada, solo con el pago de una indemnización especial u otorgándole a él un plazo determinado con preaviso. También se presenta la estabilidad relativa cuando, impugnado el despido del trabajador y resuelto judicialmente a favor de este, el juez no puede ordenar la reposición, sino solo el pago de una indemnización especial.

La Estabilidad Laboral en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

El nuevo régimen del servicio civil ha proscrito el termino estabilidad laboral de la normatividad y la ha remplazado por “Protección contra el término arbitrario del servicio civil”, establecidos como principio de este régimen en el literal **“k” del artículo III del Título Preliminar de la LSC.**

Se ha otorgado derecho de protección, contra el cese arbitrario, a los servidores civiles de carrera, previa aprobación de un concurso público y de haber superado en un periodo de prueba. La normativa al respecto dice:

“(Ley 30057, 2013, Art. 66°) En lo relacionado a características de la contratación de los servidores civiles de carrera. Los servidores civiles de carrera se incorporan al régimen del servicio civil por un periodo indeterminado y están sujetos únicamente a las causales de suspensión y término establecidas en los artículos 47° y 49° de la presente Ley (...).”

“(Ley 30057, 2013, Art. 75°). Incorporación y periodo de prueba servidores de actividades complementarias. Los servidores de actividades complementarias ingresan mediante concurso público de méritos. Para los casos de convocatorias a procesos de selección a plazo indeterminado, el ganador del concurso público de méritos, pasa por un periodo de prueba que no puede ser mayor a tres (3) meses. En caso el servidor de actividades complementarias no supere el periodo de prueba, la relación con el servicio civil termina”.

Tratamiento Jurídico – Dogmático de la estabilidad laboral de salida.

De forma genérica, la estabilidad laboral es el derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo (De la Cueva, 1980)

La estabilidad laboral, siendo un derecho fundamental propio del trabajador, impone el límite de no extinguir la relación de trabajo si no es por una causa establecida en la Ley. Con ello se pretende que el empleador haga uso arbitrario de su poder de dirección y disponga unilateralmente la extinción de la relación laboral cuando no se presenta alguna justificación.

Los contratos de trabajo a plazo fijo se extinguen de pleno derecho a la sola fecha de término, establecido en el acto jurídico, los contratos indefinidos no responden a esa circunstancia, lógicamente, porque no tienen una fecha de vencimiento o terminación.

La extinción del contrato de trabajo, como los contratos en general, tienen como consecuencia el cese de las obligaciones de ambas partes, superficialmente, la obligación del trabajador de prestar un servicio subordinado, y por el empleador, de pagar una remuneración. Dicha extinción se puede producir de tres formas vistas desde la voluntariedad: a) por voluntad unilateral de una de las partes; b) por voluntad concurrente de ambas partes; c) por desaparición, incapacidad o causa ajena a la voluntad de las partes.

Destitución Nula y Destitución Injustificada

En el servicio civil, los artículos 224° y 225° del D.S. 040-2014 Reglamento de la LSC han conceptualizado dos de destitución ilícita: La injustificada, y la nula.

Destitución Injustificada. Este tipo de destitución según el artículo 225 del reglamento de la LSC, se exterioriza cuando en el cese no se ha llegado a acreditar la existencia de la causal invocada en el procedimiento sancionador, o se ha realizado sin la observancia del procedimiento previsto. Por esta última acepción se desprende que dentro de este tipo de destitución ingresan aquellas “inmotivadas” o “incausadas”, es decir, donde no se haya imputado causa justa o no de despido, de modo verbal o escrito. (D.S. 040,2014, art. 225)

Destitución Nula. Es aquella que se produce por la afectación de derechos fundamentales a la libertad sindical, tutela jurisdiccional, igualdad y discriminación, según redacción del art. 224° del RLSC, siendo estas:

- La afiliación a un sindicato, la participación en actividades sindicales, ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.
- La discriminación, por cualquiera de las causas enumeradas el artículo III, literal C del título Preliminar de la ley.
- El embarazo, si el cese, destitución, resolución del contrato se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los noventa días calendario posterior al parto, siempre que la entidad hubiera tenido conocimiento de dicho estado.
- La presentación de un reclamo a la entidad o la acción ante las autoridades judiciales o administrativas competentes. (D.S. 040, 2014, art. 224)

Consecuencias de la destitución Injustificada y la destitución Nula

La destitución declarada nula o injustificada por el Tribunal del Servicio Civil o el Poder Judicial, genera en el servidor el derecho a solicitar el pago de una indemnización o la reposición a su mismo puesto o a un puesto similar, de no ser posible lo primero, conforme al art. 36° de la ley. En el caso de la reposición esta se da sin perjuicio del pago de las compensaciones dejadas de percibir, con motivo de la destitución. El servidor repuesto tendría los mismos deberes, derechos y condiciones aplicadas a los servidores de grupo que corresponda al momento de la reposición de acuerdo al Art. 226° del Decreto Supremo 040-2014-PCM Reglamento de la LSC (D.S. 040,2014, art.226)

1.7.4. Otros posibles componentes del marco referencial.

Glosario de Términos:

- **Contrato de trabajo.** Es un acuerdo entre dos partes, en donde una de ellas denominada trabajador, se obliga a prestar un servicio a otra persona natural

o jurídica denominada empleador; la remuneración estará a cargo del empleador. Es importante aclarar, que la prestación del servicio por parte del trabajador, sea permanente o transitoria, se deberá ejecutar siempre bajo la subordinación o bajo las órdenes del empleador.

- **Estabilidad laboral.** Es la garantía fundamental del empleo en cuya virtud un trabajador no puede ser despedido sin invocación de causa legítima y sin el desarrollo imparcial de un procedimiento, previo a la decisión del empleador en el que se observe el cabal ejercicio del derecho a la defensa.
- **Familias de puestos.** Es el conjunto de puestos con funciones, características y propósitos similares para el régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Cada familia de puestos se organiza en niveles de menor a mayor complejidad de funciones y responsabilidades.
- **Funcionario Público.** Es el ciudadano que es elegido o designado por autoridad competente conforme al ordenamiento legal para desempeñar cargos del más alto nivel en los poderes públicos y en los organismos con autonomía.
- **Órgano.** Son las unidades de organización que conforman la estructura orgánica de la entidad y que aparecen detalladas en el documento de gestión correspondiente.
- **Proceso de tránsito.** Ruta de implementación que las entidades públicas deberán seguir para transitar al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que se encuentra regulada en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 034-2017- SERVIR/PE y modificatoria.
- **Servicio.** Es el conjunto de actividades que buscan responder necesidades de los clientes.

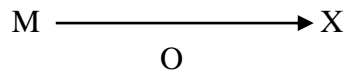
- **Servicio Civil.** Es el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del estado debiendo armonizar los derechos de este personal con los intereses de la sociedad.
- **Servicio Público:** Los servicios que incluyen una diversidad de actividades, desempeñada por un crecido número de funcionarios que trabajan para el estado.
- **Servidor Público,** al ciudadano en ejercicio que presta servicio en entidades de la administración pública, con nombramiento o contrato de la autoridad competente, con las formalidades de la Ley, en jornada legal y sujeto a retribución remuneratoria permanente en periodos regulares.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de Investigación

La presente investigación es de tipo de análisis descriptivo, de influencia cualitativa, sin embargo, se realizaron y calificaron interpretaciones cuantitativas. Con enfoque cuantitativo de tipo observacional descriptiva y explicativa.

En cuanto al diseño de la Investigación se utilizó el diseño no experimental:



Donde:

M= Trabajadores de la Gerencia Regional de Salud

O= Observación de la o las variables en estudio

X= Características de la estabilidad laboral en los trabajadores

2.2. Métodos de la Investigación

2.1.1. Método Deductivo se utilizó en la presente investigación en el proceso de recolección de información, así también cuando se realizó la elaboración del marco teórico realizando el análisis yendo de lo general a lo particular, porque el tema de estudio planteado en el problema de investigación se dividió en subtemas teniendo en consideración las variables de estudio y cada uno de ellos fue analizado considerando la doctrina y legislación peruana aplicable al derecho laboral.

2.1.2. Método Analítico. Durante el desarrollo del presente trabajo de investigación, se recurrió a este método, al inicio para seleccionar la información idónea así también en el análisis, procesamiento de la LSC y adicionalmente se analizaron las encuestas aplicadas a los trabajadores de la GERESA Lambayeque.

2.1.3. Método Estadístico. Utilizado al o largo de todo el proceso de investigación, desde la recolección de información siguiendo criterios de carácter cuantitativo y cualitativo, así también cuando se trabajó los datos de población y muestra; del mismo modo se utilizó este método para el desarrollo de los resultados y análisis previa elaboración de tablas y gráficos estadísticos.

El análisis de datos comprendió el uso de la estadística descriptiva; es decir se realizó el análisis descriptivo de las variables cuantitativas y cualitativas, las que están presentadas en tablas, porcentajes, media y desviación estándar según tipo de variable. Finalmente se formularon apreciaciones objetivas con los resultados relevantes e inherentes al presente.

2.1.4. Método Histórico. Se empleó al instante de realizar la búsqueda de antecedentes referidos al objeto de la investigación, aquellos conformados por las tesis, revistas, artículos científicos, ensayos y la LSC. También se narró el marco histórico contextual en el contexto nacional del desarrollo de la LSC y su implicancia en la estabilidad laboral del servidor público.

2.1.5. Método Jurídico. Se recurrió a este método durante toda la investigación al analizar la implicancia de la Ley de Servicio Civil en la Estabilidad Laboral de los servidores públicos, tomando como referencia la doctrina y la normativa en legislación laboral vigente.

2.3. Población y muestra

La población es el conjunto de todos los individuos que se desea investigar, en la presente investigación, está constituida por todos los servidores públicos que realizan labor administrativa de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque, siendo un total de 280 servidores públicos y debido a que no es asequible trabajar con todos los servidores se realizó el cálculo para la selección de una muestra representativa.

Los informantes fueron los servidores civiles de la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque, obtenida con el cálculo muestral el que se acepta un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%.es decir el cuestionario se aplicó a un promedio de 163 trabajadores, y que al detalle se presenta a continuación aplicando la siguiente fórmula:

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

$$n = \frac{280 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (280 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{280 * 3.8416 * 0.25}{0.0025 * 279 + 3.8416 * 0.25}$$

$$n = \frac{280 * 3.8416 * 0.25}{0.0025 * 279 + 3.8416 * 0.25}$$

$$n = \frac{269,912}{1,6579}$$

$$n = 162,2004 \approx \mathbf{163 \text{ trabajadores GERESA}}$$

Dónde:

N = Total de la población

Z2 = 1.962 (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada de éxito (en este caso 50% = 0.5)

q = 1 – p (proporción de no éxito, en este caso 1-0.5 = 0.5)

d = precisión (en este caso deseamos un 5%).

1 = Según datos obtenidos de la oficina de Gestión del Desarrollo y Potencial de Recursos Humanos de la GERESA de 280 trabajadores.

2.4. Variables y operacionalización

En la Presente investigación se obtuvo las siguientes variables: Variable independiente (Ley del Servicio Civil) y Variable dependiente (Implicancias en la estabilidad laboral de los trabajadores)

A = Variables de la Realidad

A1 = Características de los servidores públicos

A2 = Aceptabilidad del trabajador

B = Variables del Marco Referencial

B1= Discrepancias teóricas

B2 = Ley del Servicio Civil

-X= Variable del Problema

-X1 = Implicancias en la estabilidad laboral

-X2 = Incumplimientos

Variable	Indicadores	Tipo de variable	Escala de medición	Instrumento
Características de los servidores públicos	Edad	Cuantitativa	Razón	Cuestionario
	Sexo	Cualitativa	Nominal	
	Tiempo de servicio	Cuantitativa	Razón	
	Áreas de trabajo	Cualitativa	Nominal	
	Grupo ocupacional		Ordinal	
	Nivel de estudios concluidos			
	Estudios actuales		Nominal	
	Régimen Laboral			
	Capacitaciones actuales			

Aceptabilidad del trabajador	Aprueba Ley del Servicio Civil	Cuantitativa	Nominal	
	Razones de aprobación de la ley			
	Razones de desaprobación de la ley			
	Acuerdo con la meritocracia			
	Trabajadores más calificados			
Implicancias en la estabilidad laboral	Reforma al administración pública	Cuantitativa	Nominal	
	Objeto de la Ley del Servicio Civil			
	Regímenes que ofrecen mejores beneficios			
	Contenidos que afectan los derechos			
	Impacto en la estabilidad laboral			
	La ley reduce la corrupción y burocracia			
	Desarrollo de la ley			

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información

En esta investigación, dadas las variables, que son cruzadas en las fórmulas de las sub-hipótesis, para obtener los datos de sus dominios, se requirió emplear o recurrir, a las siguientes:

a) La técnica del análisis documental. - Se utilizó la técnica de la observación, fichas textuales y resumen; teniendo como fuentes libros de universidades; que se utilizaron para obtener datos de los dominios de las variables: Discrepancias teóricas y Ley del Servicio Civil. Como instrumento del análisis documental se utilizaron las fichas de resumen o textuales.

b) La técnica de la encuesta. - se utilizó como instrumento un cuestionario; que se aplicó a los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud; para obtener los datos del dominio de las variables. La recolección se efectuó de manera coordinada, contando con la autorización del Gerente Regional de Salud, previa aprobación del área de capacitación y se aplicó el correcto llenado del instrumento según disposición de tiempo de cada servidor público.

Los datos se recogieron de manera confidencial; es decir cada cuestionario fue anónimo. Posterior a ello se trasladó en una matriz para realizar la limpieza de la base de datos verificando de la correcta codificación y asegurándonos de que no existan casos faltantes, de lo contrario se eliminarán si exceden el 20% o se imputarán si es inferior al 20%.

