



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Repercusiones Jurídicas de la implementación de SERVIR y la vulneración de derechos laborales en los trabajadores de MIGRACIONES, Lima 2020.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Abogado

**AUTOR:**

Julca Garcia, Jose Armando (ORCID 0000-0002-0560-3121)

**ASESORES:**

Mg. Rubén Melitón Miraya Gutierrez (ORCID: 0000-0002-2292-2175)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales.

LIMA – PERU

2021

## **Dedicatoria**

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, muchos de mis logros se los debo a ustedes y me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

## **Agradecimiento**

En primera instancia agradezco a mis formadores académicos, personas de gran sabiduría, quienes se han esforzado por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	i
Agradecimiento .....	ii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iii
Índice de Tablas .....	iv
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	7
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	21
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística .....	22
3.3. Escenario de estudio .....	23
3.4. Participantes .....	23
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	23
3.6. Procedimientos .....	24
3.8. Método de análisis de datos .....	25
3.9. Aspectos éticos .....	25
<b>IV. Resultados y Discusión</b> .....	26
4.1. Resultados: .....	26
4.2. Discusión .....	39
<b>V. Conclusiones</b> .....	42
<b>VI. Recomendaciones</b> .....	43
<b>REFERENCIAS</b> .....	45
<b>ANEXOS</b> .....	49

## Índice de Tablas

Tabla N. °1: Categorización.....21

Tabla N° 2: Validación de instrumentos.....25

## Resumen

Por la presente tesis, titulada “Repercusiones jurídicas de la implementación de SERVIR y la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Migraciones, Lima - 2020”, tuvo por objetivo principal, dar a conocer las repercusiones jurídicas que ocasiono la implementación de la Ley N° 30057, LSC, publicada el 13 de julio del 2013; los derechos que se encuentran vulnerado a los trabajadores de Migraciones, puesto que están desprotegidos, toda vez que muchos trabajadores, suscriben contratos de un mes, o renovaciones, que llegan hasta 3 meses; por otro lado se vulneran derechos a los trabajadores bajo el sistema del D. Leg. N° 276, que originariamente son del Ministerio de Relaciones exteriores (en adelante RR.EE).

En cuanto a la metodología utilizada en este este trabajo, tiene un corte cualitativo, con un tipo de investigación básico, asimismo se aplicó la técnica de la entrevista, así como la guía de entrevista, que fue realizada a abogados especialistas en Derecho Laboral, y especialistas del tema. Se analizara, sí con la implementación de la LSC, se permitirá ordenar y aliviar las vulneraciones de los trabajadores de Migraciones.

**Palabras clave:** régimen laboral, Superintendencia Nacional de Migraciones y Contrato Administrativo de Servicios.

### **Abstract**

For this thesis, entitled "Legal repercussions of the implementation of SERVIR and the violation of labor rights in the workers of the National Superintendency of Migration, Lima - 2020", its main objective was to make known the legal repercussions caused by the implementation of Law No. 30057, Civil Service Law, published on July 13, 2013; the rights that are violated to Migration workers, since they are unprotected, since many workers sign one-month contracts, or renewals, which reach up to 3 months; on the other hand, workers' rights are violated under the regime of Legislative Decree No. 276, which originally are of xxxx (later RR.EE).

Regarding the methodology used in this work, it has a qualitative approach, with a basic type of research. Therefore, the interview technique was applied, as well as the interview guide, which was carried out with lawyers specialized in Labor Law, and specialists on the subject. It will be analyzed, if with the implementation of the SERVIR law, it will be allowed to order and alleviate the violations of the labor rights of Migration workers.

Keywords: labor regime, National Superintendency of Migration and Administrative Services Contract.

## I. INTRODUCCIÓN

Los derechos laborales se encuentran plasmados en la C.P.P., teniendo como referencia nuestra investigación en especial énfasis en el “artículo 24°, este tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual”.

La Superintendencia Nacional de Migraciones, desde su creación con el D. Leg. N° 1130, adopta el RLAP, eso quiere decir al régimen del D. Leg. N° 728, pero con la salvedad que procederá a su adecuación con la aprobación de la LSC.

Mediante la Sexagésima sexta, disposición complementaria final, de la Ley N° 30518, Ley del Presupuesto del sector público para el año fiscal 2017, dispone transferir en forma permanente al personal del D. Leg. N° 726, de la ex Dirección General de Migraciones y Naturalización del Ministerio del Interior, que actualmente se encontraba destacado a MIGRACIONES, manteniendo sus beneficios, así como su régimen laboral, que actualmente vienen percibiendo.

A lo largo de la vida institucional, que viene de una Dirección General, hasta llegar a una Superintendencia Nacional, Migraciones ha realizado muchas contrataciones bajo el régimen laboral, CAS y 726, para los cargos de Inspectores de Migraciones o Técnicos de Migraciones, los mismos que en la actualidad la remuneración de estos trabajadores no tienen una escala equitativa, y que ni siquiera puede ser equiparado a la remuneración que aún mantienen los trabajadores que se encuentran en el sistema del D. Leg. N° 276. La misma que teniendo como último nombramiento bajo el sistema laboral del D. Leg. N° 276, al personal contratado por servicios personales con Resolución Ministerial N° 1303-2011-IN/0901, cuya remuneración se encuentra establecida en la misma resolución, la cual indica que será de 710.00 soles.



Analizando el portal de transparencia, donde se encuentran todas las contrataciones que ha realizado migraciones a lo largo de su vida institucional como Superintendencia Nacional, se ha logrado apreciar que desde el 2014 al 2018, los técnicos de migraciones eran convocados por un contrato con una remuneración de 1,850.00 y 2,000.00 soles, asimismo es en el año 2018 en adelante, donde se inicia la creación de nuevos cargos, como Oficial de Migraciones, Supervisor de Migraciones, Operador de RIM, Asistente de supervisión migratoria y frontera, Coordinador de salas API, Gestor de salas de alerta API, Operador de Salas API, entre otros. Las mismas que tienen una remuneración entre 3,000.00 y 6,000.00 soles, que se puede diferenciar por el perfil de la convocatoria, pero que en realidad realizan las mismas funciones de un técnico o inspector de migraciones.

La Ley N° 30879, Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2019, en la sexta Disposición Complementarias, Disposiciones Complementarias Finales, en donde es prorrogada hasta el 31 de diciembre del 2019 o hasta la implementación del régimen de la Ley del Servicio Civil, la vigencia del Decreto de Urgencia 040-2011, donde Autorizan al Ministerio de Defensa y al Ministerio del Interior, otorgar una asignación especial mensual, a favor de su personal administrativo, es decir al personal nombrado y contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, por un monto de S/. 400.00 (cuatrocientos) soles, la misma que no será de naturaleza remunerativa, ni pensionable y no se encuentra a cargas sociales.

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, promulgada el 03 de julio del dos mil trece, es una norma que tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas que están encargadas de su gestión, finalidad de las entidades públicas, estas logren niveles de eficiencia y eficacia muy altos, por ende proporcionen consecuentemente servicios de calidad mediante una mejora en el

servicio civil. Ley que tiene varios años desde su promulgación, por diferentes razones que son materia de estudio.

Actualmente podemos verificar desde la página de servir, el estado de la Superintendencia Nacional de Migraciones, se encuentra en una etapa 2 del total de 4, para la adecuación al nuevo régimen del servicio civil, para ser exacto en el puesto número 74, de un total de 170, instituciones públicas que se encuentran en la misma situación de Análisis Situacional, eso quiere decir se está obteniendo información de la situación de la entidad pública a partir del análisis de los puestos así como de los procesos, para que se pueda formular, identificar y proponer oportunidades de mejora en cada uno de los puntos ya mencionados, la que no corre con la misma situación es su hermana institucional "SUCAMEC"; La Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad de Armas Municiones y Explosivos de uso civil, posee actualmente de la Resolución de la Presidencia Ejecutiva Nro. 046-2020-SERVIR-PE, de fecha 03 de julio de 2020, donde se declara por iniciado el proceso de implementación del nuevo régimen del servicio civil, la misma que en el caso en concreto de la Superintendencia Nacional de Migraciones, y sus trabajadores anhelan para que de ese modo puedan tener una remuneración equitativa y justa.

Para Behar el problema general, Es el resultado de una profunda y serena reflexión realizada por el investigador después de haber revisado detalladamente la literatura correspondiente (Behar, 2008, p. 27), en tal sentido se buscará resolver la problemática estudiada, así mismo Gomez precisa que es la representación del problema es la exposición del contexto y su realidad; por eso, cuando se detalla un problema se muestran sus características, las cuales servirán para enunciar la hipótesis, las variables, la formulación del problema, y serán la pauta para el diseño del respaldo teórico Gomez,( 2012), por ello el planteamiento del problema general de la presente investigación será:

- ¿De qué forma las repercusiones jurídicas de la implementación de SERVIR repercute en la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores de MIGRACIONES?

En ese mismo contexto de dicho problema general se proyectaron los siguientes problemas específicos:

- ¿De qué manera influye las consecuencias administrativas de la demora de implementación de la Ley del Servicio Civil en la Superintendencia Nacional de Migraciones?

- ¿De qué manera la falta de una homologación de remuneraciones incide en la vulneración de los derechos de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Migraciones?

Por lo antes mencionado, el presente trabajo de investigación contiene una justificación desde un enfoque teórico, Ñaupas et al., (2008), por lo que implica indicar sobre estudio va permitir, realizar una innovación científica por lo que es necesario hacer un balance o estado de la cuestión del problema de investigación; explicar si servirá para refutar resultados de otras investigaciones en debates o ampliaciones con un modelo teórico. Dicho de otra manera investigación se justifica en la medida de la ampliación de las fronteras de la ciencia para lo cual; debido a que se procurará analizar una aplicación de la Ley del Servicio Civil y como incide en el mundo del Derecho Laboral, a su vez que se expliqué el fenómeno jurídico respecto a la repercusiones jurídicas de la implementación de SERVIR y como son vulnerados los derechos de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Migraciones.

De esa manera se realiza una justificación metodología Ñaupas et al., (2008), cuando se indica que el uso de determinadas técnicas e instrumentos de investigación pueden servir para otras investigaciones

futuras. Puede tratarse de técnicas o instrumentos novedosos como cuestionarios, test, pruebas de hipótesis, modelos, diagramas de muestreo, que el investigador considere que puedan utilizarse en investigaciones similares, asimismo se utilizarán para esta investigación la técnica de la entrevista y la guía de la entrevista para dar a conocer los alcances y resultados.

Por lo tanto presentará una justificación desde enfoque práctico, es así como se busca demostrar que existen repercusiones jurídicas de la implementación de SERVIR y vulneración de los derechos laborales en los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Migraciones

Cuando se ha seleccionado el tema de la investigación debe procederse a formular los objetivos de investigación; que deben estar armonizados con los del investigador y los de la investigación, Gomez, (2012), en tal sentido, se obtuvo como objetivo general:

- Determinar de qué forma las repercusiones jurídicas de la implementación de SERVIR repercute en la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores de MIGRACIONES.

Por ende, establecimos los siguientes objetivos específicos:

- Analizar de qué manera influye las consecuencias administrativas de la demora de implementación de la Ley del Servicio Civil en la Superintendencia Nacional de Migraciones.
- Establecer de qué manera la falta de una homologación de remuneraciones incide en la vulneración de los derechos de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Migraciones.

Por lo tanto, se han realizado ciertos supuestos que resulten necesarios metodológicamente para la elaboración de futuros aportes, por ello se planteó el siguiente supuesto general:

- Las repercusiones jurídicas en la demora de implementación de SERVIR repercute en la vulneración del derecho a la seguridad jurídica de la Superintendencia Nacional de Migraciones y como partiendo de esa premisa se vulneran el derecho de igualdad salarial de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Migraciones, puesto que existen a la fecha diferencias de remuneración por personal que realiza las mismas funciones y teniendo los mismo cargos.

En ese sentido, se logró proyectar los siguientes supuestos específicos, que son las futuras respuestas a las que queremos llegar mediante el desarrollo del estudio:

- La demora de implementación de la Ley del Servicio Civil en la Superintendencia Nacional de Migraciones, tendría consecuencias administrativas y laborales, puesto que la demora ha generado despidos encubiertos e iniciación de procedimientos sancionadores que han llegado a destituciones.
- La falta de una homologación de remuneraciones, vulnera los derechos de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Migraciones, entre los trabajadores bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicio, bajo los trabajadores del régimen 276, puesto que al poseer un mismo cargo con las mismas funciones, estos trabajadores no tienen una equidad en las remuneraciones.

## II. MARCO TEÓRICO

Precedente al análisis y estudio de los principios del Derecho laboral, así como las implicancias jurídicas que contiene la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057, cuya publicación fue el 03 de julio de 2013, en el diario oficial El Peruano, es preciso describir antecedentes a nivel internacional, donde se pudieron ubicar investigaciones que abordaron el tema de la presente en investigación.