2.6. Validación y confiabilidad de instrumentos

Fórmulas de Sub hipótesis	Variables	Técnicas de recolección de datos	Instrumento de recolección de datos	Informante o fuente
a -X1, A1, B2	X1 = Implicancias en la estabilidad laboral	Análisis documental	Fichas textuales	Libros, internet
	A1= Características de los servidores públicos.	Entrevista	Cuestionario	Trabajadores de GERESA
	B2 = Ley del Servicio Civil (características)	Análisis documental	Fichas textuales	Diario oficial el peruano
b -X1, B1, B2	X1 = Implicancias en la estabilidad laboral	Análisis documental	Fichas textuales	Libros, internet
	B1 = Discrepancias teóricas	Análisis documental	Fichas textuales	Documentos oficiales
	B2 = Ley del Servicio Civil (características)	Análisis documental	Fichas textuales	Diario oficial el peruano
c -X2, A1, B1, B2	X2 = Incumplimientos	Análisis documental	Fichas textuales	Documentos oficiales
	A1 = Características de los servidores públicos	Entrevista	Cuestionario	Trabajadores GERESA
	B1 = Discrepancias teóricas	Análisis documental	Fichas textuales	Documentos oficiales
	B2 = Ley del Servicio Civil (características)	Análisis documental	Fichas textuales	Diario oficial el peruano
d -X2,A2,B1,B2	X2 = Incumplimientos	Análisis documental	Fichas textuales	Documentos oficiales
	A2 = Aceptabilidad del trabajador	Entrevista	Cuestionario	Trabajadores de GERESA
	B1 = Discrepancias teóricas	Análisis documental	Fichas textuales	Documentos oficiales
	B2 = Ley del Servicio Civil (características)	Análisis documental	Fichas textuales	Diario oficial el peruano

III. RESULTADOS

Tabla 1. Sexo de los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud

Sexo	N°	%
Varón	90	55.2
Mujer	73	44.8
Total	163	100.0

Fuente: Cuestionario – Ley del Servicio Civil y estabilidad laboral

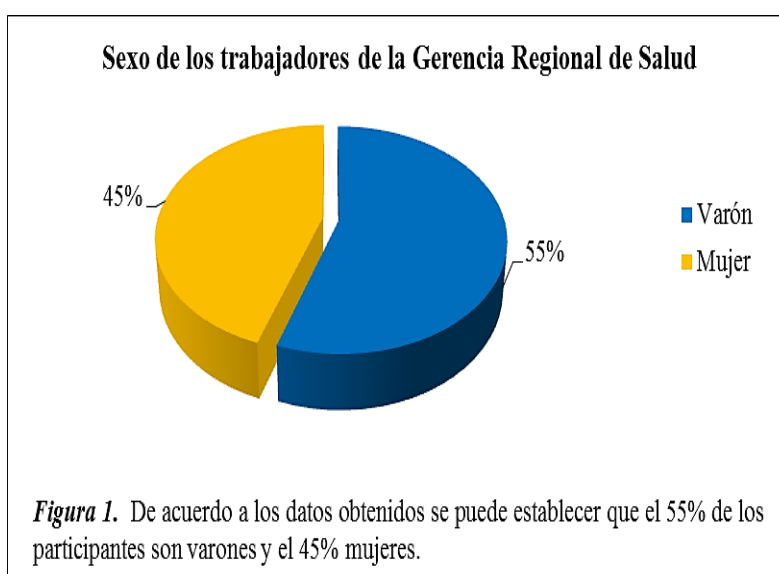


Tabla 2. Tiempo de Servicio y edad de los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud

Edad	Tiempo de servicio	Años en el puesto asignado	Tiempo de servicio actual régimen
47 RIQ [38 - 56]	17 RIQ [9 - 29]	6 RIQ [3 - 14]	10 RIQ [5 - 26.75]

Fuente: Cuestionario – Ley del Servicio Civil y estabilidad laboral

Además, se encontró que las variables cuantitativas no siguen una distribución normal por lo que la mediana de edad en los trabajadores es de 47 años, la mediana del tiempo de servicio en la administración pública fue de 17 años, la mediana de años trabajando en el puesto asignado fue de 6 años y finalmente la mediana del tiempo de servicio con el actual régimen es de 10 años.

Tabla 3. Distribución de áreas de trabajo en los administrativos de la Gerencia Regional de Salud

Área	n	%
Logística	28	17.2
DESIP	23	14.1
DESA	22	13.5
Dirección de medicamentos y drogas	15	9.2
Economía	14	8.6
Recursos Humanos	13	8.0
Planeamiento	11	6.7
Epidemiología	10	6.1
Gerencia	8	4.9
Administración	6	3.7
Asesoría jurídica	6	3.7
OCI	5	3.1
CSI	2	1.2
Total	163	100.0

Fuente: Cuestionario – Ley del Servicio Civil y estabilidad laboral

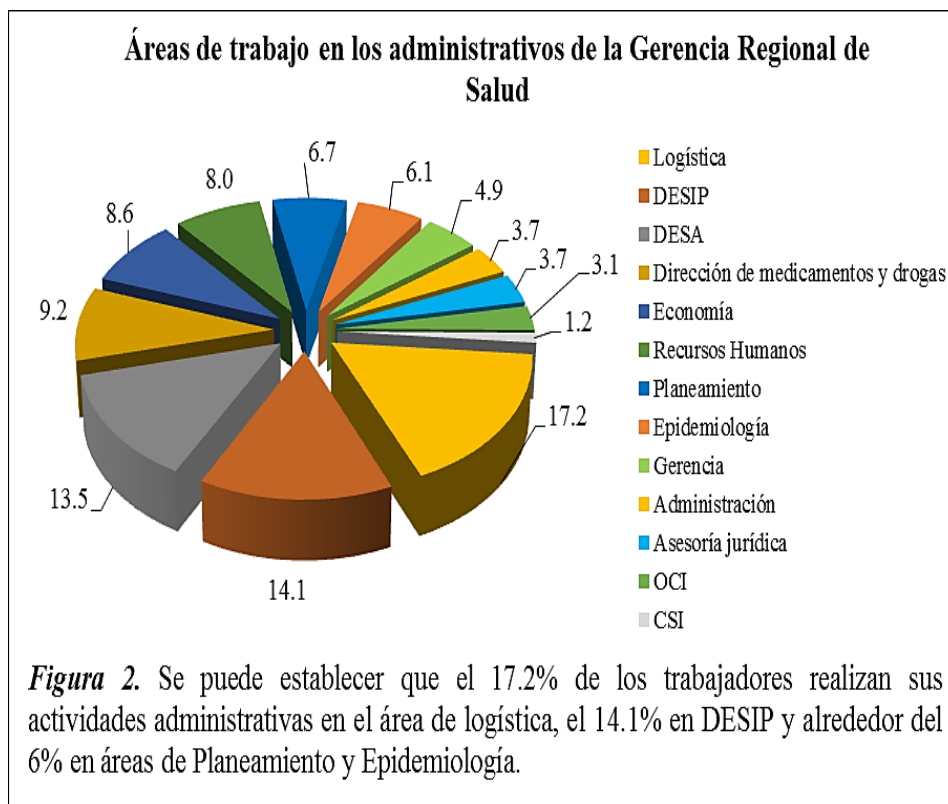


Tabla 4. Grupo ocupacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud

Grupo Ocupacional	n	%
Profesional	83	50.9
Técnico	74	45.4
Auxiliar	6	3.7
Total	163	100.0

Fuente: Cuestionario – Ley del Servicio Civil y estabilidad laboral

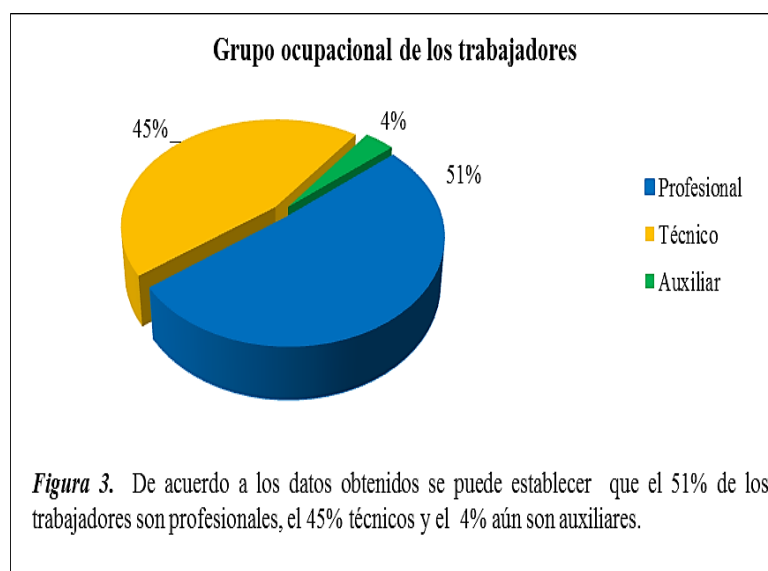


Tabla 5. Nivel de estudios de los trabajadores de la Gerencia Regional de salud

Nivel de estudios concluidos	n	%
Secundaria	9	5.5
Superior Técnico	62	38.0
Superior Universitario	65	39.9
Maestro	23	14.1
Doctor	4	2.5
Total	163	100.0

Fuente: Cuestionario – Ley del Servicio Civil y estabilidad laboral

Máximo grado alcanzado en los trabajadores administrativos

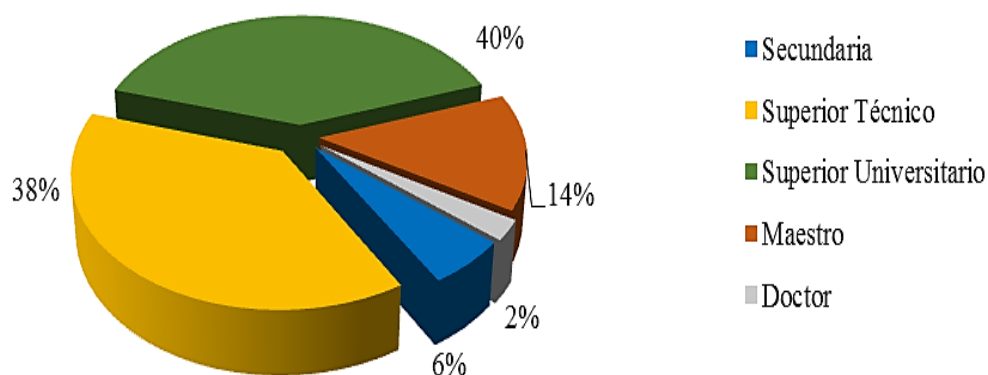


Figura 4. En relación al nivel de estudios en los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud, el 40% cuentan con estudios universitarios, el 38% de trabajadores tienen estudios técnicos y tan sólo un 2% tienen el grado de doctor.

Tabla 6. Trabajadores de la Gerencia Regional de salud que estudian actualmente

Estudia Actualmente	n	%
Superior Universitario	19	11.7
Especialidad	8	4.9
Maestría	21	12.9
Doctorado	3	1.8
No estudia	112	68.7
Total	163	100.0

Fuente: Cuestionario – Ley del Servicio Civil y estabilidad laboral

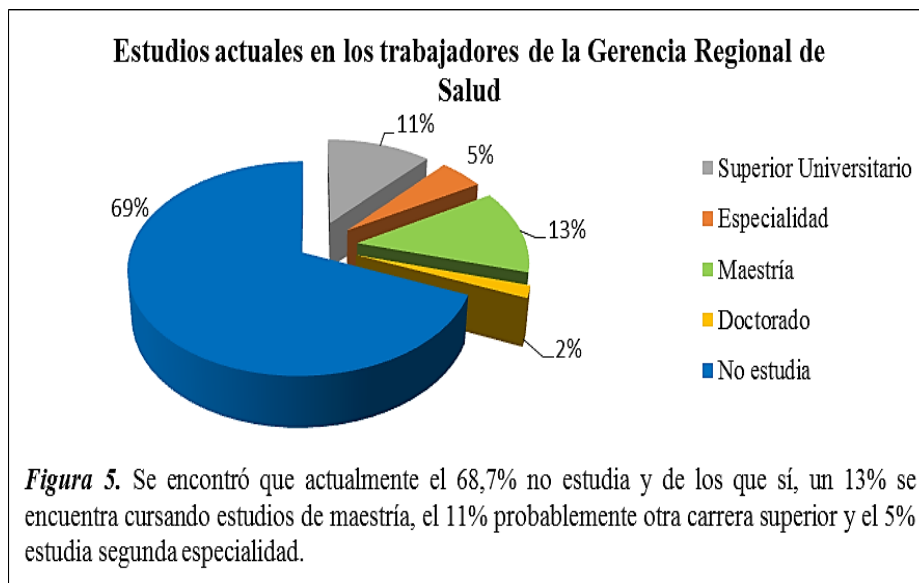


Tabla 7. Régimen laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de salud

Régimen laboral	n	%
CAS DL 1057	45	27.6
DL 728	2	1.2
DL 276	116	71.2
Total	163	100.0

Fuente: Cuestionario – Ley del Servicio Civil y estabilidad laboral

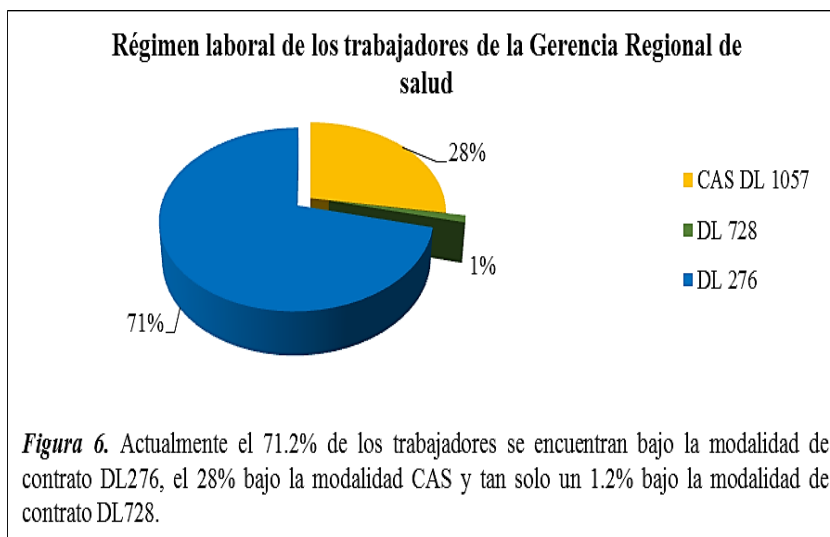


Tabla 8. Contar con capacitaciones actuales en los trabajadores de la Gerencia Regional de salud

Capacitaciones actuales	n	%
Si	100	61.3
No	63	38.7
Total	163	100.0

Fuente: Cuestionario – Ley del Servicio Civil y estabilidad laboral

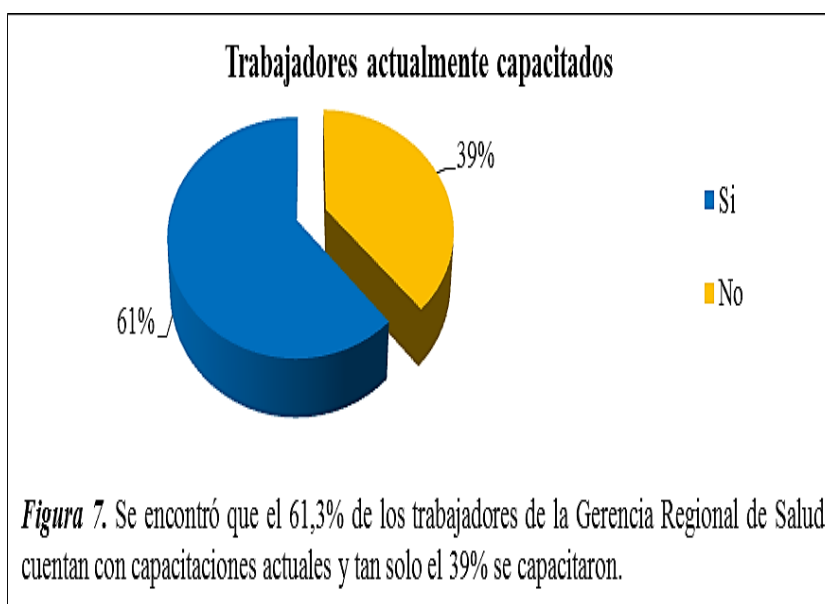


Tabla 9. Opinión sobre la reforma de la administración pública en el país.

Reforma en nuestro país	n	%
Si	125	76.7
No	38	23.3
Total	163	100.0

Fuente: Cuestionario – Ley del Servicio Civil y estabilidad laboral

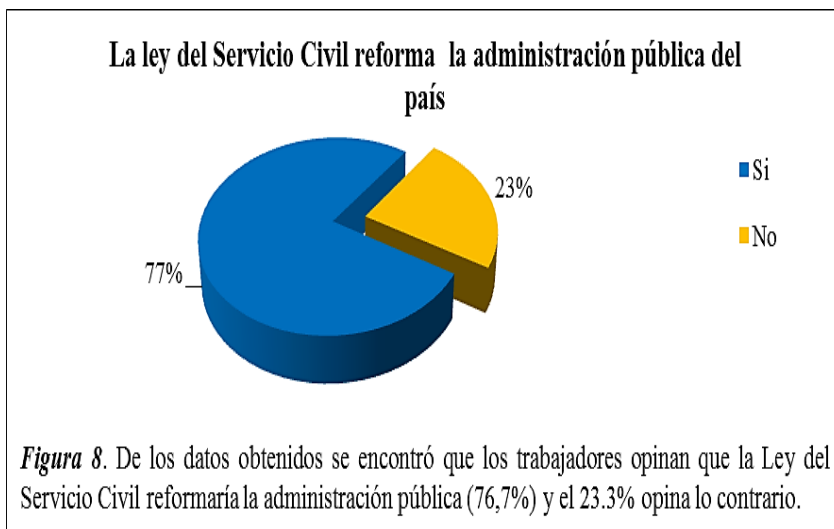
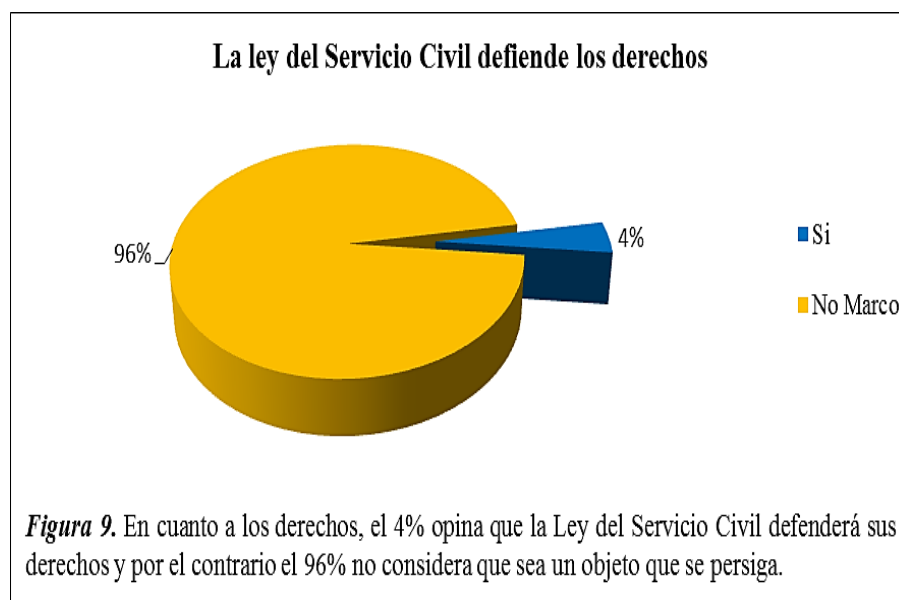


Tabla 10. Objeto que se persigue con la dación de la ley del Servicio Civil

Objeto de la Ley 30057	Si		No Marco	
	n	%	n	%
Defender los derechos	7	4.3	156	95.7
Terminar el desorden	90	55.2	73	44.8
Erradicar la corrupción	31	19.0	132	81.0
Servir mejor	85	52.1	78	47.9

Fuente: Cuestionario – Ley del Servicio Civil y estabilidad laboral



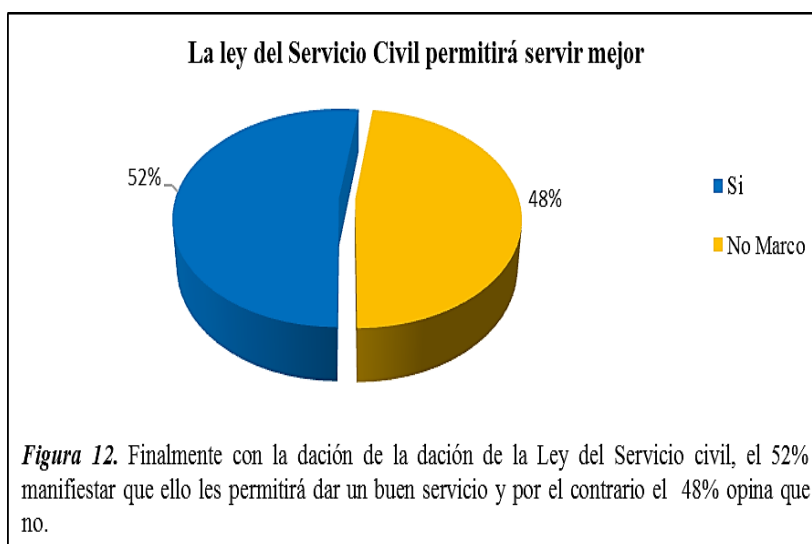
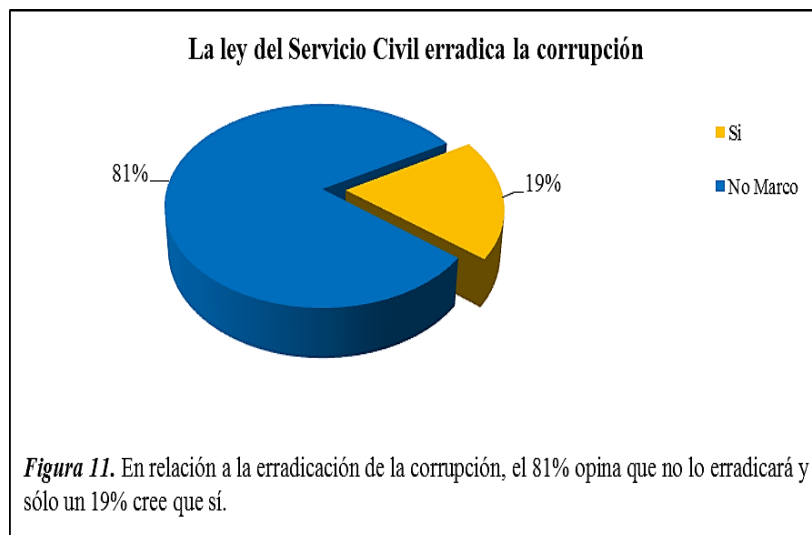
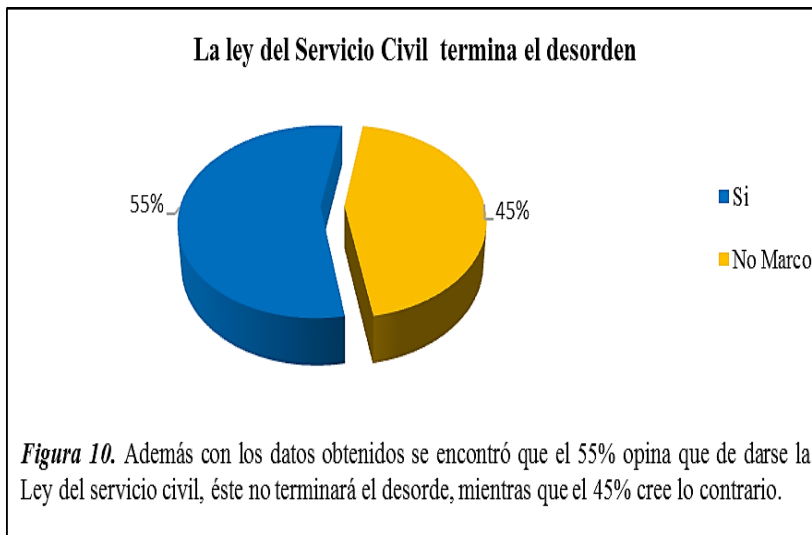


Tabla 11. Aprueba la ley del Servicio Civil y su reglamentación

Opinión de la ley	n	%
Aprueba	71	43.6
Desaprueba	65	39.9
No opina	27	16.6
Total	163	100.0

Fuente: Cuestionario – Ley del Servicio Civil y estabilidad laboral

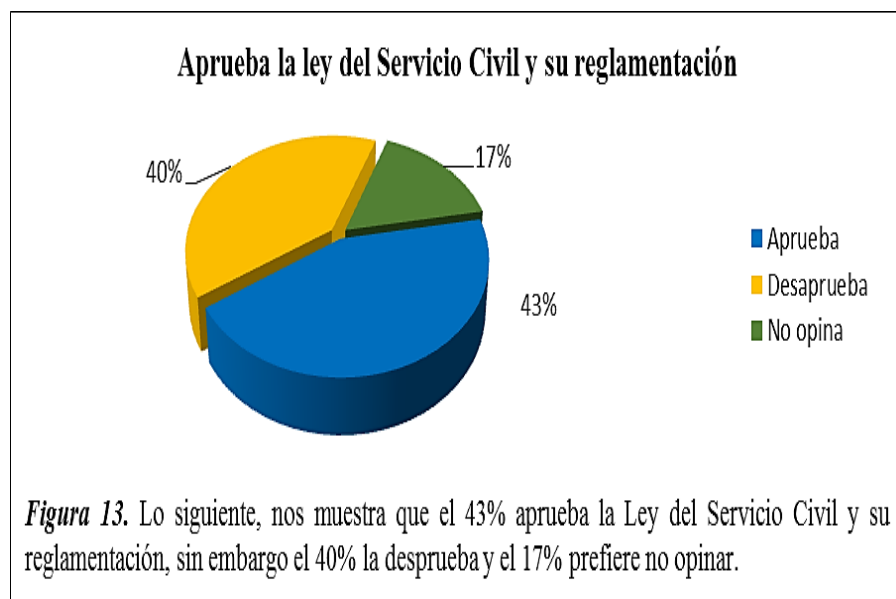


Tabla 12. Razones por las que aprueba la ley del Servicio Civil

Porque Aprueba la Ley 30057	Si		No Marco	
	n	%	n	%
Reforma del estado	23	32.4	48	67.6
Propicia meritocracia	40	56.3	31	43.7
Mejores sueldos	28	39.4	43	60.6
Mejor atención	32	45.1	39	54.9

Fuente: Cuestionario – Ley del Servicio Civil y estabilidad laboral

Aprueba la Ley del Servicio Civil porque reforma del estado

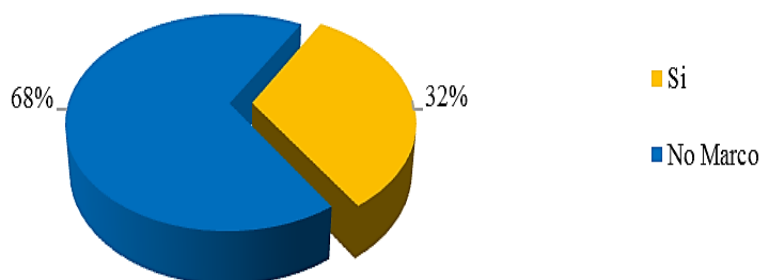


Figura 14. En cuanto a las razones por las que los trabajadores de la Gerencia Regional de salud aprueban la Ley del servicio civil, el 68% la aprueba, porque reforma el estado y el 32% no considera lo reformaría.

Aprueba la Ley del Servicio Civil porque propicia meritocracia

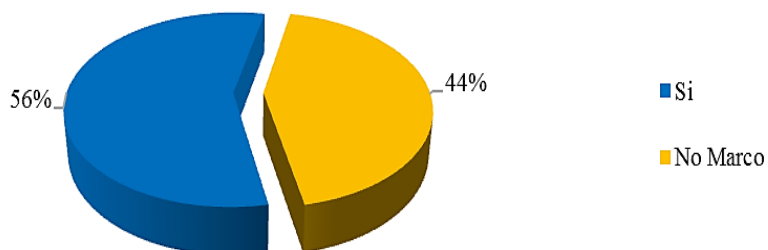


Figura 15. La Ley del Servicio Civil la aprueban el 56% de los trabajadores porque propicia la meritocracia y por el contrario el 44% no considera que propiciaría la meritocracia.