Sánchez (2016), en su tesis “Análisis de los aspectos generales del procedimiento del régimen disciplinario de la Ley 476, Ley del Servicio civil y de la carrera administrativa y el proceso disciplinario en el Ministerio de Hacienda y crédito público en el año 2015”, de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Facultad de Humanidades y Ciencias Jurídicas, Departamento de Derecho, el mismo que tuvo como objetivo estudiar las distintas faltas que son pasibles de sanción a los servidores públicos, las cuales se encuentran plasmadas en la Ley 476, Ley del servicio Civil y Carrera Administrativa, pero también el estudio de desarrollo del proceso disciplinario, dado que establecen conceptos básicos, la aplicación del nuevo régimen en el ministerio de hacienda, así como la comparación de los regímenes disciplinarios en la región, tales como Guatemala, Honduras, El Salvador y Costa Rica. En la que concluyó que gracias a la ley del servicio civil, esta institución mantiene un orden y procedimientos correctos en respecto a los procesos disciplinarios. La consideración de esta investigación radica como en otros países se ha logrado establecer que el régimen civil se una buen elemento para proteger a la ciudadanía y a los empleados públicos, así como a estado, pero que esta debe ser correctamente regulada.

Por otro lado Costa, (2010), tesis titulada “El servicio Civil en Ecuador: Innovación y Reforma de la Burocracia en el periodo 2003 – 2008”, para

obtener título de Maestría en Ciencias Sociales con Mención en Ciencia Política, de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, tuvo como objetivo demostrar la efectividad del servicio civil la misma que deberá estar apoyada de un marco legal transparente, cuya metodología tuvieron paradigmas metodológicas de tipo cualitativa y cuantitativas, como también se desarrolló la investigación bibliográfica documental, así como ente otras, además de utilizar las entrevistas en profundidad semiestructurales, en la que concluyó que existe una tendencia por unir principios esenciales que coadyuven con el cambio de la estructura en la administración pública. Cuya consideración de esta obra radica en la necesidad de complementar como se aborda los aspectos normativos de servicio civil en Ecuador, enmarcándolos desde una visión que tiene como referencia central la seguridad jurídica, que se dirige a demostrar que la efectividad del servicio civil y su profesionalización, dependen de una estrategia amplia de la administración pública.

Asimismo, Quezada, (2016) con su tesis titulada "Reforma al Art. 58 de la Ley Orgánica del servicio público, incorporando a favor de los servidores públicos, los derechos constitucionales en relación al principio de igualdad ante la ley, eliminando aquellos que constituyen vulneración, de la Universidad Nacional del Loja, Área Jurídica, social y Administrativa, carrera de derecho, para optar el título de Abogada. Esta investigación tuvo como objetivo general la realización de un análisis crítico y descriptivo del régimen de la administración en la Constitución de la republica del ecuador, la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento en base a los principios de protección .La metodología aplicada en esta investigación fue el método inductivo y deductivo, utilizando la técnicas como la observación, encuestas, con un enfoque cuantitativo .La mencionada investigación concluyó que el 93% de los encuestados expresan que se vulnera los derechos y principios de igual ante la ley de servidores públicos, así como la misma ley deberá ser reformada . La consideración de esta investigación

radica al tratar de realizar una comparación de la implementación del nuevo régimen en Perú, basándose en los requisitos que deben cumplir para llegar a tal fin, mas no se toma en cuenta cómo y porque se realiza un manejo deficiente al personal, buscando la eficacia del servicio público.

También Valverde, (2017), con su tesis titulada “Políticas laborales en Estado constitucional de Derechos en el periodo 2008 – 2016”, de la Universidad central del Ecuador, facultad de Jurisprudencia Ciencias Políticas y Sociales. Tuvo como objetivo examinar las políticas laborales en Ecuador y estas estén basadas en el principio de progresividad de los derechos. Asimismo utilizó el método descriptivo, deductivo así como se realizó bajo el enfoque cuantitativo. Además que concluyó respecto a los principios constitucionales sobre creación o modificación de leyes laborales, actualmente no se ajustan a la realidad socio-económica, pero si están salvaguardados por las garantías constitucionales. La consideración de esta investigación corresponde sobre los cambios normativos que el estado debe desplegar, puesto las normas jurídicas deben ajustarse a las necesidades de la sociedad de cada país.

También, Mariscal, (2013), tesis titulada “La defensa pública de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos recursos”, de la Universidad Mayor de San Andrés, Facultad de Derecho y Ciencias políticas. Tuvo como objetivo la proposición de crear la institución jurídica de defensa pública de derechos laborales. Elaborada en un enfoque cuantitativo, con la realización de cuestionarios. Dicho esto la investigación concluyó que la mayoría de ex trabajadores y trabajadores no realizan ninguna reclamo, llegando a ser víctimas silenciosas. Siendo la consideración de esta investigación corresponde a la cantidad de demandas laborales interpuestas por vulneración de derechos laborales las mismas que son concluidas con una conciliación.

Por lo antes mencionado también tenemos investigaciones a nivel nacional, cabe mencionar que existen trabajos que plantean una



pequeña fracción doctrinal y conceptual de la presente investigación, dentro de estos se encontró la investigación, tesis elaborada por Valencia & Calla, (2018) para optar el título de Abogado, de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, de la Escuela profesional de Derecho y Ciencias Políticas denominada “Relación entre la Ley del Servicio Civil y la cultura organizacional de los trabajadores del gobierno regional de Madre de Dios – 2018”, que tuvo como objetivo determinar la relación entre la Ley del Servicio Civil en la cultura organizacional de los trabajadores del gobierno regional de Madre de Dios, en el año 2018, presentó una investigación de tipo no experimental, con diseño descriptivo correlacional, y acogió como conclusión que la Ley del Servicio Civil tiene una relación significativa positiva en la cultura organizacional de los trabajadores del gobierno regional de Madre de Dios. La mencionada investigación tuvo como conclusiones que uno de los factores que influyen en la implementación es la cultura organizacional de los trabajadores. Al respecto la citada investigación recomienda elaboración de talleres por parte de la oficina de personal del Gobierno Regional de Madre de Dios, para poder vincularlos con los trabajadores, siendo este a favor del desarrollo personal y profesional de los mismos.

Por otro lado, Fukumoto, (2018), en tesis titulada “La implementación de la Ley Servir y el principio de mérito en la Municipalidad Provincial de Trujillo” de la Universidad Cesar Vallejo, para optar el título de Abogado, tuvo como objetivo determinar si la implementación de la ley servir garantizara el principio de mérito en la Municipalidad de Trujillo, presentó un diseño mixto, así como la utilización de del método inductivo, teoría fundamentada y estudios de casos, llegando a las conclusiones que la implementación, si garantiza el principio de mérito y capacidades en la Municipalidad de Trujillo, y que a su vez esta ley permitirá el ascenso de forma efectiva y eficiente, situación que no sucede el personal contratado por SNP y CAS, por lo que en dicha entidad pública no existen actualmente lineamientos claros que midan

la eficacia y eficiencia de los cargos. La misma que concluyó que la ley del servicio civil garantiza el principio de mérito y capacidad. Por lo que la consideración en esta investigación radica a las bondades que puede tener la implementación de esta ley.

También, Torres, (2018), trabajo de investigación titulada “La implementación de la Ley del Servicio Civil durante el periodo 2013-2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de reforma en los ministerios del estado peruano”, de la Universidad Pontificia Católica del Perú, Escuela de Gobierno y Políticas Públicas,”, donde el autor nos enmarca su investigación sobre los factores que afectan la implantación de la reforma del servicio civil en los ministerios peruano, así como los lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del servicio civil, en donde concluyó que debido a la complejidad propia sumado al desorden en la gestión de recursos humanos de las instituciones públicas, además de la capacidad política en su implementación por lo que tiene un diseño que lleva a una relación con la política nacional de modernización de la gestión pública, aun no muy visible todos los resultados, puesto que la ciudadanía demanda mejoras rápidas en la prestación de servicios

Otro de los trabajos relacionados al tema, Rojas, (2018) la tesis titulada “Efectividad de implementación al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057 en la municipalidad provincial de Huánuco, 2018”, de la Universidad de Huánuco, la mencionada investigación presento un nivel descriptivo – explicativo, no experimental, con una población conformada constituidos por trabajadores y funcionarios de la Municipalidad, la misma presentó como objetivo es evaluación y determinar la efectividad de la implementación al nuevo régimen de la LSC Ley N° 30057, que se tiene a opinión de los funcionarios y trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, y obtuvo como conclusiones resaltar la importancia de la implementación de la ley del servicio civil en el estado, porque este ayudaría a la modernización y

ordenamiento de la gestión de los RR. HH., por ende la desaparición del caos normativo y multiplicidad de regímenes laborales, la que generaría cambios a mediano plazo. Por otro lado también menciona la voluntad política de las autoridades, puesto que se implementó una comisión de tránsito con resolución de alcaldía, pero el personal nombrado del régimen 276, que tiene que gestionarlo, y que por desconocimiento de los alcances existe incertidumbre. La consideración de esta investigación radica en los resultados que se pueden obtener con la ejecución del nuevo régimen.

Por su parte, Avila, (2019), cuyo trabajo de investigación denominada, "Ley de servidores el régimen el servicio civil y los factores que impiden el avance para su implementación en la municipalidad distrital de Hualmay año 2017 -2018", de la Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión, dicho trabajo se desarrolló con un enfoque mixto, de manera que fue cualitativo porque se realizó el análisis de teorías doctrinarias, jurisprudencia y normas laborales del sector público, y fue cuantitativo porque se realizaron encuestas sobre el problema de los motivos de la demora de aplicación de la Ley SERVIR, cuya población se desarrolló con 40 personas entre funcionarios, servidores, trabajadores, litigantes, abogados y estudiantes del último ciclo de la Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión, y se obtuvo como conclusión el que demostraba que a Ley N° 30057, Ley de servidores del Régimen del Servicios Civil, SERVIR, que existen factores externos, como de deficiencia en la publicidad de la ley, fomentar capacitaciones continuas en la municipalidad distrital de Hualmay.

Por otra parte Llerena, (2016), en trabajo de investigación titulada "Ley del Servicio civil y sus implicancias sociales en el Perú – Arequipa 2015", de la Universidad Católica Santa María, el cual tuvo como "objetivo establecer cuáles son las implicancias sociales de la LSC, sobre la base de la operatividad de esta ley para la gestión de recursos

humanos en las entidades públicas, así como determina que la implementación de la mencionada ley requiere más cambios sustanciales y estructurales en la administración pública”, dando como conclusiones que la LSC busca unificar los regímenes laborales y así ordenar las planillas públicas, que permitirán una gestión global de los RR. HH., a través de dispositivos de incentivos en base a la meritocrática transparente, el respeto a la ética pública.

Además Flores, (2017), titulado “La desigualdad remunerativa en el establecimiento de escalas salariales en el sector público” de la “Pontificia Universidad Católica del Perú”, por el programa: “Segunda Especialidad en Derecho del trabajo y de la Seguridad Social”, en el estudio se analizó como el alcance del derecho constitucional a la igualdad salarial en la aprobación, elaboración y posterior aplicación de escalas remunerativas, vulneran los derechos laborales, e identificar los factores de diferenciación salarial, específicamente estudiara el sistema laboral de la actividad privada, D. Leg. N° 728 y el sistema CAS, por lo que concluyen que el empleador al dar una remuneración diferenciada no igualitaria, a su personal, se debe justificar de forma razonable y objetiva, por lo que se encuentra excluida la ilegalidad en determinar la remuneración de los trabajadores, también concluyen que el trabajador se encuentra protegido bajo el derecho a la igualdad remunerativa y que esta alcanza a todo trabajador, ya se esté de carácter público o privado.

Por otra parte Vergara, (2018), titulada, “Desigualdad remunerativa Casación laboral N° 1790-2012 – La Libertad”, de la Universidad de San Pedro, en la escuela de Derecho, donde analizaron el trascendencia del derecho constitucional a la igualdad de escalas salariales a los trabajadores, e identificaron factores de diferenciación salarial que vulneraron dicho derecho, por lo que se realizó estudio de la doctrina, que permitieron identificar los factores de diferenciación salarial, teniendo como conclusión que la aprobación de las escalas

salariales en las instituciones públicas, nace por la necesidad en la homologación de remuneraciones en los servidores públicos que realizan igual o similar funciones.

Luego de haber mencionado el marco teórico nacional así como internacional, identificaremos las teorías y enfoques conceptuales relacionados al tema, así tenemos a Astudillo et al., (2016, citado por Longo, 2002) sobre el Servicio civil, en que este señala que es el sistema articulado donde los estados, usan instrumentos y enfoques diversos, para formar a su administración pública.

También Astudillo et al., (2016, citado por Alza 2012), considera que el servicio civil, en un sistema para que el estado gestione a la personas que trabajan en él, y que priorice los derechos de la fuerza laboral, debe hacer referencia a la naturaleza misma de la vocación de servicio al ciudadano en tanto subsistema central en el sistema de la reforma y modernización del Estado.

Los inicios del servicio civil, comienza en el año 1937, cuando las instituciones operaban con compromiso de la gestión de los recursos humanos en el Estado. En un comienzo denominada “Intendencia General de Hacienda”, que luego se reemplazó por la “Dirección General de Escalafón y Listas Pasivas”, posterior por la “Dirección General del Servicio Civil”, en la “Oficina Nacional de Personal” (ONAP), el “Instituto Nacional de la Administración Pública” (INAP) y, finalmente, por la “Autoridad Nacional del Servicio Civil” (SERVIR), actual rectora del Sistema Administrativo de Recursos Humanos Lacoviello, (2015,citado por Matos Ibérico, 2011)

Barrios & Continental, (2015), Las principales intentos de reforma que se han realizado para reformar el servicio civil peruano: Primera reforma la legislación se estableció entre los años 1990 y 1992, bajo el “Consenso de Washington”, donde buscó disminuir la administración en

el estado, restringiendo el rol del mismo, tomándose nuevas medidas: a) Disminución del personal, b) suspender el ingreso de la carrera administrativa, c) Delegar el régimen laboral privado a instituciones públicas y crear de un régimen laboral más flexible, d) Creación de los servicios no personales, e) Obtener recursos del PNUD y FAG para la contratación de locadores de servicios, f) Creación de incentivos no remunerativos.

Segundo intento de reforma entre el 1995 y 1997, donde se buscaba la modernización del estado, donde se desactivo el “Instituto Nacional De Administración Pública”. Tercer intento se dio entre 2001 y 2006, en donde se instituyeron los inicios para la reforma.

Espinoza (2009, citado por Figueroa, 2005), afirma que el vocablo principio viene del latín, “principium”, que resulta fundamento o inicio; por ende, es el inicio de partida, de una idea esencial rectora.

El grado de importancia de estas nociones elementales del derecho del trabajo, se encuentra en la función fundamental que ellos juegan, así lo señala Alonso (2013), “son postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a distintos criterios que pueden darse en otras ramas del Derecho”.

Siguiendo este criterio, Pasco (1994, citado por Plá Rodríguez, 1978) define los principios generales del derecho al trabajo como “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones que puedan servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos previstos”.

Según Roxin, Schroeder. y Polaino (2019). “La consecuencia o repercusión jurídica resulta de la misma normatividad; el hecho que esta sea contemplada”. Siendo un modelo muy visto en las normas con

responsabilidad penal: Art. 138, CP español, "El que prive de la vida a otro será castigado con la pena de prisión de diez a quince años". "Si la condicional es "matar a otro", se tiene como resultado de esta acción, al internamiento en un centro penitenciario, entre diez a quince años. Los efectos de derecho, se pueden determinar con relación a la "3era. Ley de Newton" o "principio de acción y reacción", en la que se explica a, "toda acción conlleva a una reacción", entonces si el sujeto "A" transgrede al sujeto "B", la acción de este segundo, resultara atentar en contra de él.

Cuando tenemos las características de la persona que actúa en forma tan espontánea, puede ayudar a formular el nivel de su posible delito, resultando en dolo o simplemente torpeza, si nos guiamos del tema penal, serán menores de quien procedió con culpa, en relación de quien procedió con dolo.

Para el Diccionario panhispánico del español jurídico (2020) "La Repercusión Jurídica", es parte de la legislación penal, también llamada norma secundaria o sanción, consistente en: a) una pena, b) una medida de seguridad, c) una consecuencia accesoria o en la responsabilidad civil, emanada de la transgresión a las normas, imponiéndose cuando están presentes los requisitos del supuesto de hecho, también llamado "precepto", "presupuesto" o "norma primaria".

Según indica SERVIR (s.f.), "La Carrera Administrativa en el Perú es un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, con carácter estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública", también El RLAP se rige por la Ley del D. Leg. N° 728, decretado el ocho de noviembre de mil novecientos noventa y uno, creada con el objeto que los empresarios hagan frente a la crisis económica. Por lo que, se trabajó en la estabilidad laboral absoluta, se brindó la oportunidad de realizar contratos de trabajo bajo una

naturaleza temporaria y accidental, así como contratos de obra o de servicios, por lo que se incrementaron las “causales objetivas”, para extinguir un contrato de trabajo, adicionando la posibilidad de ceses colectivos. Y El “Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios” (CAS) está regulado por el D. Leg. N° 1057, decretado el veintisiete de junio de dos mil ocho, como a su reglamento, decretado en el mismo año. Este nuevo sistema crea una nueva modalidad contratación laboral de forma temporal y especial, propia del Estado, que en la actualidad se brindado normas para la futura eliminación progresiva del D. Leg. 1057 y además son otorgados derechos a los trabajadores de esta modalidad. En líneas generales, no hay ninguna entidad de la administración pública que no pueda contratar personal con ese régimen, teniendo la única excepción a los proyectos de inversión pública y empresas del Estado.

Cáceres, (2014, como se citó en López, 1988), Identifica al salario como una retribución que corresponde al trabajador subordinado, por parte de su empleador, concordante con la debida retribución por aquel a este. El salario, para el jurisconsulto es, ante todo, la contraprestación de un trabajo subordinado.

Así como también nos menciona OIT (s.f.), la remuneración o las ganancias, independientemente de cómo se designen o calculen, que puedan expresarse en dinero y fijarse de común acuerdo o por leyes o reglamentos nacionales, pagaderas en razón de un documento vinculante escrito o no escrito, por un empleador a una persona empleada por trabajo realizado o por realizar o por servicios prestados o por prestar, en su convenio sobre la protección el salario del 1949, nos habla sobre el significado del salario el mismo que en esta investigación no se encuentra conforme a ley puesto que existen un gama de salarios no equitativos.



También nos habla sobre jurisprudencia en Italia sobre la remuneración suficiente tal como nos refiere Pera, (s.f.) Los jueces atribuyeron un significado perceptivo, es decir, de aplicabilidad inmediata, al principio según el cual la remuneración, debe ser proporcional a la calidad y cantidad del trabajo; en cualquier caso, suficiente que este pueda avalar al trabajador y a su familia, una coexistencia libre y digna. El principio puede ser invocado por el trabajador tanto en la hipótesis en que no determinó la remuneración en contrato individual y no compensa la negociación colectiva, tanto en la hipótesis de que la remuneración haya sido determinada en una medida injusta, no respetando el precepto constitucional. En consecuencia, los jueces llenan el vacío contractual o invalidan la determinación del acuerdo en conflicto con el principio; después de lo cual determinan el "derecho" salario. Pero al hacer esto, los magistrados no proceden para ellos evaluaciones personales y gratuitas. Al contrario lo hacen referencia a las tarifas pactadas en la negociación colectiva, no porque estos son generalmente obligatorios, pero un título indicativo. Es evidente que al menos es justo, en mercado laboral históricamente registrable, ese salario al que ha dado su consentimiento. Este es un punto fijo esencial nuestro derecho laboral, en el sentido de validez práctica general tarifas sindicales.

También, Muhammad (2019), Un salario es una forma de pago de un empleador a un empleado, ya sea que se especifique en el contrato de empleo o no. Los salarios se definen como la remuneración pagada a los empleados que trabajan en forma mensual o anual. Generalmente, administrar las recompensas es una expectativa que esperan sus empleadores. La expectativa está en devolución por la contribución del empleado, en la que el empleador espera de sus empleados. La respuesta está pagada en forma de salarios para las contribuciones de los trabajadores para trabajar y desarrollar sus habilidades. Las recompensas no son solo dependientes del salario, sino también otras

recompensas que pueden aumentar la motivación y la responsabilidad al llevar externamente al lugar de trabajo.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (2008), organismo internacional referente al trabajo nos habla sobre la estructura tripartita, de los representantes de gobiernos por un lado, sumado a los empleadores y como también a los trabajadores. También nos habla sobre los elementos esenciales en materia laboral, de donde se derivan “Los Convenios y Recomendaciones” de la OIT, que establecen normas sobre temas relacionados con el mundo del trabajo, donde también se incluye derechos humanos en el trabajo, seguridad y salud en el trabajo, política de empleo y desarrollo de recursos humanos. Dado por el impacto social de la globalización llevo a los países adscritos a la OIT a reconocer cuatro categorías de principios y derechos laborales, las mismas que se expresan en ocho convenios, que son considerados esenciales ya que se protegen muchos básicos derechos de los trabajadores. Estas categorías son: a) Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) La abolición efectiva del trabajo infantil; y d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

También podemos ver la teoría de Baryshnikov (2015), La hipótesis de los "orígenes legales" afirma que los estilos regulatorios nacionales son influenciados por los orígenes de los sistemas legales (Civil Law o Common Law), a saber, el derecho consuetudinario inglés (Common Law), y el derecho civil francés con variantes alemanas y nórdicas (civil Law). Esta afirmación, hecha por primera vez en el derecho financiero y empresarial, se ha aplicado más recientemente al derecho laboral. Esta hipótesis predice que el sistema del “Common Law” es más probable que el civil law, de producir reglas eficientes para el gobierno de la empresa comercial. Se han ofrecido dos conjuntos principales de explicaciones para este efecto: la "adaptabilidad canal", según el cual

los sistemas de common law son más adaptables que los del civil law a las condiciones económicas cambiantes, y el "canal político", según el cual el common law ofrece menos oportunidades que el civil law. Las mismas que a diferencia de la legislación peruana esta tiene una mayor adaptabilidad en relación de evolución del derecho laboral.

Luego de haber mencionado algunas teorías y conceptos de acuerdo al tema de investigación mencionaremos alguna legislación comparada sobre el tema del servicio civil, donde tenemos a Echevarría (2006), donde nos detalla que en Argentina, coexisten una serie regímenes laborales en la APN, donde existe un 40% de trabajadores comprendidos dentro de la "Ley Marco y la Ley de Negociaciones Colectivas", las que representan las dos sistemas jurídicos, por otro lado en Bolivia dicho informe recomienda que se deben incluir estrategias de sostenibilidad financiera, técnica, política y social de los propios funcionarios y de la ciudadanía, en cambio en la legislación brasilera esta es altamente meritocrática, las misma que goza de una reputación técnica muy alta, así como social, donde se realizó cambios en las prácticas de los RR. HH. implementados desde 1995 y por ultimo tenemos a Chile, que se caracteriza por un método de alta participación política en el nombramiento de empleados públicos, por lo que se tiene una carrera estancada en términos de progreso, a diferencia de otros países latinoamericanos chile presenta estabilidad económica y política, lo que es favorable para una implementación de reformas a nivel estatal.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación .**

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo, Ñaupas et al., (2008) “hace referencia a caracteres, atributos, esencia, totalidad o propiedades no cuantificables, que podían describir, comprender y explicar mejor los fenómenos, acontecimientos y acciones del grupo social o del ser humano. La misma que en la presente investigación desarrollará temas no cuantificables, para describir un fenómeno que se encuentra en la Superintendencia Nacional de Migraciones. También Lui (2017), nos habla referente que esta debe aludir a causar cultura contextual del espacio real concernientemente los comportamientos de una comunidad específica de personas. Como esta inventiva es menos controlada y más interpretativa, deberá abstraerse sobre su enfoque como pensador, teniendo en cuenta como su cooperación y apreciación podrían haber influido en los resultados.

El tipo de la investigación es básico. Según Carrasco, (2005), dado que se implementa propósitos aplicativos rápidamente y solo se busca profundizar y ampliar la cantidad de conocimientos ciertos de la realidad, teniendo como objetivo para el estudio las teorías científicas las misma que se analizaran para perfecciona el contenido, puesto que esta investigación se realizó para la obtención de un conjunto de conocimientos teóricos y analiza los anomalías normativas. Además porque propone nuevos conocimientos de teorías que ya existen por medio de las modificaciones y ampliación del tema.

Por otro lado Shahld, (2014), Los estudios que incorporan el enfoque de la teoría fundamentada son básicamente un paso

hacia el pensamiento y la teoría conceptual construcción en lugar de pruebas empíricas de la teoría. Por lo tanto, se utiliza un enfoque de investigación cualitativa en estos tipos de estudios.

La siguiente investigación es de un nivel descriptivo, puesto que los autores: Hernández et al. (2014) donde buscan dar un valor específico a las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno para que esté sometido a un análisis. Es decir únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. Por medio de los estudios descriptivos se determina las características, propiedades u cualquier otro suceso que sea materia de estudio; es el medio que sirve para recoger la información sea en forma independiente o conjunta sobre conceptos, sin necesidad de relacionarlos entre estos.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística.

Matriz de categorización:

Título: “Repercusiones jurídicas de la implementación de SERVIR y la vulneración de derechos laborales en los trabajadores de MIGRACIONES, Lima 2020”.