Aprueba la Ley del Servicio Civil porque mejora los sueldos

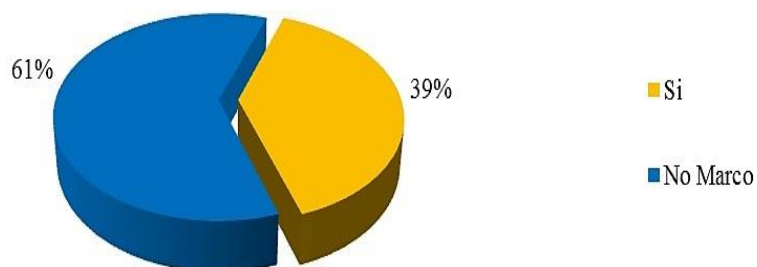


Figura 16. De los datos se obtiene que el 39% aprueba la Ley del Servicio Civil porque se tendría mejores sueldos y el 61% no cree que el servicio civil propiciaría un mejor sueldo para los trabajadores

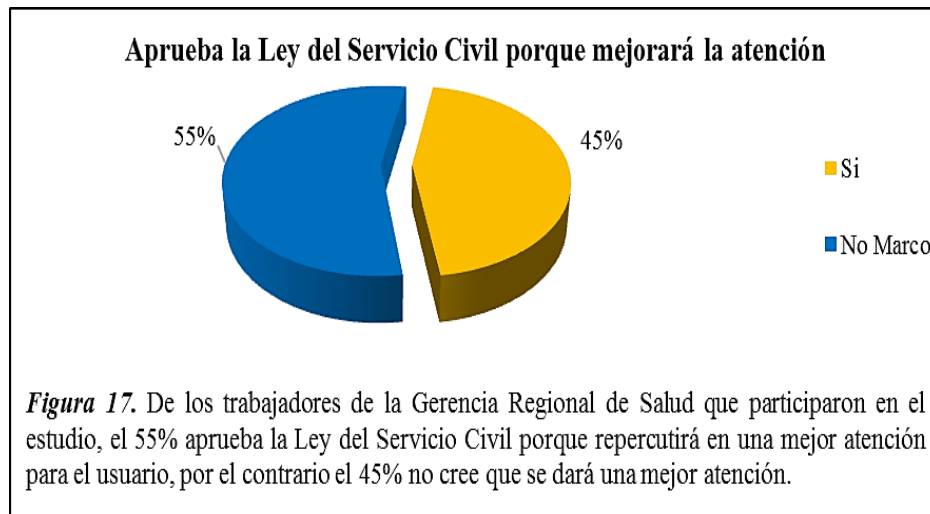
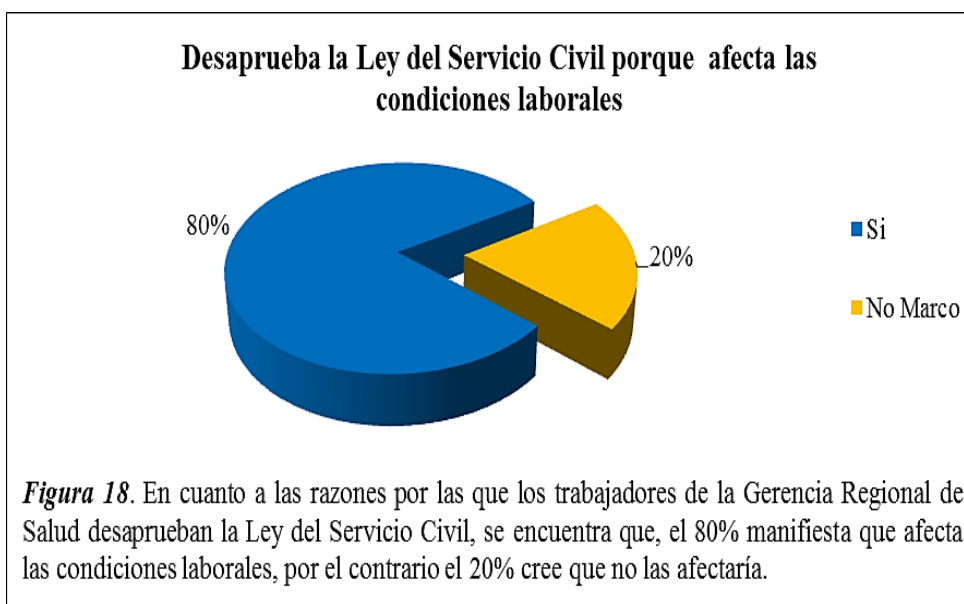


Tabla 13. Razones por las que desaprueba la ley del Servicio Civil

Porque Desaprueba la Ley 30057	Si		No Marco	
	n	%	n	%
Afecta condiciones laborales	52	80.0	13	20.0
Despidos masivos	31	47.7	34	52.3
Desorden público	10	15.4	55	84.6
Evaluación	8	12.3	57	87.7

Fuente: Cuestionario – Ley del Servicio Civil y estabilidad laboral



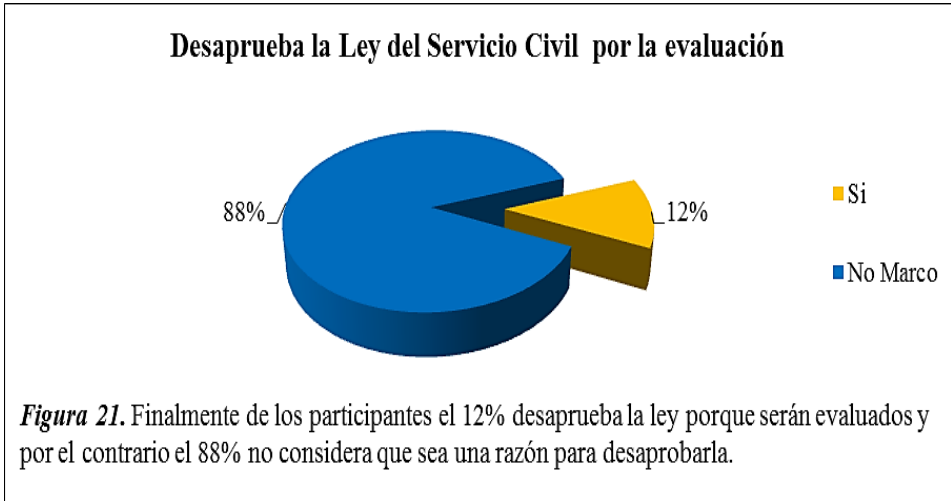
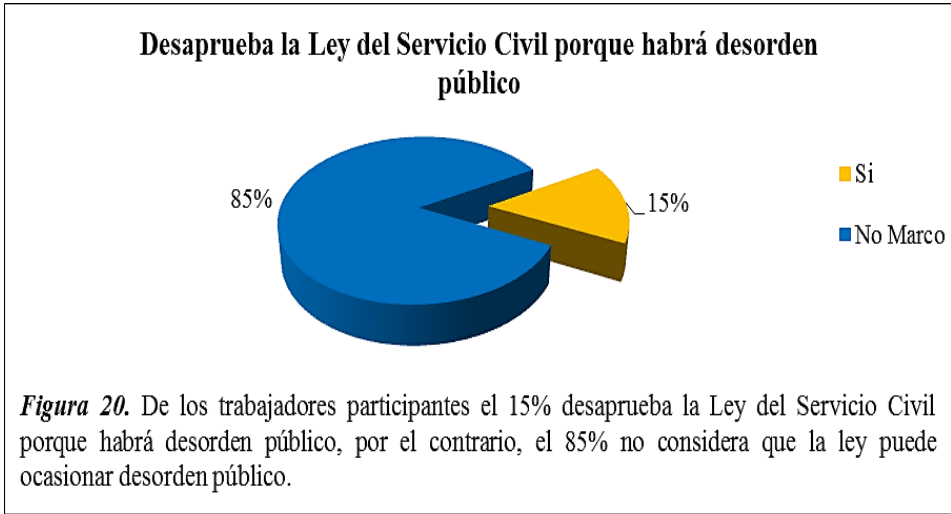
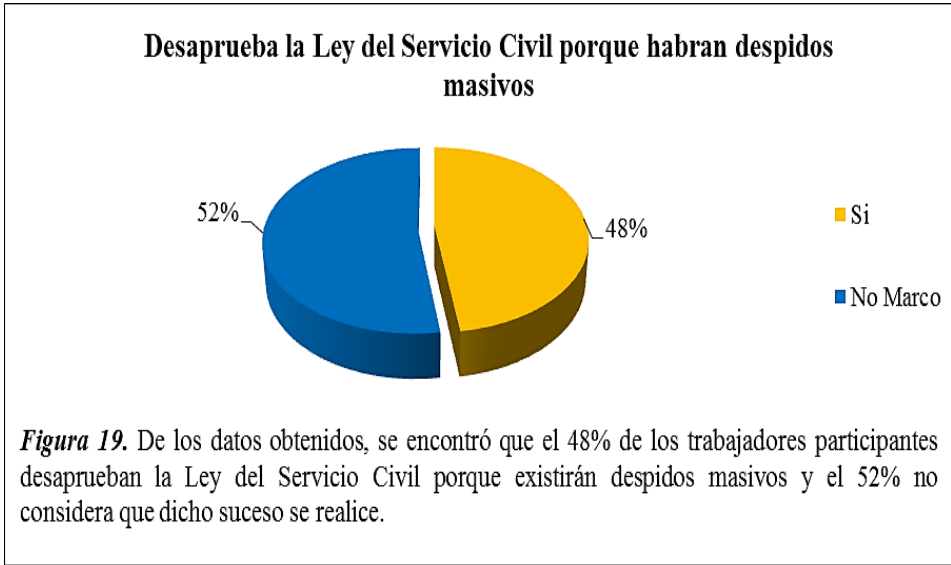


Tabla 14. Acuerdo con la aplicación de la meritocracia en la administración pública

Acuerdo con la meritocracia	n	%
Si	132	81.0
No	31	19.0
Total	163	100.0

Fuente: Cuestionario – Ley del Servicio Civil y estabilidad laboral

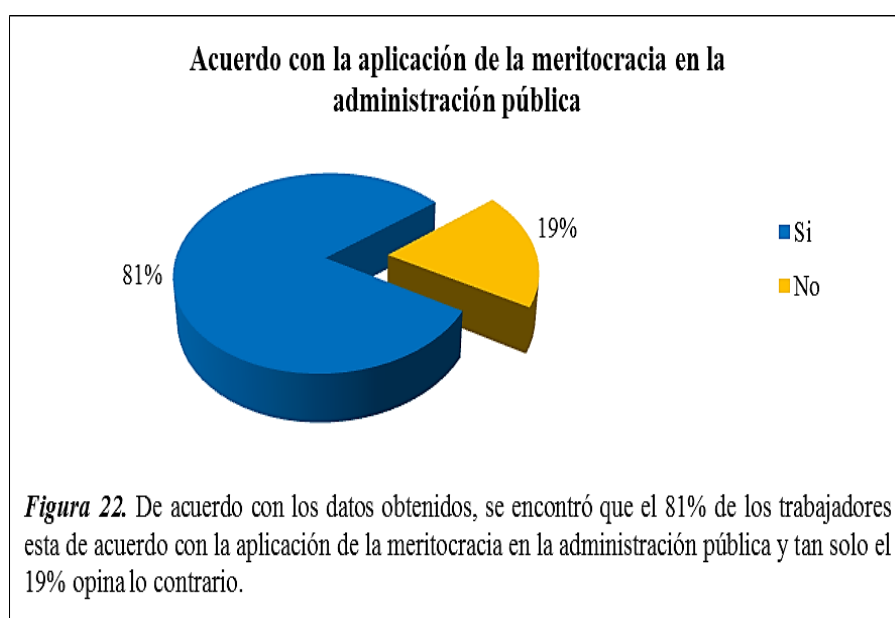


Tabla 15. La aplicación de la ley fortalecerá a los trabajadores

Trabajadores más calificados	n	%
Si	113	69.3
No	50	30.7
Total	163	100.0

Fuente: Cuestionario – Ley del Servicio Civil y estabilidad laboral

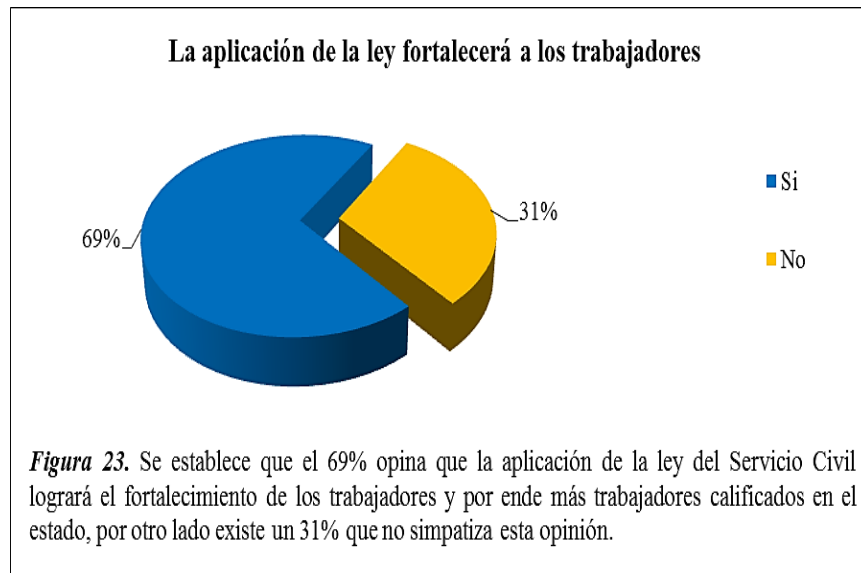
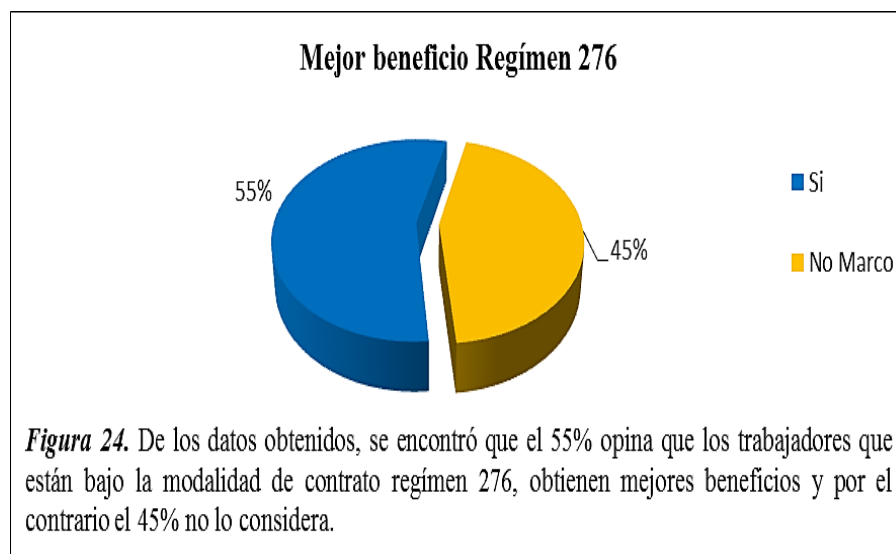