**Tabla N° 1:** Categorización

<b>Categorías</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Subcategorías</b>
Repercusiones Jurídicas	Sobre las cuestiones administrativas y laborales, ya sean positivas o negativas sobre la implementación de la ley SERVIR	Consecuencias Administrativas
		Consecuencias laborales
Derechos Laborales	Derecho fundamental de cada trabajador.	Homologación de remuneración

		Jornada nocturna
--	--	------------------

Fuente: Elaboración propia

### 3.3. Escenario de estudio.

El escenario de estudio de la presente investigación para optar por el título de abogado en la universidad Cesar Vallejo, se desarrollara en la sede central de la Superintendencia Nacional de Migraciones, así como también en la sede que se encuentra dentro de las instalaciones del aeropuerto Internacional Jorge Chávez, Puesto de Control Migratorio “Jorge Chávez”, puesto que en ambas sedes es donde se desarrollan laboralmente los inspectores y técnicos de Migraciones.

### 3.4. Participantes

Los participantes del presente trabajo de investigación fueron abogados de la ciudad de Lima, así como especialistas en la materia, Ex funcionarios, funcionarios, miembros del sindicato de la Superintendencia Nacional de Migraciones y trabajadores de la Superintendencia Nacional de Migraciones.

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las herramientas seleccionadas para reunir datos e información son los siguientes:

Según Behar (2008), La entrevista que es una manera específica para intercambiar ideas y conceptos, donde se realizara una

recolección de datos para una investigación. Donde se realizara a abogados y especialistas en el tema.

Además se utilizara la Instrumento técnico que contiene la guía de preguntas dirigidas abogados y especialistas del tema de la Superintendencia Nacional de Migraciones, absueltas y que permiten recabar la información necesaria.

### 3.6. Procedimientos.

En cuanto al procedimiento por el recolección de datos, fue necesario realizar visitas al puesto de control migratorio del Aeropuerto Internacional Jorge Chávez, sede en las instalaciones del Aeropuerto Internacional Jorge Chávez – Callao, realizar visitas a los representantes de los sindicatos de la Superintendencia Nacional de Migraciones y estudios jurídicos con sus especialistas en materia laboral, así como con ex funcionarios de alto nivel de la Superintendencia Nacional de Migraciones.

### 3.7. Rigor científico.

Esta investigación tiene un corte cualitativo, Ñaupas et al., (2008) no solo es un trabajo académico, ni un término de moda, que irresponsablemente se pueda utilizar, debe indicar el propósito del trabajo de investigación, los lectores deben ser capaces de determinar qué tema se aborda basados en la tesis. Además, los argumentos o conclusiones que serán presentados en el trabajo de investigación deben resumir o al menos aludir a la tesis. Una tesis con un propósito da dirección al documento (y al escritor), mientras que ayuda al lector a comprender mejor la información que se tratara próximamente. Si no se pone de manifiesto el propósito del documento, un lector puede confundirse, o peor aún, puede dejar de leer el artículo por completo. El rigor

científico radica en profundizar la problemática de la investigación, recogiendo las técnicas con un margen de validez y herramientas de evaluación de datos. Por lo que esta investigación quiere determinar y abordar los problemas laborales que resulten de la implementación de la ley del servicio civil.

**Tabla N° 2:** Validación de instrumentos .

<b>VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS (Guía de entrevista)</b>		
<b>Datos Generales</b>	<b>Cargo</b>	<b>Porcentaje</b>
Mgtr. Rubén Melitón Miraya Gutierrez	Docente asesor de la Tesis de Investigación de la Universidad César Vallejo.	00%
Mgtr. Javier Wilfredo Paredes Sotelo	Docente de la Universidad César Vallejo .	00%
Mgtr. Deydith Maria Cordova Gozales	Docente de la Universidad César Vallejo	00%
<b>PROMEDIO</b>		<b>94%</b>

Fuente: Elaboración Propia

### 3.8. Método de análisis de datos .

En la presente investigación se ha desarrollado de un método analítico-deductivo, analítico porque lo que busco es analizar el fenómeno jurídico que se suscitó en la institución jurídica de las repercusiones jurídicas de implementación de la ley servir y es deductivo porque se han establecido las conclusiones y recomendaciones respecto a los efectos jurídicos y vulneración de derechos laborales.

### 3.9. Aspectos éticos.

La presente investigación se ha desarrollado conforme al método científico descrito, donde se realizó la citas respectiva de los



autores que han realizado trabajos respecto al tema de investigación, así como revistas y libros consultados, por lo que se ha respetado la originalidad y autoría de cada uno de ellos Wasserman, (2010).

#### IV. Resultados y Discusión

##### 4.1. Resultados:

<b>Objetivo General: Determinar de qué forma las repercusiones jurídicas de la implementación de SERVIR repercute en la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores de MIGRACIONES.</b>	
1.- ¿De qué manera cree Ud. que la Repercusiones jurídicas de la implementación de SERVIR vulnerarían los derechos laborales en los trabajadores de MIGRACIONES, LIMA - 2020?	
<b>Experto</b>	<b>Respuestas</b>
Abogado Gino Cabrejos Bejarano	No será beneficioso, puesto que estos serán los que estén en el nuevo régimen y no será voluntario esta implementación
Especialista en tema migratorios – Juan Morante Gomez	De una manera que en la actualidad que la estabilidad laboral está muy cuestionada, mediante que los afectados son los trabajadores antiguos bajo el régimen 276.
Abogado Jorge Luis Mendoza Ticona	Sería La inestabilidad laboral en el que estaría este trabajador
Especialista en tema migratorios – Jose Gerardo Cardenas Cabrera	Si estarían vulnerando puesto que a la fecha los trabajadores ya sea inspectores o tecnicos de migraciones, no tienen una estabilidad laboral, ya que el cargo de inspector se encontraría casi desapareciendo
Especialista en tema migratorios Luis Jose Quiñon Tolentino	Ha detenido la progresión en la carrera administrativa, en razón que durante más de 8 años está suspendido los concursos de ascensos.
Abogada Judit Purizaca Sanchez	Considero que, si bien, la implementación de la Ley SERVIR podría resultar muy beneficiosa para los trabajadores como, por ejemplo, en la homologación de sueldos, carrera administrativa, capacitación constante, etc; también podría vulnerar ciertos derechos importantes como a la estabilidad laboral, puesto que la ley prevé que si el trabajador no aprueba las evaluaciones que se

	tomarían dentro del ámbito laboral, se le podría hasta despedir, situación que no convendría a los trabajadores más antiguos que ya no están en constante preparación como si lo estuvieron al iniciar en su puesto laboral.
Abogado Luis Alberto Sanchez Morello	La repercusión jurídica principal es que, una institución tan importante como la Superintendencia Nacional de Migraciones, deja de cumplir la Ley, que estableció plazos para hacerlo, dando un mal ejemplo a la ciudadanía, a quien sí le exige cumplimiento de obligaciones o de lo contrario, son sancionados con multas administrativas diarias y mensuales, según sea el caso. No predica con el ejemplo.

<b>Objetivo General: Determinar de qué forma las repercusiones jurídicas de la implementación de SERVIR repercute en la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores de MIGRACIONES.</b>	
2.- ¿En su opinión de que manera la aplicación de la ley N° 30057 SERVIR afectaría a los trabajadores de migraciones?	
<b>Experto</b>	<b>Respuestas</b>
Abogado Gino Cabrejos Bejarano	En cuanto al tema de las oportunidades, puesto que la experiencia es primordial se darán desniveles en las escalas remunerativas y que no generará mayor confianza a la implementación
Especialista en tema migratorios – Juan Morante Gomez	Afecta en el punto, que se encuentra vulnerando los derechos laborales de los trabajadores del régimen 276, puesto que se encuentra desplazada, a cargos laborales no acorde a su nivel y experiencia.
Abogado Jorge Luis Mendoza Ticona	De tal manera que haciendo cambios en el régimen laboral ha generado una debilidad en la estabilidad laboral de los trabajadores.
Especialista en tema migratorios – Jose Gerardo Cardenas Cabrera	Esta ley del servicio civil es muy mal vista por los trabajadores puesto que tendrán que cambiar su estabilidad laboral por una que será supervisada constantemente, pero también aporta un nuevo nivel remunerativo a los mismos trabajadores que mantienen una remuneración muy baja

Abogado Luis Jose Quiñon Tolentino	No valoración de la especialización no documentada, considerando que el tema migratorio no se imparte en ninguna universidad o centro de estudios
Abogada Judit Purizaca Sanchez	La aplicación de dicha ley afectaría a los trabajadores en el ámbito de la estabilidad laboral, así como a gozar de licencias con y sin goce de haberes, toda vez que la ley prevé que, mientras estén en investigación en algún procedimiento disciplinario (que muchos de los trabajadores, especialmente los antiguos, por razón de su labor se ven expuesto a quejas incluso sin fundamento por parte de los usuarios) no podrían gozar de licencias, incluso si el procedimiento administrativo tardase meses o años en resolverse, vulnerando además principios administrativos por cuánto se le estaría sancionando en el aspecto del descanso al trabajador incluso antes de que se determine si cometió falta o no.
Abogado Luis Alberto Sanchez Morello	No creo que la Ley afecte a ningún trabajador de la administración pública, muy por el contrario, si la ley califica la meritocrática, es la oportunidad de muchos trabajadores que tenemos para poner nuestros conocimientos al servicio de la entidad y ser valorados por ello.

**Objetivo General: Determinar de qué forma las repercusiones jurídicas de la implementación de SERVIR repercute en la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores de MIGRACIONES.**

3.- ¿Cree Ud. que existirán consecuencias sobre la aplicación de la ley SERVIR en MIGRACIONES?

<b>Experto</b>	<b>Respuestas</b>
Abogado Gino Cabrejos Bejarano	Las consecuencias que podemos ver seria en la vulneración de la línea de carrera que tienen los técnicos e inspectores de migraciones puesto que ellos a pesar de contar con una larga experiencia no se encuentra reconocida, por otro lado muchos de estos trabajadores se encuentran destacados a otras oficinas del Ministerio del Interior
Especialista en tema migratorios – Juan Morante Gomez	Si, existirían consecuencias porque se encuentran perjudicando laboralmente a los trabajadores del régimen 276 en su remuneración

Abogado Jorge Luis Mendoza Ticona	Si existirían consecuencias puesto que estarían afectando derechos laborales a los trabajadores, de manera que se estaría respetando su experiencia y especialización
Especialista en tema migratorios – Jose Gerardo Cardenas Cabrera	Las consecuencias que existen con la aplicación es respecto que el personal 276, se sentía menospreciado por la remuneración que tenía y la gran mayoría fue tentada a renunciar a su estabilidad para postular a un cargo de acuerdo a las nuevas remuneraciones, lo que género que a los meses estos trabajadores no se le renueve su contrato, por lo tanto quedase sin trabajo
Abogado Luis Jose Quiñon Tolentino	Ya existen. Por ejemplo el mantenerse congelado el proceso de promoción mientras dure el proceso de pase a la Ley del Servicio Civil. No reformulación de los documentos de gestión. Se ha dinamitado el cuerpo de Inspectores con la consecuente fragilidad en el control migratorio que hoy vemos nefastamente en las calles por la presencia de extranjeros que no fueron debidamente filtrados al momento del control migratorio.
Abogada Judit Purizaca Sanchez	La ley traerá significativas consecuencias y una gran reforma en migraciones.
Abogado Luis Alberto Sanchez Morello	Consecuencias favorables sí, obviamente existe una inequidad en todos los aspectos, remunerativos, laborales, privilegios que fácilmente podrían ser catalogados como discriminatorios.

**Objetivo General: Determinar de qué forma las repercusiones jurídicas de la implementación de SERVIR repercute en la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores de MIGRACIONES.**

4.- ¿En su opinión cree Ud. que debe existir una homologación de remuneraciones entre los inspectores y técnicos de migraciones?

<b>Experto</b>	<b>Respuestas</b>
Abogado Gino Cabrejos Bejarano	Considero que partiendo de la premisa que si ejecuten las mismas funciones estas debería existir una homologación pero estas debes estar diferenciadas por el cargo y responsabilidad que mantiene en sus labores más cuando la diferencia es muy alta.
Especialista en tema migratorios – Juan Morante Gomez	La diferencia salarial entre los técnicos e inspectores en los regímenes CAS y 276, es muy diferenciada entre esos regímenes, por lo que si sería correcto exista esa homologación

Abogado Jorge Luis Mendoza Ticona	Considero que esta homologación debe estar dada siempre y cuando los perfiles estén de acuerdo a los cargos a su vez estos deberán la suficiente trayectoria para ser homologado.
Especialista en tema migratorios – Jose Gerardo Cardenas Cabrera	Si debería existir esta homologación puesto que la remuneración es muy diferenciada entre el régimen 276 y CAS
Abogado Luis Jose Quiñon Tolentino	Actualmente han creado otras categorías, denominadas Oficiales y especialistas, que conviven con el grupo de los Técnicos y Oficiales. Los Oficiales y especialistas perciben una remuneración 400% más que los Técnicos e Inspectores, no obstante realizar las mismas funciones y en las mismas condiciones. Consecuentemente debe aplicarse una homologación, que sería el punto positivo del pase a la LSC
Abogada Judit Purizaca Sanchez	Si sus funciones son las mismas, deben homologarse sus sueldos. Si por el contrario, un inspector asume mayor responsabilidad y más funciones que un técnico, resultaría adecuado que gane más.
Abogado Luis Alberto Sanchez Morello	Justo por eso iba mi comentario anterior, debe haber una homologación, sin duda se ve una diferencia abismal entre los sueldos del personal según el régimen laboral, puede haber un personal CAS que en su primer mes de trabajo triplique o cuadruple el sueldo otro que lleva más de 30 años de servicios y con el mismo o mayor grado académico inclusive.

**Objetivo General: Determinar de qué forma las repercusiones jurídicas de la implementación de SERVIR repercute en la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores de MIGRACIONES.**

5.- ¿En su opinión cree Ud. que la jornada nocturna que realizan los inspectores y técnicos de migraciones debe ser retribuida correctamente y deberían encontrarse plasmadas dentro de la ley?

<b>Experto</b>	<b>Respuestas</b>
Abogado Gino Cabrejos Bejarano	Siendo una jornada atípica y debería estar regula de una manera especial si debería

Especialista en tema migratorios – Juan Morante Gomez	Esta debería ser retribuida de forma especial para este personal ya que realiza una labor altamente especializada, pero tendría que reflejarse puntualmente en una norma, para que sea de fiel cumplimiento.
Abogado Jorge Luis Mendoza Ticona	Respecto a la jornada laboral que realizan de 12 hora, estas deberían ser remuneradas puesto que la jornada son como máximo de 8 horas
Especialista en tema migratorios – Jose Gerardo Cardenas Cabrera	En épocas anteriores por el tipo de horario nocturno y sobre tiempo que realizaban los técnicos e inspectores existía una retribución mediante algunos vales de refrigerio, para tratar de compensar ese horario nocturno, y esta sí debería estar plasmada en la ley.
Abogado Luis Jose Quiñon Tolentino	En realidad debería generarse un régimen especial, porque migraciones tiene funciones que se desarrollan en jornadas laborales atípicas, y especiales. se labora en fronteras, en zonas inhóspitas, horarios nocturnos y corridos, no se guarda feriados o días no laborales. es similar a la carrera policial, medico, enfermeras, INPE, en consecuencia debería crearse un régimen especial que le permita poder obtener las condiciones laborales adecuadas
Abogada Judit Purizaca Sanchez	La jornada nocturna debe ser retribuida al igual que ya lo es en otros regímenes laborales. El esfuerzo físico, su movilidad, el peligro al que se expone y la privación del descanso deben ser reconocidos y asumidos por el empleador.
Abogado Luis Alberto Sanchez Morello	Primero, la actividad de un Inspector o Técnico de Migraciones es altamente especializada y compleja y lo real es que, no se imparte esa instrucción en ninguna Universidad o instituto en el Perú, por lo que se maneja información y protocolos muy sensibles, ahí hay un aspecto que la Institución ni el Sector Interior Valora; en segundo lugar, si la jornada es nocturna, o un día domingo o feriado, (el servicio de Migraciones es 24*7*365), debe ser retribuido de acuerdo a la ley de la materia, no puede ser considerada como una jornada normal de 8 horas como un servicio de oficina.

**OBJETIVO ESPECIFICO 1: Analizar cuáles serían las consecuencias administrativas de la demora de implementación de la Ley del Servicio Civil en la Superintendencia Nacional de Migraciones.**

6.- ¿En su opinión cuáles son las consecuencias administrativas de las demora de implementación de la ley del servicio civil en la Superintendencia Nacional de Migraciones?

Experto	Respuestas
Abogado Gino Cabrejos Bejarano	Las consecuencias administrativas radican en cómo la población no tiene un funcionario o servidor público idóneo para el cumplimiento del control migratorio y de sus políticas migratorias.
Especialista en tema migratorios – Juan Morante Gomez	Una de las consecuencias es la contratación de personal sin experiencia para un trabajo técnico especializado como es el control migratorio.
Abogado Jorge Luis Mendoza Ticona	Partiendo desde que el estado no es un buen administrador, y que la implementación de esta ley, tendrá que pasar por vallas burocráticas y será muy burocrático, ya que pueda causar en los trabajadores mucho desconcierto
Especialista en tema migratorios – Jose Gerardo Cardenas Cabrera	Como consecuencia tenemos que la población no tendrá un personal idóneo para los procedimientos que realizaran en el control migratorio
Abogado Luis Jose Quiñon Tolentino	Más que administrativas, es el retraso de un sinceramiento de remuneraciones con la situación de la Superintendencia Nacional de Migraciones. Esto obedece a intereses económicos del grupo que llega a la administración. Hasta la fecha desde el inicio del proceso del pase a la LSC, no han podido aprobar la escala remunerativa, no tiene aprobado los documentos requeridos para el proceso, ya que mientras se mantenga en proceso, el grupo privilegiado se asigna remuneraciones al máximo permitidos, ya que están bajo el régimen DL 1057, por ello un Oficial (CAS) que realiza control migratorio tan igual en jornada laboral y responsabilidad que un Inspector de Migraciones (D.L. 276) reciba un sueldo de 6,000.00, en comparación a los 1,800.00 que recibe el segundo.
Abogada Judith Purizaca Sanchez	Algunas consecuencias administrativas son que, pese a que la Ley SERVIR lleva bastante tiempo sin aplicarse desde su promulgación, no estaría produciendo los efectos que ya debería estar dándose como fin de su propia creación, es decir, ante la opinión pública dicha ley es un saco roto y se estaría gastando años de recursos públicos en una reforma, que aún no se aplica y



	no tiene luces de cuándo empezará a funcionar en migraciones.
Abogado Luis Alberto Sanchez Morello	El descontento del personal que hace la misma labor que un trabajador incorporado recientemente a la Institución y le triplicará el sueldo y además debe instruirlo "al vuelo", porque sin una previa capacitación es enviado al campo, para realizar su labor de control.

**OBJETIVO ESPECIFICO 1: Analizar cuáles serían las consecuencias administrativas de la demora de implementación de la Ley del Servicio Civil en la Superintendencia Nacional de Migraciones.**

7.- ¿En su opinión de que manera afecta la creación de nuevos cargos laborales con las mismas funciones en la Superintendencia Nacional de Migraciones?

<b>Experto</b>	<b>Respuestas</b>
Abogado Gino Cabrejos Bejarano	Creando climas laborales de afectación contra los demás trabajadores, y lo que se tuvo que realizar serian ascensos, como estímulo maximizando la capacidad de los trabajadores, con la creación de este grupo ocupacional crea mal clima laboral
Especialista en tema migratorios – Juan Morante Gomez	Afecta considerablemente puesto que crean un desorden respecto a los cargos en la institución pública, ya que estos cumplirán las mismas funciones.
Abogado Jorge Luis Mendoza Ticona	Afecta de manera tal como ya ocurre en otras entidades, puesto que estas no serán ejercidas con idoneidad, de manera subjetiva puesto que se puede ver reducida las remuneraciones puesto que afecta en la labora que puedan impartir y se dee tomar en cuenta los perfiles, estos deben ser diferentes.
Especialista en tema migratorios – Jose Gerardo Cardenas Cabrera	Afecta mucho puesto en los nuevos documentos de gestión, ya no se ha mencionado al inspector de migraciones, la cual prácticamente la están desapareciendo con la creación de un nuevo cargo pero con el mismo perfil del anterior, con la diferencia que tendrá el doble de remuneración.
Abogado Luis Jose Quiñon Tolentino	Solo ha servido como agencia de empleo para un grupo selecto; pero que desconocen el tema migratorio, ya que quienes realizan el trabajo especializado lo realizan los trabajadores técnicos.
Abogada Judit Purizaca Sanchez	Considero que la creación de nuevos cargos con mismas funciones, por sí misma, no afecta a la entidad. Lo que sí vulneraria es, si dicho puesto



	laboral no tiene un sueldo mayor al de otro cargo en la misma entidad, pese a tener las mismas funciones, máxime si a esos puestos se les asigna remuneraciones exorbitantes, que podría afectar el presupuesto público.
Abogado Luis Alberto Sanchez Morello	Es un desorden administrativo, no hay necesidad de ampliar oficinas o áreas administrativas, se está creando un elefante blanco, demostrado está en esta pandemia que, con menos personal se trabaja o produce lo mismo, la solución no es más personal, la solución es: Personal capacitado, bien remunerado y con estas dos condiciones, estará comprometido con la institución.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Analizar cuáles serían las consecuencias administrativas de la demora de implementación de la Ley del Servicio Civil en la Superintendencia Nacional de Migraciones.**

8.- ¿Cree usted en su opinión, que la demora de implementación de la ley del servicio civil en la Superintendencia Nacional de Migraciones es dilatada para perjudicar a los trabajadores bajo el régimen 276?

Experto	Respuestas
Abogado Gino Cabrejos Bejarano	La implementación será compleja con mucha fuerza en la voluntad política y de gestión por parte de la institución, teniendo en cuenta que estos trabajadores son los que tienes mayor experiencia
Especialista en tema migratorios – Juan Morante Gomez	En efecto puesto que con la administración que fomento el cambio a superintendencia era una política interna, tentar a los trabajadores 276 con sueldos exorbitantes, para que estos renuncien a su estabilidad y posterior estos mismos trabajadores no sean beneficiados con la implementación.
Abogado Jorge Luis Mendoza Ticona	En cierta manera podría ser de ese modo, pero es el nivel burocrático y la política que tenga la entidad pública dado que estos ejercerán la implementación del régimen de la ley del servicio civil
Especialista en tema migratorios – Jose Gerardo Cardenas Cabrera	Hemos tenido a muchos trabajadores que han renunciado a su cargo bajo un régimen 276, para optar por una mejor remuneración, porque las remuneraciones se encontraban en un rango muy elevados

Abogado Luis Jose Quiñon Tolentino	Más que perjudicar, es para beneficiarse de sueldo que la normatividad les permite, mientras dure el proceso, ya que al no existir Escala remunerativa, se fijan tope salariales máximos.
Abogada Judit Purizaca Sanchez	Considero que la demora se debe a carencias propias de la autoridad administrativa (servir), puesto que esa misma demora se observa en otras entidades públicas o, en el peor de los casos, en algunas entidades se viene iniciando su implementación pero empezando por la parte perjudicial de la norma, dejando al final de su implementación la obligación de la entidad de homologar sueldos, capacitar personas, es decir, se posterga lo que realmente beneficia a los trabajadores.
Abogado Luis Alberto Sanchez Morello	No pareciera que esa fuese la intención de la Administración, pero los hechos demuestran lo contrario, no hay voluntad de mejorar la condición de los trabajadores del régimen 276, no tenemos incentivos de ningún tipo, hemos sido desplazados a áreas donde no se explotan las verdaderas capacidades para lo que fueron nombrados, se puede encontrar a un Inspector o Técnico de Migraciones, atendiendo llamadas en un call center, cuando su expertise es otro y su lugar es cubierto con personal nuevo, conocimiento en temas migratorio, sin adiestramiento previo y poniendo en peligro la seguridad interna, pues los puestos de control migratorio son la puerta de ingreso y salida de peruanos y extranjeros al Perú.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Analizar cuáles serían las consecuencias administrativas de la demora de implementación de la Ley del Servicio Civil en la Superintendencia Nacional de Migraciones.**

9.- ¿En su opinión de que manera la falta del reconocimiento de horas trabajadas en forma nocturna vulnera los derechos laborales de los inspectores y técnicos de migraciones?

Experto	Respuestas
Abogado Gino Cabrejos Bejarano	No se ha realizado en los últimos periodos alguna normativa recientemente para el reconocimiento de hora trabajadas en forma nocturna, por lo que si se estarían vulnerando estos derechos laborales

Especialista en tema migratorios – Juan Morante Gomez	Puesto que el inspector o técnico de migraciones realizan labores ininterrumpidas pero sin ninguna retribución económica.
Abogado Jorge Luis Mendoza Ticona	Siendo la jornada laboral de 8 hora se ajusta al rendimiento intelectual y físico de los trabajadores, es en ese caso que se estaría vulnerando sus derechos más aun cuando este no es remunerado como horas extras o horas nocturnas
Especialista en tema migratorios – Jose Gerardo Cardenas Cabrera	Efectivamente estaría vulnerando los derechos labores de los trabajadores puesto que su labor excede las 8 horas labores establecidas por ley
Abogado Luis Jose Quiñon Tolentino	Sí. No existe igualdad de trato en comparación a otros regímenes laborales como son INPE, PNP, SUNAT, enfermeras, etc.
Abogada Judit Purizaca Sanchez	Vulnera su derecho a percibir una retribución digna de acuerdo al trabajo que realiza, ya que el trabajador que trabaja de forma nocturna sacrifica más esfuerzo físico, descanso y se expone más que el trabajador que trabaja en horario normal.
Abogado Luis Alberto Sanchez Morello	Es natural que esto genere un malestar y falta de motivación entre el personal, no lo concentra, hace que su labor sea rutinaria y esté concentrado en qué otra actividad pueda desarrollar en su día libre para poder cubrir sus necesidades propias y dela canasta familiar.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Establecer que la falta de una homologación de remuneraciones incide en la vulneración de los derechos de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Migraciones**

10.- ¿En su opinión cree Ud. Que sería correcto una homologación de la remuneración entre los inspectores y técnicos de migraciones bajo el régimen laboral CAS y 276?