Tabla 16. Regímenes que ofrecen mejores beneficios

Regímenes con mejores beneficios	Si		No Marco	
	n	%	n	%
Mejor beneficio 276	90	55.2	73	44.8
Mejor beneficio 728	34	20.9	129	79.1
Mejor beneficio CAS	4	2.5	159	97.5
Ley del servicio civil	41	25.2	122	74.8

Fuente: Cuestionario – Ley del Servicio Civil y estabilidad laboral



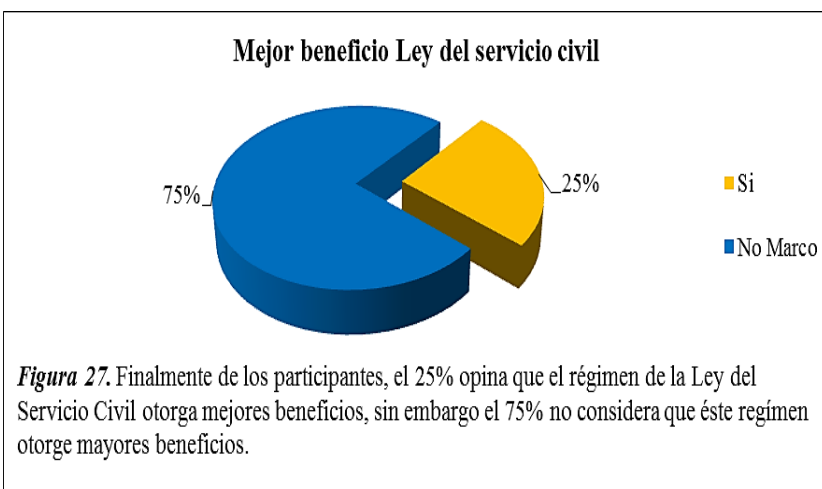
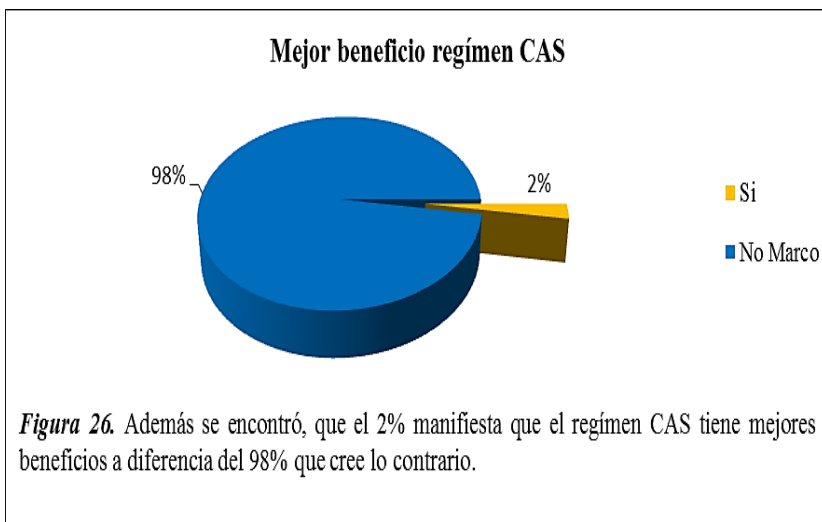
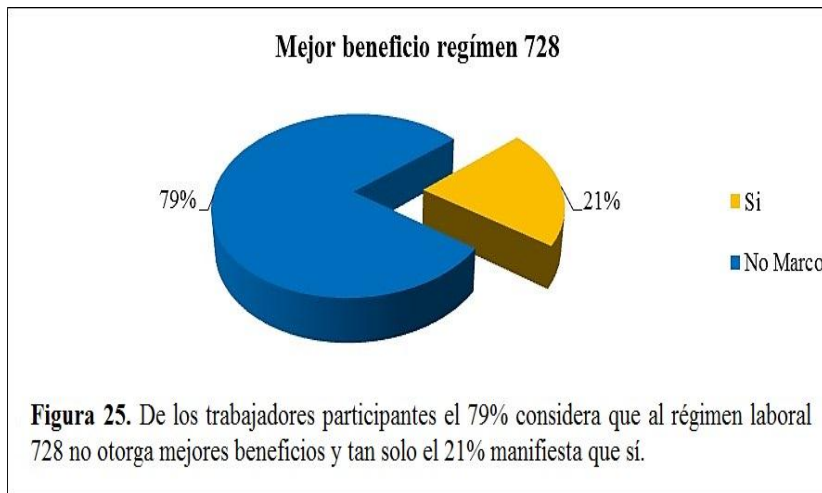
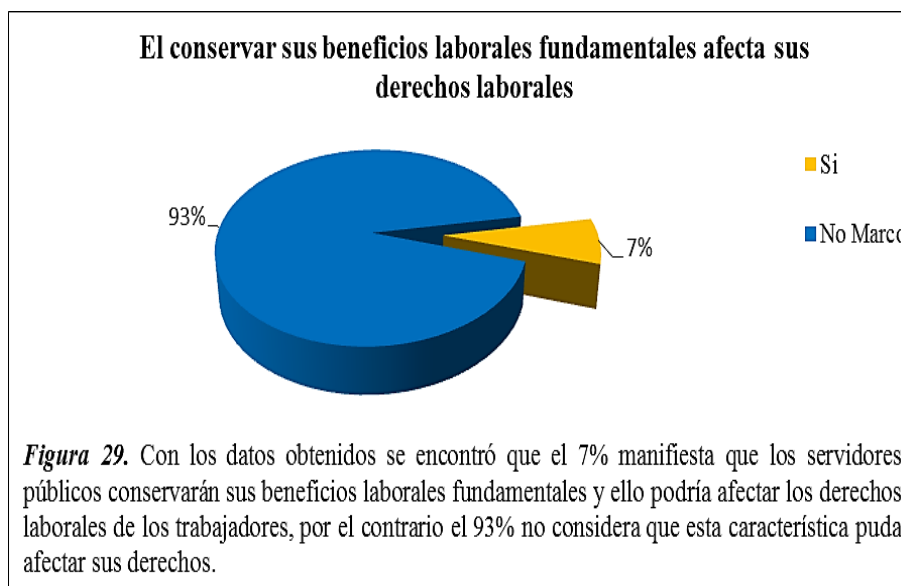
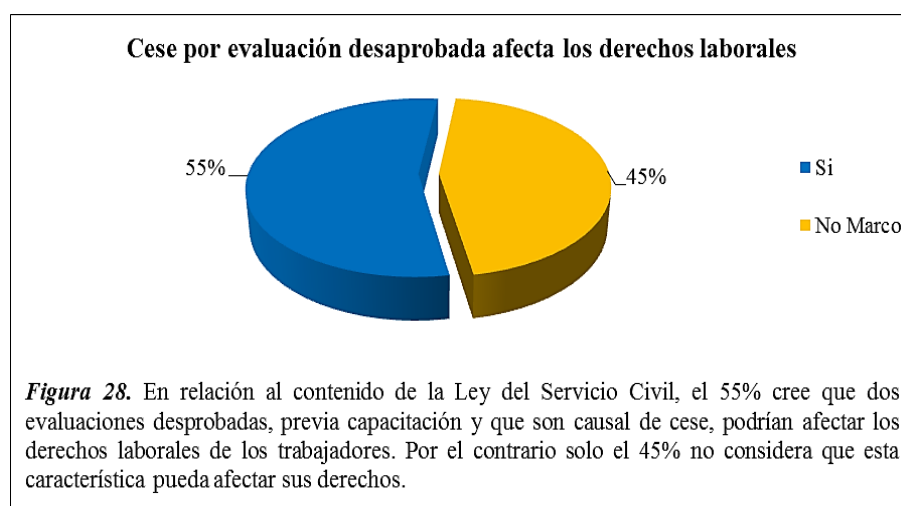


Tabla 17. Podrían afectar los derechos laborales

Contenidos de la ley que podrían afectar los derechos	Si		No Marco	
	n	%	n	%
Cese por evaluación desaprobadada	89	54.6	74	45.4
Conservaran sus beneficios	12	7.4	151	92.6
Eliminación de la negociación	52	31.9	111	68.1
Despoja los derechos adquiridos	64	39.3	99	60.7

Fuente: Cuestionario – Ley del Servicio Civil y estabilidad laboral



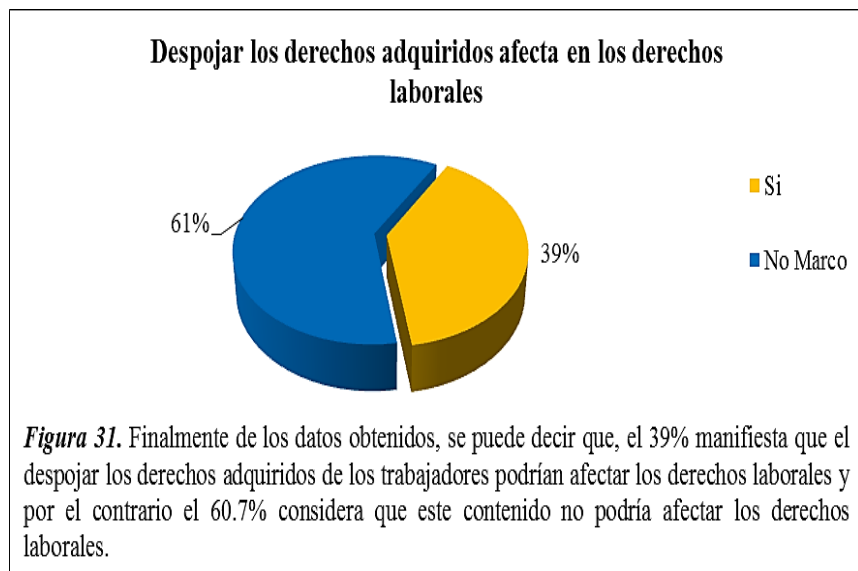
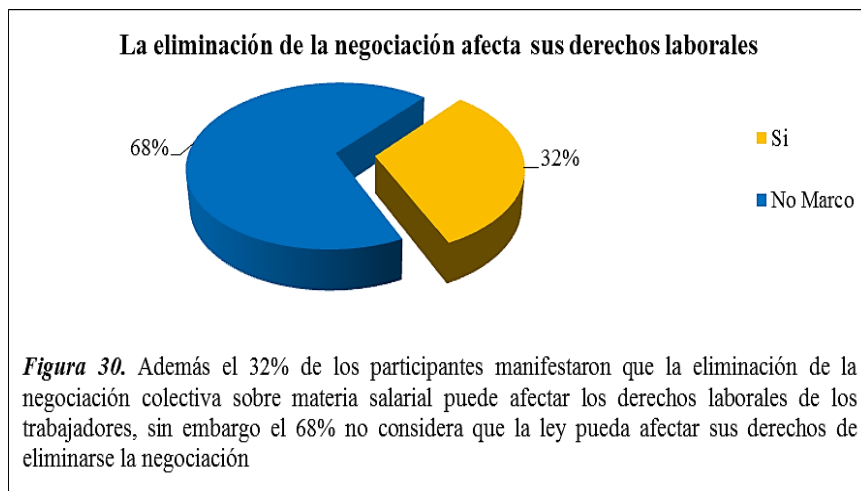


Tabla 18. Impacto que genera la Ley del Servicio Civil en la estabilidad laboral

Impacto en la estabilidad laboral	n	%
Positivo	47	28.8
Ningún impacto	9	5.5
Negativo	84	51.5
No precisa	23	14.1
Total	163	100.0

Fuente: Cuestionario – Ley del Servicio Civil y estabilidad laboral

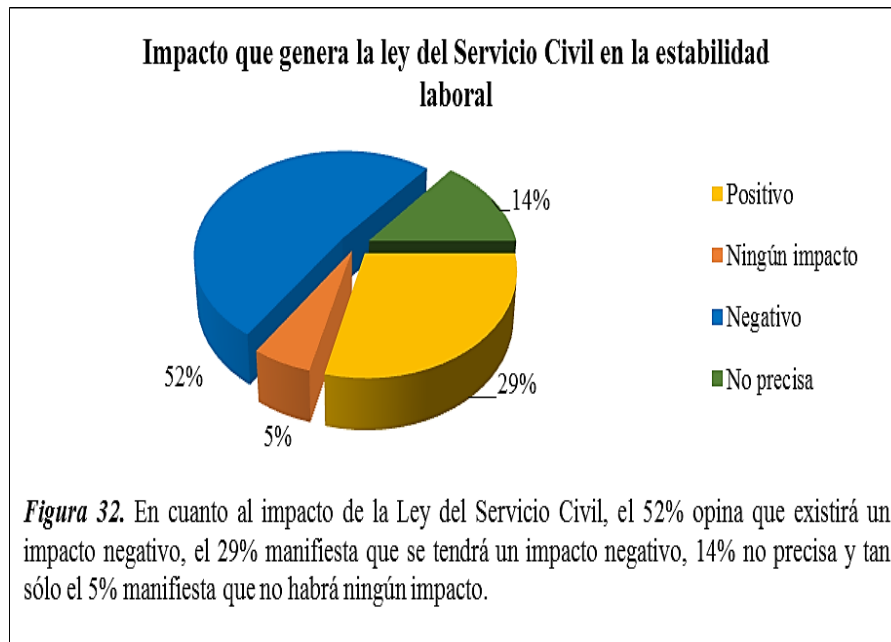


Tabla 19. La ley del Servicio Civil contribuirá a la reducción de corrupción y burocracia