Experto	Respuestas
Abogado Gino Cabrejos Bejarano	Sobre esta homologación estaría conforme siempre y cuando se tenga en cuenta el nivel de experiencia y sobre todo la línea de carrera
Especialista en tema migratorios – Juan Morante Gomez	Sería correcto ya que actualmente existe una brecha muy alta respecto a estos regímenes laborales, aun siendo del mismo cargo.

Abogado Jorge Luis Mendoza Ticona	En este caso sería idóneo una homologación siempre y cuando se tomen en cuenta como la trayectoria, preparación, capacitaciones, el cargo, donde también se debe tener en cuenta las funciones que han cumplido
Especialista en tema migratorios – Jose Gerardo Cardenas Cabrera	Teniendo en cuenta la administración actual y sus políticas implantadas con el personal si sería idóneo pero muy perjudicial para la administración.
Abogado Luis Jose Quiñon Tolentino	Si, sería correcto con el personal del régimen 276, siempre y cuando respetando los años de servicio y la experiencia adquirida.
Abogada Judit Purizaca Sanchez	Podría ser correcto siempre y cuando estos perfiles tengan las mismas características.
Abogado Luis Alberto Sanchez Morello	El gran grueso de trabajadores que ejercen el control migratorio como son los tecnicos o inspectores de migraciones tienes una experiencia adquirida, calificada como altamente especializada, pero por otro lado tenemos a las contrataciones CAS, que tienes una remuneración elevada, y sin mucha experiencia, la misma que debería ser equitativa.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Establecer que la falta de una homologación de remuneraciones incide en la vulneración de los derechos de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Migraciones**

11.- ¿De qué manera cree Ud. que la homologación podría incidir en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la superintendencia nacional de migraciones?

Experto	Respuestas
Abogado Gino Cabrejos Bejarano	De la forma en que se encontrarían rezagados de una remuneración establecida para cargos con las mismas funciones
Especialista en tema migratorios – Juan Morante Gomez	Si sería una afectación de los derechos laborales de los trabajadores puesto que la administración de cada institución debe prever que esos errores no afecten al personal
Abogado Jorge Luis Mendoza Ticona	En la manera que siendo la remuneración un medio por el cual se sustente la vida y de sus seres queridos, estos trabajadores estarían en desventaja por esta falta de homologación

Especialista en tema migratorios – Jose Gerardo Cardenas Cabrera	Mientras no se implemente el régimen de la ley del servicio civil estas remuneraciones seguirán siendo legales por lo tanto de acuerdo a ley.
Abogado Luis Jose Quiñon Tolentino	Si, podría incidir dado que este es un sustento para su familia a su vez, el perfil debe ser acorde con las funciones que desempeñara en el transcurso de su carrera.
Abogada Judit Purizaca Sanchez	No podría incidir en la vulneración de derechos laborales puesto que estos trabajadores se encuentran bajo un régimen laboral con unas reglas, que debe ser respetada.
Abogado Luis Alberto Sanchez Morello	Estos derechos se encuentra bajo una régimen a pesar que no se encuentren conformes, respecto a otras remuneraciones de otros regímenes, son legales

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Establecer que la falta de una homologación de remuneraciones incide en la vulneración de los derechos de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Migraciones**

12.- ¿En su opinión la implementación de la ley servir se encuentra postergado por la autoridades de migraciones por la homologación de remuneración?

Experto	Respuestas
Abogado Gino Cabrejos Bejarano	Puesto que en esta implementación se creara un nuevo cuadro de asignación de personal y los trabajadores bajo el régimen 276 serán beneficiados, aparentemente la afirmación es correcta
Especialista en tema migratorios – Juan Morante Gomez	Si porque se elaboraría un nuevo cuadro de asignación de personal (CAP).
Abogado Jorge Luis Mendoza Ticona	Si esta aparentemente debe ser por esos motivos, puesto que el estado no efectuara dicha esta homologación de muchos trabajadores, la misma que crea un desembolso enorme de parte de estado.
Especialista en tema migratorios – Jose Gerardo Cardenas Cabrera	La postergación es respecto a la administración de turno y no podemos asegurar que sus motivos sean conforme a la premisa.
Abogado Luis Jose Quiñon Tolentino	Aparentemente es de esa manera dado que Migraciones puede estar acorde a los lineamientos de la implementación de este nuevo régimen

Abogada Judit Purizaca Sanchez	si, por los puntos ya mencionados en preguntas anteriores
Abogado Luis Alberto Sanchez Morello	Dado que no se ha implementado hasta el momento por motivos netamente políticos, no se puede afirmar dicha premisa

#### 4.2. Discusión

En esta numeral de la presente investigación se realizarán la discusión, de los resultados obtenidos del instrumento desarrollado en esa investigación.

##### **Objetivo General:**

Determinar de qué forma las repercusiones jurídicas de la implementación de SERVIR repercute en la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores de MIGRACIONES.

##### **Supuesto General:**

Las repercusiones jurídicas en la demora de implementación de SERVIR repercute en la vulneración del derecho a la seguridad jurídica de la Superintendencia Nacional de Migraciones y como partiendo de esa premisa se vulneran el derecho de igualdad salarial de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Migraciones, puesto que existen a la fecha diferencias de remuneración por personal que realiza las mismas funciones y teniendo los mismo cargos.

Los entrevistados se han manifestado en forma unánime, que la demora de la implementación de la Ley del Servicio Civil, ha generado que el cargo denominado Inspector y Técnico de Migraciones, cargos muy importantes de la Superintendencia Nacional de Migraciones, sea desplazado por la creación de los cargos denominados, Especialista y

Oficial de Migraciones, generando una vulneración de los derechos de estos Inspectores y Técnicos, puesto que ambos puestos realizan las mismas funciones del control, pero con la diferencia que la remuneración es triplicada, los entrevistado mencionan que dicha profesión no es impartida en ninguna institución pública o privada, poniendo en riesgo la seguridad del país con la contratación de personal sin experiencia en el campo, siendo de esta manera trasgrediendo también a línea de carrera de estos trabajadores, puesto que debería existir ascensos progresivos.

Por otro lado se estaría vulnerando la seguridad jurídica de la Superintendencia Nacional de Migraciones, puesto que la implementación de los documentos de gestión se encuentra retrasada, aparentemente adrede, para de esa forma acaparar esta institución con personal no idóneo, poniendo como ejemplo la creación de cargos sin implementar un “Manual de Perfiles y Puestos”, de esta institución, documento de gestión necesario para tal acción.

**Objetivo Específico 1:**

Analizar de qué manera influyen las consecuencias administrativas de la demora de implementación de la Ley del Servicio Civil en la Superintendencia Nacional de Migraciones.

**Supuesto Específico 1:**

La demora de implementación de la Ley del Servicio Civil en la Superintendencia Nacional de Migraciones, tendría consecuencias administrativas y laborales, puesto que la demora ha generado despidos encubiertos e iniciación de procedimientos sancionadores que han llegaron a destituciones.

Todos los se han manifestado que por la creación de diversos cargos con una remuneración muy elevada, ha generado que muchos trabajadores, sean inspectores o técnicos de migraciones, que poseen una estabilidad laboral por pertenecer al régimen del Decreto Legislativo N° 276, soliciten su renuncia para postular a estos cargos, tentados por la remuneración, que ha generado también que su contrato sea resuelto a los meses de haber iniciado, perdiendo de esa manera grandes profesionales. Asimismo la realización de procesos administrativos sancionadores a personal que ya no se encontraba laborando.

La mayoría de entrevistados nos refieres sobre los grupos de interés que tiene la administración de la superintendencia Nacional de Migraciones, ha retrasado la implementación de la ley del servicio civil, así como la modificación de los documentos de gestión, documentos tan importantes como el Texto único de procedimientos administrativos, poniendo en riesgo la atención de los usuarios al no contar con dicho documento.

**Objetivo Específico 2:**

Establecer de qué manera la falta de una homologación de remuneraciones incide en la vulneración de los derechos de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Migraciones.

**Supuesto Específico 2:**

La falta de una homologación de remuneraciones, vulnera los derechos de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Migraciones, entre los trabajadores bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicio, bajo los trabajadores del régimen 276, puesto que al poseer un mismo cargo con las mismas funciones, estos trabajadores no tienen una equidad en las remuneraciones.



Todos los entrevistados refieren que la desigualdad en la remuneración entre los inspectores y técnicos de migraciones, que tienen como régimen laboral el Decreto Legislativo N°276, con respecto a los trabajadores del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, es muy diferenciada, sin contar que el oficial de migraciones es triplicada, por lo que están de acuerdo que exista una homologación de la remuneración, teniendo en cuenta la línea de carrera así como la experiencia adquirida a lo largo de su carrera, y hasta que no se implemente la ley del servicio civil, no se podrá crear un nuevo cuadro de asignación de personal como la del Manual de Perfiles y Puesto, hasta que esta administración sea cambiada, dado que existen una fuerte voluntad de estar en contra de la implementación de esa ley, y con eso incluir a los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 en dicho cambio.

## **V. Conclusiones**

A continuación hemos llegado a las siguientes conclusiones:

**Primero:** Debido a la demora de la implementación de la ley del servicio Civil Ley N° 30057, en la superintendencia nacional de migraciones, generó deficiencias en la gestión y documentos de gestión, por lo que se han abierto puertas para que la administración vigente genere puestos laborales con sueldos muy elevados, en todos los cargos además de creación de sedes para acaparar la institución de simpatizantes del gobierno en curso, generando que varios derechos laborales sean vulnerados.

**Segundo:** Desde la creación de la Superintendencia Nacional de Migraciones, se inició con muchas deficiencias de gestión, tanto por la demora de elaboración del Texto Único de Procedimientos

Administrativos entre otros documentos de gestión, debido que la fue tomada por directivos sin ninguna experiencia en temas migratorios y de gestión, lo que origino que la implementación de la Ley del Servicio Civil, sea retardada por cuestiones de la misma administración.

**Tercero:** Los inspectores y técnicos de la Superintendencia Nacional de Migraciones, en esencia son trabajadores técnicos especializados, que realizan un trabajo equiparados por los expertos, con los profesionales de otras entidades públicas, y actualmente la remuneración de estos trabajadores especializados no son de acuerdo a la de las actividades que realizan, puesto que la experiencia adquirida a los largo de los años, además de realizar una labor que excede por más de 8 hora diarias, además que en la actualidad se vienen creando puestos laborales para las mismas funciones que no tienen experiencia en el campo, pero la remuneración que tienen estos nuevos puestos son elevados, por todos estos puntos debe existir una homologación de la remuneración se encontraría vulnerando los derechos laborales de los inspectores y técnicos de la superintendencia Nacional de Migraciones.

## **VI. Recomendaciones**

Luego de presentadas las conclusiones de la presente investigación, llegamos a las siguientes recomendaciones:

**Primero:** Se debe elaborar el manual de perfil de puestos, tomando en cuenta un justo nivel de Técnicos, Inspectores, Especialistas y Oficial de Migraciones, de la misma manera que estos deben tener un proceso de ascenso, antes de la implementación de la Ley del Servicio Civil, para no vulnerar más derechos laborales a los trabajadores.

**Segundo:** Se recomienda que la Superintendencia Nacional de Migraciones, elabore los documentos de gestión que son solicitados

para Implementar la ley del servicio civil, utilizando a personal idóneo para tal tarea, mediante los administradores correctos para tal gestión.

**Tercero:** La homologación de remuneración debe efectuarse de manera tal que estos deben favorecer al personal que tiene una remuneración muy baja, es decir a los trabajadores que se encuentran bajo el régimen del decreto legislativo N° 276, sumando las horas nocturnas que laboran los inspectores y técnicos de migraciones, a diferencia de los nuevos perfiles.

## REFERENCIAS

- Alonso E. (2013). *La Convención Americana de Derechos Humanos y su Proyección en el Derecho Argentino*. Buenos Aires: La Ley; Departamento de Publicaciones de la Facultad de derechos
- Astudillo, M., Caseretto, F., & Sanabria, P. (2016). *El servicio civil peruano como herramienta para generar impacto social desde el Estado: Una mirada crítica sobre los avances del proceso de reorma del Servicio civil en Perú 2008—2014*.
- Avila, J. (2019). *Ley de servidores del régimen del servicio civil, servir y los factores que impiden el avance para su implementación en la municipalidad distrital de Hualmay - año 2017-2018*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Echevarría K. (2006), Informe sobre el servicio civil en Latinoamérica, Editorial Koldo Echevarría, Banco Interamericano de desarrollo.
- Barrios, E., & Continental, U. (2015). Comentarios a la Ley del Servicio Civil y sus Reglamentos. *Primera edición*, 18.
- Baryshnikov, M. (2015). On Principles of Labour Law, Kazan (Volga Region) Federal University, Russia
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación* (2008.<sup>a</sup> ed.). Editorial Shalom 2008.
- Cáceres, Joel (2014), La remuneración como derecho fundamental. A propósito de la delimitación de su contenido esencial, recuperado el 20 de enero de 2021, de, <https://bit.ly/35UMnuc>
- Carrasco, sergio. (2005). *Metodología de la investigación científica* (Primera Edición). San Marcos.