Reduce corrupción y burocracia	n	%
Si	53	32.5
No	110	67.5
Total	163	100.0

Fuente: Cuestionario – Ley del Servicio Civil y estabilidad laboral

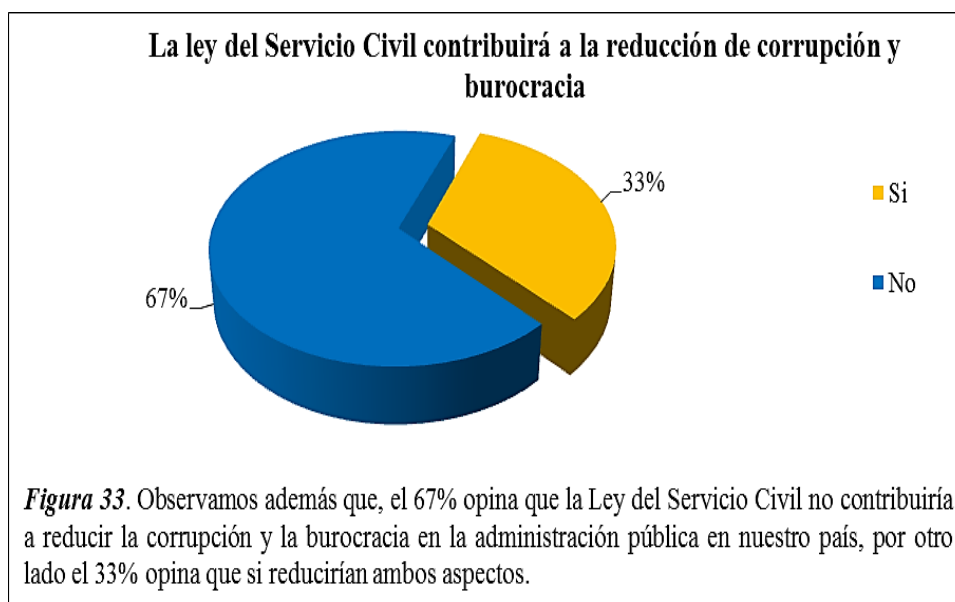
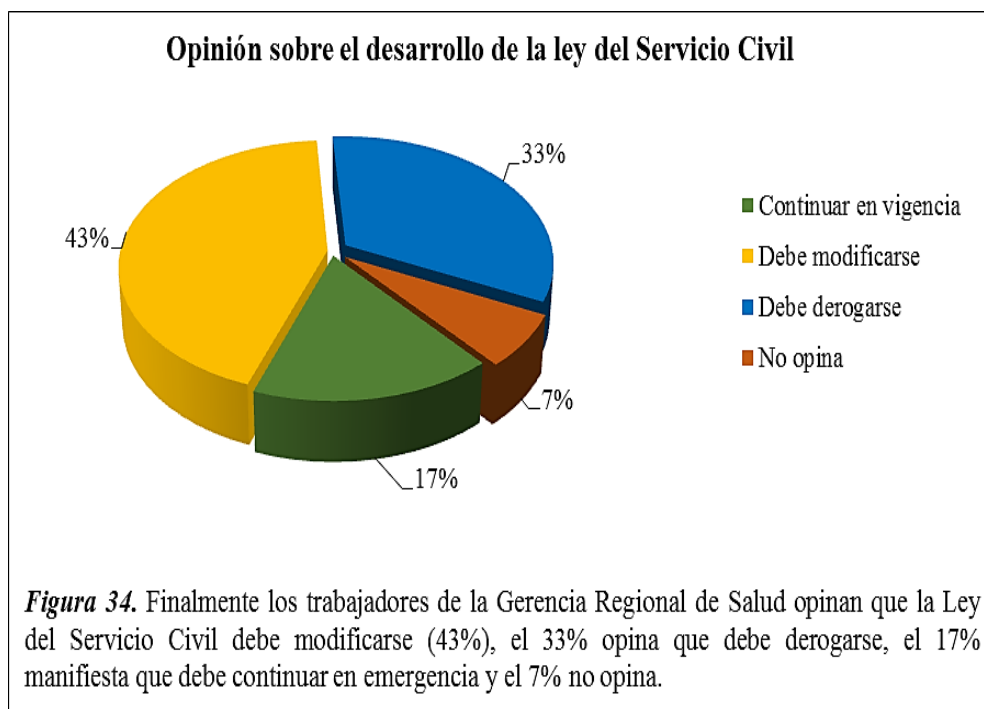


Tabla 20. Opinión sobre el desarrollo de la ley del Servicio Civil

Ley de Servicio civil debe ser	n	%
Continuar en vigencia	27	16.6
Debe modificarse	71	43.6
Debe derogarse	54	33.1
No opina	11	6.7
Total	163	100.0

Fuente: Cuestionario – Ley del Servicio Civil y estabilidad laboral



IV DISCUSIÓN

A continuación, se muestra el análisis de interpretación de los resultados de la presente investigación en relación a los objetivos planteados, para lo cual se presenta en tres títulos: Regímenes Laborales, La Ley del Servicio Civil e implicancia en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque. Empezaré con el Título I de Regímenes laborales en donde doy a conocer los siguientes aspectos:

Título I – Regímenes laborales

La administración pública y la coexistencia de los diversos regímenes laborales en el Perú.

Desde siempre, los servidores y funcionarios públicos estuvieron sujetos a un régimen laboral distinto al de los trabajadores de la actividad privada, situación que tiene sustento y clara acogida tanto en la Constitución Política de 1979 como en la de 1993.

En el año 2001 se creó la Comisión Multisectorial para la elaboración de un Informe sobre la situación del personal de la Administración Pública Central (Decreto Supremo N° 004,2001-TR), la cual determinó que a mediados de la década de los noventa, dentro de un proceso de reforma del Estado, que quedó trunco, una serie de entidades e instituciones públicas comenzaron a migrar hacia el régimen laboral privado; entre ellas, el Instituto Nacional de Defensa de la competencia y de la propiedad intelectual (INDECOPI), Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN), Comisión Nacional de supervisión de inversiones y valores (CONASEV), así como otras entidades reconstituidas como la Contraloría General de la República, la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) y ADUANAS, e incluso algunas instituciones públicas y estatales como el Poder Legislativo y el Poder Judicial; así mismo señaló como una de sus conclusiones que en el estado coexistían principalmente tres regímenes de contratación de personal: Nombrados y contratados bajo el Régimen Laboral Público (D.L. N° 276), contratados bajo el Régimen Laboral Privado (D.L. N° 728) y contratos bajo el Decreto Legislativo N°1057-CAS; regímenes que se sujetan a principios, criterios y normas disímiles entre sí. Regímenes que actualmente siguen vigentes como es el caso de los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque en el cual se encuentran que el 71.2% de los trabajadores se encuentran bajo la modalidad de contrato DL276,

un 27.6% DL 1057 y tan solo un 1.2% bajo la modalidad de contrato DL728 (tabla N° 07), los cuales se encuentran enmarcados dentro de la LSC.

Título II - Ley del Servicio Civil

a. El Servicio Civil Peruano

Según, (Cortazar, 2012) define al Servicio Civil en tres cosas: Es un sistema de empleo, un sistema de gestión técnica y administración de servicios públicos y es un sistema de gestión política. La acción del estado no es solamente técnica ni solamente administrativa, requiere una articulación política entre el Estado y el ciudadano. Estas tres dimensiones hacen mucho más complicado el servicio civil. El cual no puede ser netamente técnico, sino tendríamos una empresa y no un estado, pero muchas veces estas tres dimensiones no caminan en el mismo sentido o no son congruentes.

SERVIR señala que “El Servicio Civil peruano está conformado por todas las personas que trabajan al servicio del Estado”. Los llamamos servidores públicos por el carácter de servicio a la ciudadanía que tienen las funciones y tareas que realizan.

La LSC es una de la 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 y también para elevar los ingresos de la mayoría de los servidores públicos e incentivar su crecimiento personal y profesional en la administración pública.

En mi opinión, si bien el Servicio Civil es un componente esencial del Estado democrático de derecho y está referido al conjunto de reglas que garantizan la profesionalidad y objetividad del personal que labora al servicio del Estado. En el momento, el tránsito al nuevo régimen del Servicio Civil es voluntario, es decir, respeta la voluntad de los servidores públicos que podrán decidir postular o no al nuevo régimen; además que el régimen incrementa los ingresos vía compensaciones económicas, gratificaciones y CTS, a los servidores públicos de los Decretos Legislativos 276 y CAS. Este a su vez no garantiza la estabilidad laboral debido a que en el proceso de tránsito los puestos del personal que labora en los regímenes anteriores serán convocados y ocupados a la vez quedando estos sin funciones. Así mismo los servidores

públicos que hayan decidido pasar al nuevo régimen civil serán evaluados y si son desaprobados en dos oportunidades serán considerados como ineficientes y separados de la institución perdiendo todos sus derechos adquiridos.

b. Generalidades de la Ley de Servicio Civil

La Ley 30057, Ley del Servicio Civil, fue aprobada por el Congreso de la República el 2 de julio del 2013 y el 4 de julio del mismo año se publicó en el Diario Oficial “El peruano”. La ley consta de 98 artículos, 12 disposiciones complementarias finales, 14 transitorias, dos modificatorias y una derogatoria.

Esta norma constituye una de las reformas más grandes y ambiciosas referida al Régimen Laboral Público, la misma que tiene como finalidad establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado comprendidos en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, siguiendo los principios de eficiencia, transparencia, mérito e igualdad de oportunidades, y estableciendo las bases mínimas para el ingreso, la permanencia, la movilidad y las mejoras remunerativas. Así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.

Señala que esta norma, “Fue bastante esperada por el Estado y por los ciudadanos, pero rechazada por buena parte de los trabajadores del sector público, debido al temor y/o descontento que manifiestan en cuatro cuestiones: la posibilidad de despidos masivos, la existencia de evaluaciones, la pérdida de derechos adquiridos en sus respectivos regímenes y la vulneración del derecho a la negociación colectiva”. Sin embargo, la LSC no es de todo negativo, sino que esta Ley contiene normas que ayudarán inmensamente a la mejora de la administración pública, por lo que es necesario comprenderla y analizarla.

c. Características de la Ley de Servicio Civil Peruano

Las actuales características de la LSC peruano se fueron definiendo progresivamente, en los últimos 25 años (o desde antes), a partir de las reformas estructurales iniciadas en la década de los noventa a fin de evitar el colapso de la capacidad de acción del Sector Público, se tomaron una serie de medidas para sostener la gestión de recursos humanos. En primer lugar, se crearon nuevas entidades estatales, acorde con las reformas realizadas y el nuevo rol asumido por el

Estado. A estas entidades, a las cuales se les denominó “Islas de eficiencia”, se les asignó el Régimen Laboral Privado 728; en la creencia que esto les otorgaría mayor flexibilidad, mayor capacidad de gestión de personal y potencialmente mejores retribuciones. Este problema se ha hecho más complejo en el tiempo, cuando como consecuencia de diversos procesos de reorganización o reestructuración de entidades, se ha llegado a tener entidades con personal sujeto a dos regímenes diferentes: el público, regulado por el Decreto Legislativo N° 276 y el privado, regulado por el Decreto Legislativo N° 728. Además, se generó la contratación por la vía civil de personal altamente calificado, a través de proyectos de inversión o de convenios con organismos internacionales (BID, Banco Mundial, PNUD). Así mismo, el Ministerio de Economía y Finanzas establece y administra un fondo especial denominado “Fondo de Apoyo Gerencial” – FAG orientado a contratar también por la vía civil a personal directivo y a asesores altamente calificado. (Ugarte, 2015)

Actualmente en el Estado existen más de 500 normas sobre el servicio civil y más de 15 regímenes laborales, entre generales y especiales que conviven en paralelo (Servir, 2012). Entre los principales están: Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 728 y Decreto Legislativo 1057 y cumplen reglas diferentes, a pesar que realizan funciones o ejercen cargos similares. Lo anterior genera serias distorsiones en los pagos y en los deberes y derechos que le son aplicables, afectando el clima laboral. Es por ello que se ha planteado la Reforma del Servicio Civil, con la finalidad de mejorar la calidad y oportunidad de los servicios que se presta a la ciudadanía, buscando mejorar el desempeño de los servidores, a través de la profesionalización, la instauración del principio de mérito y el ordenamiento de las reglas que regulan los deberes y derechos de los servidores. Sin embargo, en la mayoría de las veces no se ha logrado un resultado positivo. Esta situación se debe a la falta de una política de reforma del Estado, la existencia de múltiples regímenes laborales, la burocracia y la corrupción existente en el sector público, entre otros.

d. Necesidad de una Ley de Servicio Civil

La LSC aún no ha experimentado cambios significativos en su estadística desde su promulgación, tal es así en los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque a cinco años de haber entrado en vigencia dicha ley, aún persiste un 71.2% de trabajadores que se

encuentran bajo la modalidad de contrato Decreto Leg. 276, un 27,6% en el Decreto Leg.1057 y tan solo un 1.2% bajo la modalidad de contrato Decreto Leg. 728 (tabla N° 07). Lo que significa que la Ley 30057 LSC se viene llevándose a cabo con cierta lentitud.

Esta es la situación en la que se encontraba la administración pública antes de que se promulgue la LSC, y que aún continúa existiendo, puesto que la vigencia de la LSC es de implementación progresiva. Actualmente, la LSC ha entrado en vigencia, pero, como ya señalamos, su implementación es de manera progresiva, debiendo concluir en un plazo máximo de seis (6) años, conforme a la reglas de gradualidad que establecen las normas reglamentarias, en el marco de la programación de las leyes anuales de presupuesto (Mallap, 2013).

Ello significa continuarán en vigencia tanto los regímenes del Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 728 y los contratos administrativos de servicios D.L 1057, mientras la LSC siga implementándose, sin embargo, no alcanza a los trabajadores de las empresas del estado y a los trabajadores de los regímenes laborales especiales, conforme señala en la primera disposición final complementaria de la misma Ley 30057, LSC.

e. Ventajas y desventajas de la Ley de Servicio Civil

La LSC se da con el fin de mejorar las condiciones laborales del servidor público ante ello este servicio se fundamenta en dos reformas que es la meritocracia donde cada mérito del servidor le pueda permitir crecer de una manera profesional dentro de la carrera donde se dice que respetara las mejoras de oportunidades , remuneraciones y modernizar el estado por lo que en el enfoque del ciudadano se va por el lado de servicios más eficientes donde el estado brinde excelencia y calidad, ante ello el objetivo de esta ley es buscar mejorar la calidad del servicio público, poder ordenar la planilla pública y que pueda ser revalorada la función pública donde para el CAS es muy beneficioso, ante los demás regímenes laborales. Si vemos los principios de la LSC apuntan que el trabajador pueda tener la Igualdad de oportunidades, sin discriminación por razones de origen, raza, sexo, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Con este principio se acabaría con las vinculaciones. De igual manera también se pueda evaluar el mérito, la transparencia, probidad y ética pública y protección contra el término arbitrario del servicio civil. A ello los servidores civiles de las entidades públicas se estarían clasificando en cuatro grupos: Funcionarios público, Directivo Público y el servidor Civil de

Carrera (profesionales) y Servidor de actividades complementarias (Técnicos). Pero sin embargo al analizar el Artículo 26° donde hace referencia sobre el personal desaprobado a consecuencias de la evaluación. En este punto explica la norma que habiendo recibido la formación laboral el servidor y fuera evaluado por segunda vez y desapruéba queda como “personal de rendimiento sujeto a observación”, y es calificado como personal “desaprobado” en consecuencia será desvinculado de la entidad automáticamente. Bajo este contexto se observa que la norma tiene ventajas y desventajas.

Ante la puesta en marcha de la Ley 30057, LSC, muchas personas, trabajadores y gremios de los trabajadores han cuestionado la constitucionalidad de la presente norma como se muestra en la exposición de la demanda de inconstitucionalidad presentada por un grupo de Congresistas, la misma que se tramitó por ante el Tribunal Constitucional como Expediente N.º 00018-2013-PI/TC. En ella el Tribunal Constitucional ha declarado inconstitucional parte de la Cuarta Disposición Transitoria de la LSC que incluye el término “judicial”, en función del cual los servidores que opten por migrar voluntariamente al nuevo régimen podrán cuestionar dicho traslado en el Poder Judicial (Tribunal Constitucional Expediente N.º 00018-2013-PI/TC,2014).

En mi opinión la LSC debe ser modificada debido a que viola los derechos contenidos en la constitución y derechos laborales en donde se excluye la negociación colectiva para efectos de discutir o mejorar las compensaciones económicas (remuneraciones para mejor entender) de los trabajadores. Dicha norma textualmente señala: “Esta disposición no admite excepciones, ni interpretaciones, ni es materia de negociación”. De modo que, dicha norma adolecería de inconstitucionalidad, porque nuestra Constitución, en su artículo 28° claramente señala que: “El estado reconoce el derecho de sindicación, negociación colectiva y huelga...” (CPP, 1993, art.28°).

Título III - Estabilidad Laboral

El derecho a la estabilidad laboral es un tema que ha generado siempre polémica en los diversos países del mundo y uno de ellos está el Perú, sean los trabajadores o servidores civiles, así como los empleadores o el propio Estado, siempre será agenda pendiente de esclarecer, los trabajadores desearan que siempre haya una legislación protectora de la estabilidad laboral, más

que todo que esta sea absoluta, por el contrario los empleadores como lo es el Estado, desearán que la legislación laboral, sea flexible para el cese del trabajador.

a. Implicancias en la Estabilidad Laboral

En el presente título doy a conocer las implicancias de la LSC en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque, para lo cual he aplicado un cuestionario de opinión a los trabajadores administrativos de la GERESA-Lambayeque clasificándolos por áreas de trabajo.

Para efectuar el cuestionario se realizó el cálculo muestral debido a que no es asequible trabajar con todos los servidores, el que se acepta un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%; es decir el cuestionario se aplicó a 163 trabajadores.

A continuación, presento el resultado de las opiniones vertidas por los encuestados con su correspondiente análisis:

Motivo de la dación de la Ley de Servicio Civil

En la tabla 9, en cuanto a la opinión sobre la reforma de la administración pública en el país, los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque manifiestan que si constituiría reformar (76,7%), sin embargo, el 23.3% opina lo contrario.

Hace concluir que la LSC no es una ley aislada, sino una respuesta a la necesidad de nuestro país de reformar y modernizar la administración pública como una forma de reformar el Estado, por lo que esta ley no solo debe verse desde la perspectiva de la conveniencia o no a los servidores inmersos, sino desde la perspectiva nacional, como una forma mejorar la administración pública.

Al respecto (Haro, 2014) refiere: “la necesidad de crear un sistema único de personal, la que la organización por sistemas se aplica en casi todas las administraciones del mundo y aquí en el Perú existen sistemas de control, de contabilidad, de seguridad, de inteligencia, de tesorería, presupuesto, abastecimiento, etc. Haciéndonos ver que la Ley 30037 sería esa Ley que da inicio a la reforma de la administración pública en el país”.

Objeto de la Ley de Servicio Civil

En la tabla 10, en relación al objeto que persigue la LSC los trabajadores opinan que se podría terminar con el desorden existente en materia de contratación, remuneraciones, deberes y derechos de los servicios públicos (55.2%), además opinan que ello serviría para brindar un mejor servicio al ciudadano y de calidad (52.1%).

A partir de las opiniones vertidas por los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud refieren, LSC no habría sido dada para mejorar o defender los derechos laborales ni para erradicar la corrupción y la burocracia de los trabajadores, Sino mayormente para organizar mejor la administración pública y mejorar la atención a los ciudadanos.

En ese sentido, también se comparte similares resultados obtenidos en la investigación de (LLerena Zea, 2015) donde hace referencia: “la percepción social que se tiene sobre esta Ley, es que ésta no solo sería una Ley de carácter laboral, sino una Ley con incidencia social, puesto que la corrupción y burocracia que se ha enquistado en la Administración Pública, han hecho que el servicio civil en nuestro país no merezca una buena apreciación de la población, debido sobre todo a la ineficiencia en cuanto al servicio que brindan, los trámites engorrosos y hasta innecesarios que se exigen. Por lo que la percepción social respecto a esta Ley, más que mirar como una Ley que reivindica los derechos laborales, se ve como una Ley que busca mejorar la Administración Pública”.

Al respecto (Bermúdez, 2013) manifiesta, el servicio civil vendría a ser la normatividad que organiza al cuerpo de trabajadores del sector público. Un proceso de reforma que procura asegurar una mejor y mayor eficaz en la gestión pública, permitiendo el acceso de buenos cuadros profesionales en las entidades públicas, asimismo permitiría que profesionales laboralmente trabajadores en entidades privadas, tengan como proyección ingresar a laborar al Estado.

Aprobación y desaprobación de la Ley de Servicio Civil

En la tabla 11, en concordancia con la aprobación de la LSC y su reglamentación nos muestra que el 43.6% aprueba la Ley y su reglamentación, sin embargo, existe un porcentaje casi similar que desaprueba (39.9%).

Del grupo encuestado que aprueba la LSC y su reglamentación se debe a que esta ley propicia la meritocracia (56.3%), se otorgaría una mejor atención en la administración pública (45.1%) y muy pocos consideran que sea una reforma del estado (tabla 12). En cuanto a las razones de aquellos que desaprueban la LSC, se destaca, que afectarían las condiciones laborales de los trabajadores (80%), y que existirían despidos masivos (47.7%), por otro lado, muy pocos la desaprueban porque evaluarán a los trabajadores (Tabla 13).

En las tablas analizadas se puede observar que hay opiniones casi similares a favor de aprobación y desaprobación si bien es cierto los trabajadores no están inmersos en la Ley, pero indirectamente pueden ser beneficiados o desfavorecidos.

Sin embargo en la investigación de (LLerena Zea, 2015), hace referencia que solo 28% aprueban la LSC, mientras en el segundo grupo una mayoría de 72% no da su aprobación debido a que afecta los derechos laborales de los trabajadores, propicia el despido masivo, se propicia evaluaciones imparciales y antojadizas, lo que causará mayor inestabilidad y desconcierto en los trabajadores.

Mientras que SERVIR (2013), hace referencia que la Ley 30057 busca mejorar el sistema administrativo de nuestro país, además de ello plantea mejoras que ameritan su aprobación, tal es el caso de la introducción de la meritocracia para mejorar la calidad de los servicios que brinda el Estado a los usuarios, así como mejorar las remuneraciones de los servidores, lo que incentivará el crecimiento personal y profesional de los servidores de la Administración Pública.

La Meritocracia en el Servicio Civil

En la tabla 14, nos muestra que el 81.9% está de acuerdo con la aplicación de la meritocracia y tan sólo un 19% de los trabajadores de GERESA opina lo contrario.

En el cuadro analizado se aprecia que en su mayoría que los trabajadores están de acuerdo con la meritocracia la cual no debe ser como una especie de control o evaluación para despedir a los trabajadores, sino como una herramienta que permita elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda a los ciudadanos. Porque como señala (Danós, 2002) “La situación caótica en que se encuentra el día de hoy el régimen jurídico-legal de los trabajadores públicos evidencia una situación de incumplimiento del mandato constitucional a los poderes públicos de estar sujetos a un régimen de organización de personal que responda a las características propias de un

sistema de carrera administrativa, que por definición debe contener un conjunto de procesos técnicos como la exigencia de que el ingreso a laborar a la función pública solo pueda realizar mediante la postulación y aprobación de los respectivos concursos públicos que se convoquen para tal efecto; el derecho de los trabajadores comprendidos en la carrera administrativa a recibir capacitación y de que se le ofrezcan expectativas de ascenso, progresión y mejora remunerativa; el establecimiento de mecanismos de evaluación del desempeño; la garantía de estabilidad en el empleo y el establecimiento de un régimen disciplinario que genere certeza”

Es por ello importante que la meritocracia esté acompañada de una política de remuneraciones y otros beneficios económicos, y así sea una motivación para que el trabajador mejore su rendimiento, se capacite y aspire a superarse, lo que redundara en la mejora del servicio que ofrece el servidor público.

Trabajadores calificados en la Administración Pública

En la tabla 15, se encontró que el 69.3% opina que la aplicación de la LSC logrará el fortalecimiento de los trabajadores y por ende más trabajadores calificados en el estado, por otro lado, existe un 30.7% que opina lo contrario.

La LSC tiene ventajas en cuanto a ingresos económicos, lo que será un incentivo para que los profesionales preparados y capacitados ingresen a la Administración Pública, de modo que Estado y trabajador sean beneficiados.

Si bien es cierto que una ley no soluciona los problemas, sin embargo, una Ley que ofrece buenos incentivos para los trabajadores, como señala (Bermúdez, 2013), permitiría el acceso de profesionales calificados en las entidades públicas.

Ley de Servicio Civil y otras Leyes

Analizando la tabla 16 se aprecia que existe una diferencia en la percepción que tienen los trabajadores acerca del régimen que ofrece mejores beneficios, el 55.2% opina que el Decreto Legislativo 276 está en primer lugar y en segundo lugar la LSC (25.2%). Además, la mayoría coincide que los trabajadores bajo la modalidad de contrato CAS no es uno de los regímenes que brinde mejores beneficios (97.5%).

b. Implicancias en la Afectación de Derechos Laborales

Contenidos de la Ley que podrían afectar los derechos laborales

Analizando la tabla 17, en cuanto a los contenidos mencionados en la LSC, el 54.6% cree que a dos evaluaciones desaprobadas, previa capacitación, son causal de cese, además el 39.3% opina que la ley despoja a los servidores de todos los regímenes laborales de sus derechos adquiridos. Por otro lado, cabe mencionar que muy pocos opinan que los servidores públicos conservarán sus beneficios laborales fundamentales.

La referida disposición transitoria de la LSC en su segundo párrafo dispone que “los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 que ganen los concursos y opten voluntariamente por el traslado al nuevo régimen previsto en la presente Ley, dejan de pertenecer a los regímenes señalados con la respectiva liquidación de sus beneficios sociales, según corresponda, y no tienen derecho a ninguna de las condiciones y beneficios establecidos en ellos; a partir de su traslado al nuevo régimen, cualquier disposición, resolución administrativa o judicial que contravenga esta disposición es nula de pleno derecho o inejecutable por el Sector Público”. Por ello es importante modificar la LSC, acogiendo el principio pro trabajador.

Impacto de la Ley del Servicio Civil

Observando la Tabla 18, en relación al impacto que genera la LSC en la estabilidad laboral muestra que el 51.5% de los trabajadores opinan que de aplicarse la LSC se tendrían un impacto negativo en la estabilidad laboral, por otro lado, sólo un 28,8% opina que se podría tener un impacto positivo.

(Ordoñez, 2008) Señala, para que la reforma del empleo público prospere y tenga una influencia positiva en la sociedad se requiere que se propugne una reforma integral, no solamente del Decreto Legislativo 276, sino de todos regímenes existentes, estableciendo topes en las remuneraciones de los altos funcionarios y autoridades del Estado, y estableciendo los beneficios y/o incentivos en el cuerpo de los servidores públicos. En ese sentido, mientras no se dé seguridad y estabilidad a los trabajadores, no se hallará motivo para que estos se identifiquen con la reforma, y ello pueda causar impacto en la sociedad.

Reducción la corrupción y burocracia.

Analizando la tabla 19, observamos además que, el 67.5% de los trabajadores opina que la LSC no contribuiría a reducir la corrupción y la burocracia en la administración pública en nuestro país, por otro lado, el 32.5% opina que sí tendría una reducción de ambos aspectos.

Como vemos la mayoría opina que la LSC, no contribuiría a reducir la corrupción y burocracia, esto es una cuestión de comportamiento de la persona más que cuestión normativa. Estos dos flagelos de la administración pública vienen arraigándose desde hace años, por lo que para despojarlo de la administración pública se necesita de una formación integral en valores, de una capacitación, con apoyo de personal especializado para generar el cambio esperado. Sin embargo, es importante destacar que la dación de la LSC es un primer paso para reformar y reorganizar la administración pública.