- Costa, P. (2010). *El servicio civil en Ecuador: innovación y reforma de la burocracia en el período 2003-2008*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Programa de Estudios Políticos.
- Diccionario panhispánico del español jurídico (2020). consecuencia jurídica del delito. Recuperado de: <https://bit.ly/3zUop0b>.
- Figueroa E. (2009). *Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: su vinculación al tema de la predictibilidad*. Facultad de Derecho y Ciencia Política: Unidad de Posgrado.
- Flores, R. (2017). *LA desigualdad remunerativa en el establecimiento de escalas salariales en el sector público* [Trabajo Académico para optar el grado de segunda especialidad en derecho del trabajo y de la seguridad social]. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Fukumoto, R. (2018). *La implementación de la Ley Servir y el principio de mérito en la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Universidad Cesar Vallejo.
- Gomez, S. (2012). *Metodología de la Investigación* (Primera Edición). Red Tercer Milenio.
- Hernández, R., Fernández, R., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.).
- International Labour Organization (2008), *The Labour Principles of the United Nations Global Compact A Guide for Business*, Copyright © International Labour Organization 2008, First published 2008.
- Lacoviello, M. (2015). *Diagnóstico institucional del servicio civil en América latina: Perú* (Nota técnica N° IDB-TN-845; p. 90).
- Lui, J. (12 de junio de 2017), How to write a research methodology in 4 steps, (video), SCRIBBR, <https://bit.ly/2SnZocl>

- Llerena, B. (2016). *Ley de servicio civil y sus implicancias sociales en el Perú. Arequipa, 2015*. Universidad Católica Santa María.
- Mariscal, I. (2013). *La defensa pública de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos* [Tesis]. Universidad Mayor de San Andrés - Facultad de Derecho y Ciencia Políticas.
- Muhammad H (2019), Influencia del salario, la promoción y el reconocimiento hacia el trabajo Motivación entre los empleados de las agencias comerciales del gobierno, del International Journal of Business and Management; Vol. 14, No. 4, recuperado el 20 de enero de 2021, de <https://bit.ly/2TYRwyP>
- OIT (s.f.), C095 - Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95), recuperado el 20 de enero de 2021, de <https://bit.ly/3wWJhBV>
- Pasco M. (1994). *El principio protector en el derecho Procesal del trabajo*. Lima: Editorial Facultad de derecho de la Pontificia Universidad católica del Perú.
- Pera G. (s.f.). Testi di preparazione giuridica ed economica, Giuffrè Editores, recuperado el 20 de enero de 2021, de <https://bit.ly/3gSi25S>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2008). *Metodología de la Investigación* (Quinta Edición). Ediciones de la U.
- Quezada, J. (2016). Reforma del Art. 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público, incorporando a favor de los servidores públicos, los derechos constitucionales en relación al principio de igualdad ante la Ley, eliminando aquellos que constituyen vulneración [Tesis]. Universidad Nacional de Loja.
- Rojas, D. (2018). *Efectividad de la implementación al nuevo régimen de la ley del servicio civil ley n° 30057 en la municipalidad provincial de Huánuco, 2018*. Universidad de Huánuco.

- Roxin C., Schroeder F. y Polaino M. (2019). *Teoría del delito. Cuestiones fundamentales de dogmática penal*. España: Flores Editor y Distribuidor.
- Sánchez, Lic. R. R. (2016). *Análisis de los aspectos generales del procedimiento del régimen disciplinario de la ley 476 "ley del servicio civil y de la carrera administrativa y el proceso disciplinario en el ministerio de hacienda y crédito público en el año 2015*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Shahid K. (2014), Qualitative Research Method: Grounded Theory, recuperado el 20 de enero de 2021, International Journal of Business and Management; Vol. 9, No. 11; 2014, Published by Canadian Center of Science and Education de <https://bit.ly/2SXNW8a>
- SERVIR (s.f.) El servicio civil Peruano, recuperado el 25 de enero de 2021 de <https://bit.ly/3h5cp3m>
- Torres, V. (2018). La implementación de la ley del servicio civil durante el periodo 2013-2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de reforma en los ministerios del estado peruano. 2018, 69.
- Valencia, L., & Calla, R. (2018). *"Relación entre la Ley del Servicio Civil y la Cultura Organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios—2018"* [Tesis]. Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.
- Valverde, V. (2017). *Políticas laborales en el Estado Constitucional de Derechos en el periodo 2008-2016* [Tesis].
- Vergara, E. (2018). *Desigualdad remunerativa Casación Laboral N° 1790-2012—La Libertad*. Universidad de San Pedro - Facultad de derecho y ciencias políticas -escuela de derecho.

Wasserman, J. (2010). Ethical aspects of scientific texts. *Interciencia Association*, (35),466-472. recuperado el 20 de enero de 2021 de: <https://bit.ly/3dcxXtE>

**Anexo 1.-** Ficha de Entrevistas:

“Repercusiones Jurídicas de la implementación de SERVIR y la vulneración de derechos laborales en los trabajadores de MIGRACIONES, Lima 2020”

**Entrevistado:**

**Cargo/Profesión:**

**Institución:**

---

GUIA DE ENTREVISTA PARA ABOGADOS EN DERECHO LABORAL Y ESPECIALISTAS EN TEMAS MIGRATORIOS



**Objetivo General:** Determinar de qué forma las repercusiones jurídicas de la implementación de SERVIR repercute en la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores de MIGRACIONES.

1.- ¿De qué manera cree Ud. que la Repercusiones jurídicas de la implementación de SERVIR vulnerarían los derechos laborales en los trabajadores de MIGRACIONES, LIMA - 2020?

R.-

2.- ¿En su opinión de que manera la aplicación de la ley N° 30057 SERVIR afectaría a los trabajadores de migraciones?

R.-

3.- ¿Cree Ud. que existirán consecuencias sobre la aplicación de la ley SERVIR en MIGRACIONES?

R.-

4.- ¿En su opinión cree Ud. que debe existir una homologación de remuneraciones entre los inspectores y técnicos de migraciones?

R.-

5.- ¿En su opinión cree Ud. que la jornada nocturna que realizan los inspectores y técnicos de migraciones debe ser retribuida correctamente y deberían encontrarse plasmadas dentro de la ley?

R.-

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Analizar cuáles serían las consecuencias administrativas de la demora de implementación de la Ley del Servicio Civil en la Superintendencia Nacional de Migraciones.

6.- ¿En su opinión cuáles son las consecuencias administrativas de las demora de implementación de la ley del servicio civil en la Superintendencia Nacional de Migraciones?

R.-

7.- ¿En su opinión de que manera afecta la creación de nuevos cargos laborales con la mismas funciones en la Superintendencia Nacional de Migraciones?

R.-

**8.- ¿Cree usted en su opinión, que la demora de implementación de la ley del servicio civil en la Superintendencia Nacional de Migraciones es dilatada para perjudicar a los trabajadores bajo el régimen 276?**

**R.-**

**9.- ¿En su opinión de que manera la falta del reconocimiento de horas trabajadas en forma nocturna vulnera los derechos laborales de los inspectores y técnicos de migraciones?**

**R.-**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Establecer que la falta de una homologación de remuneraciones incide en la vulneración de los derechos de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Migraciones

**10.- ¿En su opinión cree Ud. Que sería correcto una homologación de la remuneración entre los inspectores y técnicos de migraciones bajo el régimen laboral CAS y 276?**

**R.-**

**11.- ¿De qué manera cree Ud. que la homologación podría incidir en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la superintendencia nacional de migraciones?**

**R.-**

**12.- ¿En su opinión la implementación de la ley servir se encuentra postergado por la autoridades de migraciones por la homologación de remuneración?**

**R.-**

Anexo 2.- Matriz de categorización

<b>Repercusiones Jurídicas de la implementación de SERVIR y la vulneración de derechos laborales en los trabajadores de MIGRACIONES, Lima 2020.</b>						
<b>Problema General</b>	<b>Problema Especifico</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Supuesto General</b>	<b>Supuestos Específicos</b>	<b>Metodología</b>
¿De qué forma las repercusiones jurídicas de la implementación de SERVIR repercute en la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores de MIGRACIONES?	¿De qué manera influyen las consecuencias administrativas de la demora de implementación de la Ley del Servicio Civil en la Superintendencia Nacional de Migraciones?	Determinar de qué forma las repercusiones jurídicas de la implementación de SERVIR repercute en la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores de MIGRACIONES.	Analizar de qué manera influyen las consecuencias administrativas de la demora de implementación de la Ley del Servicio Civil en la Superintendencia Nacional de Migraciones.	Las repercusiones jurídicas en la demora de implementación de SERVIR repercute en la vulneración del derecho a la seguridad jurídica de la Superintendencia Nacional de Migraciones y como partiendo de esa premisa se vulneran el derecho de igualdad salarial de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Migraciones, puesto que existen a la fecha diferencias de remuneración por personal que realiza las mismas funciones y teniendo los mismo cargos.	La demora de implementación de la Ley del Servicio Civil en la Superintendencia Nacional de Migraciones, tendría consecuencias administrativas y laborales, puesto que la demora ha generado despidos encubiertos e iniciación de procedimientos sancionadores que han llegado a destituciones.	Enfoque: Cualitativo Teoría Fundamentada
	¿De qué manera la falta de una homologación de remuneraciones incide en la vulneración de los derechos de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Migraciones?		Establecer de qué manera la falta de una homologación de remuneraciones incide en la vulneración de los derechos de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Migraciones.			La falta de una homologación de remuneraciones, vulnera los derechos de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Migraciones, entre los trabajadores bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicio, bajo los trabajadores del régimen 276, puesto que al poseer un mismo cargo con las mismas funciones, estos trabajadores no tienen una equidad en las remuneraciones.

Anexo 3.- Triangulación

Preguntas	Abogado Gino Cabrejos Bejarano	Especialista en tema migratorios – Juan Morante Gomez	Abogado Jorge Luis Mendoza Ticona	Especialista en tema migratorios – Jose Gerardo Cardenas Cabrera	Especialista en tema migratorios Luis Jose Quiñon Tolentino	Abogada Judit Purizaca Sanchez	Abogado Luis Alberto Sanchez Morello	Convergencia (Acuerdo)	Divergencia (Desacuerdo)	Interpretación de Especialistas y Abogados
1.- ¿De qué manera cree Ud. que la Repercusiones jurídicas de la implementación de SERVIR vulnerarían los derechos laborales en los trabajadores de MIGRACIONES, LIMA - 2020?	No será beneficioso, puesto que estos serán los que estén en el nuevo régimen y no será voluntario esta implementación	De una manera que en la actualidad que la estabilidad laboral está muy cuestionada, mediante que los afectados son los trabajadores antiguos bajo el régimen 276.	Seria La inestabilidad laboral en el que estaría este trabajador	Si estarían vulnerando puesto que a la fecha los trabajadores ya sea inspectores o técnicos de migraciones, no tienen una estabilidad laboral, ya que el cargo de inspector se encontraría casi desapareciendo	Ha detenido la progresión en la carrera administrativa, en razón que durante más de 8 años está suspendido los concursos de ascensos.	Considero que, si bien, la implementación de la Ley SERVIR podría resultar muy beneficiosa para los trabajadores como, por ejemplo, en la homologación de sueldos, carrera administrativa, capacitación constante, etc.; también podría	La repercusión jurídica principal es que, una institución tan importante como la Superintendencia Nacional de Migraciones, deja de cumplir la Ley, que estableció plazos para hacerlo, dando un mal ejemplo a la ciudadanía, a quien sí le exige cumplimiento de	Los abogados y especialistas concuerdan que si existen repercusiones en la implementación de SERVIR en migraciones y que se estarían vulnerando derechos laborales	ninguno	Los abogados y especialistas sostienen que si existen repercusiones en la implementación de SERVIR en migraciones y que se estarían vulnerando derechos laborales