Vigencia de la Ley de Servicio Civil

Finalmente, en la tabla 20, los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud opinan que la LSC debe modificarse (43.6%) y un 33,1% opina que la ley debe derogarse. Así también es importante mencionar que existen algunos trabajadores que prefieren no opinar (6.7%). Ello me permite considerar que, desde la perspectiva de los trabajadores, la LSC es una ley que afectaría los derechos de los trabajadores.

V. CONCLUSIONES

1. La estabilidad laboral es aquel derecho fundamental, en cuya virtud un trabajador no puede ser destituido sin invocación de causa legítima y sin el desarrollo imparcial de un procedimiento previo, en el que se observe el cabal ejercicio del derecho a la defensa. En relación a este concepto la opinión del 51.5% de trabajadores de la GERESA opinan que se tendría un impacto negativo en la estabilidad laboral debido a que a dos evaluaciones desaprobadas es causal de cese, y también consideran que el tránsito al nuevo régimen del servicio civil despoja a los servidores de sus derechos adquiridos por lo que en su mayoría opinan que debe ser modificada.

2. Se ha determinado que, la existencia de los diferentes regímenes laborales del Estado Peruano, se mantendrían en vigencia junto a la LSC siendo un régimen más y no como régimen único y exclusivo que contempla como objeto principal la Ley 30057, al generar excepciones de algunas instituciones quienes se mantendrán en su régimen actual. Por consiguiente, en cuanto a la opinión de los trabajadores de GERESA referente a los regímenes que ofrece mejores beneficios laborales, el 55.2% opina que el DL 276 está en primer lugar y en segundo lugar la LSC (25.2%) debido a las compensaciones económicas que ofrece este nuevo régimen.

3. Se identificó que la finalidad de la LSC es aplicar los principios de eficiencia, transparencia, mérito e igualdad de oportunidades para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y de esta manera brindar una atención de calidad, calidez y oportunidad. En este sentido las dos principales razones por las cual los trabajadores de GERESA aprueban la LSC son, porque propicia la meritocracia (56.3%) y por qué se otorgaría una mejor atención en la administración pública (45.1%). Sin embargo la desaprueban porque afectarían las condiciones laborales de los trabajadores (80%), y que existirían despidos masivos (47.7%).

4. De acuerdo al análisis del artículo 49° incisos i, j, k, l de la LSC demuestra que el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores se estaría vulnerando, Por tanto, los incisos citados estarían en contradictoria con el artículo 22° de la Carta Magna.

VI. RECOMENDACIONES

El análisis de las consideraciones finales a las que he llegado como investigador me permite proponer algunas recomendaciones que a continuación expongo:

1. Desde los aportes de esta investigación, se exhorta a todos los funcionarios quienes tengan la responsabilidad de llevar a cabo la implementación de esta nueva reforma del servicio civil que, al aplicar los mecanismos tanto en el proceso de convocatoria, evaluación y rendimiento para los servidores públicos, comprendidos en este régimen, sea realizado con la total eficacia y transparencia que todos los peruanos esperamos de esta reforma, lo cual conllevará a la eficiencia en la labor y el servicio.
2. Dado que existe carencia de información acerca del nuevo régimen, se recomienda promover cursos y/o seminarios dirigidos a los servidores públicos, impartidos por la Autoridad de Servir e integrantes de las comisiones de implementación con la finalidad de dilucidar las dudas existentes acerca de los criterios de aplicación a cargo de la Unidad de Recursos Humanos a los trabajadores de los diferentes regímenes existentes.
3. Proponer que los representantes de los trabajadores de la GERESA en coordinación con representantes de las diferentes instituciones públicas del Estado presenten ante el Congreso de la Republica las modificatorias de la Ley 30057, respecto al contenido que vulnera la estabilidad laboral y otros derechos fundamentales.
4. Sugerir que los trabajadores de la GERESA Lambayeque permanezcan en capacitación continua a fin de estar a la altura que la LSC exige a fin de mejorar el desempeño y el impacto positivo que el ejercicio del servicio público.

VII. REFERENCIAS

- Ávalos, O. V. (2013). *Actualidad del Derecho del Trabajo en el Perú una somera visión acerca de su evolución normativa*. Lima-Perú.
- Bermúdez, T. M. (2013). *Análisis del Servicio Civil en la Administración pública Peruana*. Lima: Revista Gestión Público y Desarrollo .
- Caballero, A. (2014). *Metodología de la Investigación*. Lima.
- Carvazos, B. (1984). *Derecho Laboral*. México: Editorial Trillas.
- Servicio Civil, A. N. (17 de Julio de 2018). <http://www.servir.gob.pe/>.
- Congreso, de la Republica. (4 de Julio de 2013). Ley 30057. *Ley del Servicio Civil*. Lima, Perú: El Peruano.
- Cortazar, J. C. (2012). *Reforma del Servicio Civil en Modernización de la Gestión Pública en el Perú , hacia un Estado al servicio del ciudadano*. Lima: Presidencia de Concejo de ministros-Secretaría de Gestión Pública.
- Crisanto, C. A. (2013). *La Ley del Servicio Civil: Problemas y Soluciones*. Piura: Revista de Gestión Pública y Desarrollo.
- Danós, O. J. (2002). *Regulación Jurídica de la Función Pública en el Perú, en la Profesionalización e la Función Pública en Iberoamérica*. Madrid-España: Instituto Nacional de Administración Pública-INAP.
- De la Cueva, M. (1980). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Porrúa.
- Díaz, F. A. (2015). *La Vulneración de la Ley del Servicio Civil a los derechos colectivos de trabajo de los empleados públicos del Perú*. Trujillo: Tesis inedita de Maestría- Universidad Nacional de Trujillo.
- Haro, C. J. (2014). *El Nuevo Regimen del Servicio Civil en la Administración Pública* . Lima: Ediciones Legales EIRL. 1° era Edición.
- LLerena Zea, B. A. (2015). *Ley del Servicio Civil y sus Implicancias Sociales en el Perú- Arequipa*. Arequipa.: Tesis Doctoral. Universidad Católica Santa María.
- Mallap, R. J. (2013). *Comentarios al Regimen Normativo Municipal. Serie Administración Pública*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Martínez, A. E. (2011). *Institucionalización del Servicio Civil en México: Analisis comparativo del servicio profesional de la carrera de administracion publica federal alemana, el servicio profesional electoral y el servicio exterior*. México: Tesis de pregrado, centro de investigación y docencia económica. Recuperado de : <http://hdl.handle.net/10089/163.42.pdf>.

- Martínez, T. A. (2014). *Manual del Servicio Civil y Régimen Laboral Público*. Lima: Gaceta jurídica.
- Mendoza García J. A. & Mendoza H. J. (2010). *Protección Jurídica laboral de los servidores públicos en la Ley del Servicio Civil y de la carrera administrativa*. Nicaragua: Tesis Pregrado, Universidad Centroamericana. Recuperado de: Repositorio.uca.edu.ni/599/1/UCANI2946.pdf.
- Neves, M. J. (2013). *Discusión en torno a la Ley del Servicio Civil*. en: *Mesa redonda con Javier Neves Mujica, Juan Carlos Cortés Carcelén, Guillermo Miranda Hurtado*. Lima-Perú: Revista Ius Veritas. N° 46.
- Obregón, S. T. (2014). *Manual Práctico del Nuevo Régimen del Servicio Civil*. Lima: Pacífico Editorial. 1° era edición.
- Ordoñez, D. J. (2008). *El régimen de la Carrera Administrativa y la necesidad urgente de su reforma en: El Derecho Administrativo y la Modernización del Estado*. Lima : Grigley.
- Oviedo, L. V. (2014). *Análisis de la Ley Orgánica de Servicio Público con relación a la Regulación del traslado Administrativo de los Servidores Públicos con la finalidad de garantizar su estabilidad laboral*. . Ecuador: Universidad Nacional de Loja. Disponible en <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/15511>.
- Paladines, A. A. (2015). *Proyecto de reforma al Código de Trabajo que garantice el derecho de los trabajadores que laboran para compañías contratistas que prestan servicios en actividades complementarias*. Ecuador: Universidad Autónoma de los Andes de Ecuador.
- Palomino, S. J. (2013). *Informe N° 062- 2013-OAJ-CNM. Alcances de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057*. Lima- Perú: Concejo Nacional de la Magistratura.
- Pasco, M. (2000). *Derecho Laboral*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Perú, C. d. (11/07/2014). *Reglamento General de la ley 30057 Ley del Servicio civil*. Lima: El peruano.
- Público, L. M. (16 de 04 de 2005). http://www.unmsm.edu.pe/archivos/NORMAS_ÉTICA_FUNCIÓN_PÚBLICA.pdf.
- Ramos, K. M. (2014). *Incumplimiento y Discrepancias Teóricas en la aplicación del principio de razonabilidad y proporcionalidad por el empleador en el Ejercicio de su Facultad Disciplinaria*. Pimentel Chiclayo.
- Rivera Parra, A. (2017). *Efectos de la Ley del Servicio Civil sobre el Derecho de Negociación Colectiva de los Servidores Públicos del Perú*. Trujillo: Tesis pregrado. Universidad Privada del Norte.

SERVIR. (17 de Julio de 2018). <http://www.servir.gob.pe/>.

Toyama, M. J. (2004). *Instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Juridica.

Ugarte, M. &. (2015). *Análisis de los stakeholders respecto a la reforma del servicio civil. En XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*. Lima, Perú. Caracas: SIARE.

Legislación:

1. Constitución Política del Perú de 1993.
2. Decreto Supremo N° 010-2003-TR - Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
3. Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones en el Sector Público.
4. Decreto Legislativo N° 1057 - Ley que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
5. El Decreto Ley N° 11377 y su reglamento D.S N° 522
6. Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público.
7. Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.
8. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral
9. Decreto Supremo N° 003-97-tr 27/03/1997.
10. Tribunal Constitucional – Expediente N°0018-2013-PI/TC-LIMA
11. Tribunal constitucional- Pleno Jurisdiccional 008-2005-PI/TC
12. SERVIR. “Información clave sobre el Servicio Civil Peruano”. Disponible en Web:<http://inst.servir.gob.pe/index.php/es/biblioteca/documentos-clave.html>

ANEXOS

ANEXO 1: Cuestionario

“LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU IMPLICANCIA EN LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERESA LAMBAYEQUE. PERÚ, 2017”.

El presente Cuestionario es **Anónimo** y parte de un trabajo de Investigación. Siendo completamente confidencial, se solicita su veracidad en el desarrollo de este.

I. DATOS PERSONALES

1. Edad:.....
2. Sexo: 1. Varón () 2. Mujer ()
3. Área al que pertenece:
 1. Área de Economía () 4. Área de Logística ()
 2. Área de Tesorería () 5. Área de Administración ()
 3. Ofic. de Recursos Humanos () 6. Otros,.....
4. Grupo ocupacional:
 1. Profesional () 2. Técnico () 3. Auxiliar ()
5. Nivel de estudios concluidos:
 1. Secundaria () 2. Superior Técnico () 3. Superior Universitario () 4. Maestro ()
 5. Doctor ()
6. ¿Estudia usted actualmente?:
 1. Superior universitaria () 2. Especialidad () 3. Maestría () 4. Doctorado ()
7. Tiempo de servicio en la administración pública:
8. Años que trabaja en el puesto asignado:
9. Régimen Laboral al que pertenece:
 1. CAS D.L.1057 () 2. D.L 728 () 3. D.L. 276 () 4. Ley 30057
10. Tiempo de servicio en el actual régimen:.....

PREGUNTAS:

11. ¿Cuenta con capacitaciones actuales relacionadas al área que se desempeña?:
 1. Si () 2.No ()
12. ¿La Ley de servicio Civil Constituye reforma de la Administración Pública en nuestro país?:
 1. Si () 2.No ()
13. ¿Qué objeto se persigue con la dación de Ley 30057, Ley del Servicio Civil?
 1. Defender los derechos de los trabajadores ()
 2. Terminar con el desorden existente en materia de contratación, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores públicos ()
 3. Erradicar la corrupción y la burocracia de la administración pública ()
 4. Servir mejor al ciudadano y mejorar la calidad del servicio público ()
14. ¿Usted aprueba o desaprueba la Ley N° 30057, ¿Ley de Servicio Civil, así como su Reglamentación?
 1. Aprueba () 2. Desaprueba () 3. No opina ()

Si aprueba ¿Por qué?

Constituye una reforma del Estado ()

Propicia la meritocracia ()

Habrán mejores sueldos para los trabajadores ()

Habrán mejor atención en la administración pública ()

Si desaprueba ¿por qué?

Porque se afectarán las condiciones laborales de los trabajadores ()

Porque habrán despidos masivos ()

Porque generará desorden en el sector público ()

Porque se evaluará a los trabajadores ()

15. ¿Ud. ¿Está de acuerdo con la aplicación de la meritocracia en la Administración Pública?:

1. Si () 2.No ()

16. ¿La aplicación de la Ley de Servicio Civil logrará que en el Estado haya trabajadores más calificados?:

1. Si () 2.No ()

17. ¿Cuál de los regímenes ofrecen mejores beneficios a los trabajadores?

1. Régimen del Decreto Legislativo 276 ()

2. Régimen del Decreto Legislativo 728 ()

3. Régimen del Decreto Legislativo 1057 (CAS) ()

4. Ley 30057 ley del servicio Civil ()

18. ¿Cuáles de los siguientes contenidos mencionados en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, cree usted que afecten los derechos laborales de los trabajadores?:

1. Dos evaluaciones desaprobadas, previa capacitación son causal de cese ()

2. Los servidores públicos conservarán sus beneficios laborales fundamentales ()

3. La eliminación de la negociación colectiva sobre materia salarial ()

4. Despoja a los servidores de todos los regímenes laborales de sus derechos adquiridos ()

19. ¿Cuál cree que sea el impacto en la estabilidad laboral al aplicarse la ley del Servicio Civil en el servidor público?

1. Positivo () 3. Negativo ()

2. Ningún impacto () 4. No precisa ()

20. ¿La Ley de Servicio Civil contribuirá a reducir la corrupción y burocracia que existe en la administración pública del país?:

1. Si () 2. No ()

21. ¿Cómo debe quedar la Ley de Servicio Civil?:

1. Debe continuar en vigencia tal como está actualmente ()

2. Debe modificarse ()

3. Debe derogarse ()

4. No opina ()

Se agradece su participación.