						<p>vulnerar ciertos derechos importantes como a la estabilidad laboral, puesto que la ley prevé que si el trabajador no aprueba las evaluaciones que se tomarían dentro del ámbito laboral, se le podría hasta despedir, situación que no convendría a los trabajadores más antiguos que ya no están en constante preparación como si lo estuvieron al</p>	<p>obligaciones o de lo contrario, son sancionados con multas administrativas diarias y mensuales, según sea el caso. No predica con el ejemplo.</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

						iniciar en su puesto laboral.				
2.- ¿En su opinión de que manera la aplicación de la ley N° 30057 SERVIR afectaría a los trabajadores de migraciones?	En cuanto al tema de las oportunidades, puesto que la experiencia es primordial se darán desniveles en las escalas remunerativas y que no generará mayor confianza a la implementación	Afecta en el punto que se encuentra vulnerando los derechos laborales de los trabajadores del régimen 276 puesto que se encuentra desplazada ha puesto no acorde a su nivel y experiencia.	De tal manera que haciendo cambios en el régimen laboral ha generado una debilidad en la estabilidad laboral de los trabajadores.	Esta ley del servicio civil es muy mal vista por los trabajadores puesto que tendrán que cambiar su estabilidad laboral por una que será supervisada constantemente, pero también aporta un nuevo nivel remunerativo a los mismos trabajadores que mantienen una remuneración muy baja	No valoración de la especialización no documentada, considerando que el tema migratorio no se imparte en ninguna universidad o centro de estudios	La aplicación de dicha ley afectaría a los trabajadores en el ámbito de la estabilidad laboral, así como a gozar de licencias con y sin goce de haberes, toda vez que la ley prevé que, mientras estén en investigación en algún procedimiento disciplinario (que muchos de los trabajadores, especialmente los	No creo que la Ley afecte a ningún trabajador de la administración pública, muy por el contrario, si la ley califica la meritocrática, es la oportunidad de muchos trabajadores que tenemos para poner nuestros conocimientos al servicio de la entidad y ser valorados por ello.	Los expertos concuerdan que la aplicación de la ley N° 30057 SERVIR, si estaría afectando a los trabajadores de migraciones, porque no se tendrá en cuenta la especialización, escala remunerativa y estabilidad laboral, además por los actos erróneos de la administración.	El abogado Luis Sanchez, menciona que la aplicación de la ley N° 30057, no afectaría a los trabajadores de Migraciones.	Ley N° 30057 SERVIR, si estaría afectando a los trabajadores de migraciones, porque no se tendrá en cuenta la especialización, escala remunerativa y estabilidad laboral, además por los actos erróneos de la administración.

						antiguos, por razón de su labor se ven expuesto a quejas incluso sin fundamento por parte de los usuarios) no podrían gozar de licencias, incluso si el procedimiento o administrativ o tardase meses o años en resolverse, vulnerando además principios administrativ os por cuánto se le estaría sancionando en el aspecto del descanso al trabajador incluso antes				
--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

						de que se determine si cometió falta o no.				
3.- ¿Cree Ud. que existirán consecuencias sobre la aplicación de la ley SERVIR en MIGRACIONES?	Las consecuencias que podemos ver sería en la vulneración de la línea de carrera que tienen los técnicos e inspectores de migraciones puesto que ellos a pesar de contar con una larga experiencia no se encuentra reconocida, por otro lado muchos de estos trabajadores se encuentran	Si, existirían consecuencias porque se encuentran perjudicando laboralmente a los trabajadores del régimen 276 en su remuneración	Si existirían consecuencias puesto que estarían afectando derechos laborales a los trabajadores, de manera que se estaría respetando su experiencia y especialización	Las consecuencias que existen con la aplicación es respecto que el personal 276, se sentía menospreciado por la remuneración que tenía y la gran mayoría fue tentada a renunciar a su estabilidad para postular a un cargo de acuerdo a las nuevas remuneraciones, lo que género que a los meses estos trabajadores no se le renueve su	Ya existen. Por ejemplo el congelado el proceso de promoción mientras dure el proceso de pase a la Ley del Servicio Civil. No reformulación de los documentos de gestión. Se ha dinamitado el cuerpo de Inspectores con la consecuente fragilidad en el control migratorio que hoy vemos nefastamente en las calles por la presencia de extranjeros que no fueron debidamente	La ley traerá significativas consecuencias y una gran reforma en migraciones.	Consecuencias favorables sí, obviamente existe una inequidad en todos los aspectos, remunerativos, laborales, privilegios que fácilmente podrían ser catalogados como discriminatorios.	Todos los expertos coinciden que si existen consecuencias sobre la aplicación de la ley servir en migraciones.	ninguno	Las consecuencias de la aplicación de servir en migraciones están en la vulneración de la línea de carrera que tienes estos trabajadores, además de la remuneración, la que ha resultado con hacer que muchos renuncien para poder tener una mejor remuneración y luego sean despedidos.



	destacados a otras oficinas del Ministerio del Interior			contrato, por lo tanto quedase sin trabajo	filtrados al momento del control migratorio.					
4.- ¿En su opinión cree Ud. que debe existir una homologación de remuneraciones entre los inspectores y técnicos de migraciones?	Considero que partiendo de la premisa que si ejecuten las mismas funciones estas debería existir una homologación pero estas debes estar diferenciadas por el cargo y responsabilidad que mantiene en sus labores más cuando la diferencia es muy alta.	La diferencia salarial entre los técnicos e inspectores en los regímenes CAS y 276, es muy diferenciada entre esos regímenes, por lo que si sería correcto exista esa homologación	Considero que esta homologación debe estar dada siempre y cuando los perfiles estén de acuerdo a los cargos a su vez estos deberán la suficiente trayectoria para poder ser homologado.	Si debería existir esta homologación puesto que la remuneración es muy diferenciada entre el régimen 276 y CAS	Actualmente han creado otras categorías, denominadas Oficiales y especialistas, que conviven con el grupo de los Técnicos y Oficiales. Los Oficiales y especialistas perciben una remuneración 400% más que los Técnicos e Inspectores, no obstante realizar las mismas funciones y en las mismas condiciones. Consecuentemente debe aplicarse una homologación, que sería el punto positivo	Si sus funciones son las mismas, deben homologarse sus sueldos. Si por el contrario, un inspector asume mayor responsabilidad y más funciones que un técnico, resultaría adecuado que gane más.	Justo por eso iba mi comentario anterior, debe haber una homologación, sin duda se ve una diferencia abismal entre los sueldos del personal según el régimen laboral, puede haber un personal CAS que en su primer mes de trabajo triplique o cuadruple el sueldo otro que lleva más de 30 años de servicios y con el mismo o mayor grado académico	Los expertos concuerdan que si debe existir una homologación de remuneraciones de los inspectores y técnicos de migraciones	ninguna	La homologación se debe realizar pero tomando en consideración la línea de carrera y esta debe ser diferenciada de acuerdo al cargo del trabajador.

					del pase a la LSC		inclusive.			
5.- ¿En su opinión cree Ud. que la jornada nocturna que realizan los inspectores y técnicos de migraciones debe ser retribuida correctamente y deberían encontrarse plasmadas dentro de la ley?	Siendo una jornada atípica y debería estar regula de una manera especial, si debería	Esta debería ser retribuida de forma especial para este personal ya que realiza una labor altamente especializada, pero tendría que reflejarse puntualmente en una norma, para que sea de fiel cumplimiento.	Respecto a la jornada laboral que realizan de 12 hora, estas deberían ser remuneradas puesto que la jornada son como máximo de 8 horas	En épocas anteriores por el tipo de horario nocturno y sobre tiempo que realizaban los técnicos e inspectores existía una retribución mediante algunos vales de refrigerio, para tratar de compensar ese horario nocturno, y esta sí debería estar plasmada en la ley.	En realidad debería generarse un régimen especial, porque migraciones tiene funciones que se desarrollan en jornadas laborales atípicas, y especiales. Se labora en fronteras, zonas inhóspitas, horarios nocturnos y corridos, no se guarda feriados o días no laborales. es similar a la carrera policial, medico, enfermeras, INPE, en consecuencia debería crearse	La jornada nocturna debe ser retribuida al igual que ya lo es en otros regímenes laborales. El esfuerzo físico, su movilidad, el peligro al que se expone y la privación del descanso deben ser reconocidos y asumidos por el empleador.	Primero, la actividad de un Inspector o Técnico de Migraciones es altamente especializada y compleja y lo real es que, no se imparte esa instrucción en ninguna Universidad o instituto en el Perú, por lo que se maneja información y protocolos muy sensibles, ahí hay un aspecto que la Institución ni el Sector Interior Valora; en segundo lugar, si la jornada es nocturna, o un día domingo o feriado, (el	Todos los expertos concuerdan que si debe existir un reconocimiento o económico por la jornada nocturna y esta debe estar plasmada en ley	Ninguno	Los inspectores y técnicos de migraciones son trabajadores que realizan una labor compleja y altamente especializada, realizada en horarios atípicos por más de 12 horas la que debería estar plasmada en la ley de creación de la superintendencia.

					un régimen especial que le permita poder obtener las condiciones laborales adecuadas		servicio de Migraciones es 24*7*365), debe ser retribuido de acuerdo a la ley de la materia, no puede ser considerada como una jornada normal de 8 horas como un servicio de oficina.			
6.- ¿En su opinión cuáles son las consecuencias administrativas de las demoras de implementación de la ley del servicio civil en la Superintendencia Nacional de Migraciones?	Las consecuencias administrativas radican en cómo la población no tiene un funcionario o servidor público idóneo para el cumplimiento del control migratorio y	Una de las consecuencias es la contratación de personal sin experiencia para un trabajo técnico especializado como es el control migratorio.	Partiendo desde que el estado no es un buen administrador, y que la implementación de esta ley, tendrá que pasar por vallas burocráticas y será muy burocrático, ya que pueda causar en los	Como consecuencia tenemos que la población no tendrá un personal idóneo para los procedimientos que realizarán en el control migratorio	Más que administrativas, es el retraso de un sinceramiento de remuneraciones con la situación de la Superintendencia Nacional de Migraciones. Esto obedece a intereses económicos del grupo que llega	Algunas consecuencias administrativas son que, pese a que la Ley SERVIR lleva bastante tiempo sin aplicarse desde su promulgación, no estaría produciendo los efectos	El descontento del personal que hace la misma labor que un trabajador incorporado recientemente a la Institución y le triplicará el sueldo y además debe instruirlo "al vuelo", porque sin una previa capacitación	Todos los expertos concuerdan que si existen consecuencias administrativas de la demora de implementación de la ley servir en la superintendencia nacional de migraciones	Ninguno	Esta demora de implementar a ley del servicio civil en la superintendencia nacional de migraciones, se puede reflejar en la atención que recibirá la población con personal no idóneo que vulnera la

	de sus políticas migratorias.		trabajadores mucho desconcierto		a la administración. Hasta la fecha desde el inicio del proceso del pase a la LSC, no han podido aprobar la escala remunerativa, no tiene aprobado en los documentos requeridos para el proceso, ya que mientras se mantenga en proceso, el grupo privilegiado se asigna remuneraciones al máximo permitidos, ya que están bajo el régimen DL 1057, por ello un Oficial (CAS) que realiza control migratorio tan igual en jornada	que ya debería estar dándose como fin de su propia creación, es decir, ante la opinión pública dicha ley es un saco roto y se estaría gastando años de recursos públicos en una reforma que aún no se aplica y no tiene luces de cuándo empezará a funcionar en migraciones.	es enviado al campo, para realizar su labor de control.			seguridad nacional, mucho descontento del personal de carrera que tiene una remuneración respecto a su pares actuales, ya que no se implementa una escala remunerativa.
--	-------------------------------	--	---------------------------------	--	---	--	---	--	--	---

					laboral y responsabilidad que un Inspector de Migraciones (D.L. 276) reciba un sueldo de 6,000.00, en comparación a los 1,800.00 que recibe el segundo.					
7.- ¿En su opinión de que manera afecta la creación de nuevos cargos laborales con las mismas funciones en la Superintendencia Nacional de Migraciones?	Creando climas laborales de afectación contra los demás trabajadores, y lo que se tuvo que realizar serian ascensos, como estímulo maximizando la capacidad de los trabajadores, con la creación de este grupo	Afecta considerablemente puesto que crean un desorden respecto a los cargos en la institución pública, ya que estos cumplirán las mismas funciones.	Afecta de manera tal como ya ocurre en otras entidades, puesto que estas no serán ejercidas con idoneidad, de manera subjetiva puesto que se puede ver reducida las remuneracion es puesto que afecta en la labora que puedan	Afecta mucho puesto en los nuevos documentos de gestión, ya no se ha mencionado al inspector de migraciones, la cual prácticamente la están desapareciendo con la creación de un nuevo cargo pero con el mismo perfil del anterior, con	Solo ha servido como agencia de empleo para un grupo selecto; pero que desconocen el tema migratorio, ya que quienes realizan el trabajo especializado lo realizan los técnicos.	Considero que la creación de nuevos cargos con mismas funciones, por sí misma, no afecta a la entidad. Lo que sí vulneraria es, si dicho puesto laboral no tiene un sueldo mayor al de otro cargo en la misma entidad, pese	Es un desorden administrativo, no hay necesidad de ampliar oficinas o áreas administrativas, se está creando un elefante blanco, demostrado está en esta pandemia que, con menos personal se trabaja o produce lo mismo, la	Todos los expertos concuerdan que la creación de nuevos cargos laborales con las mismas funciones si afectara a la Superintendencia Nacional de Migraciones	Ninguno	La creación de nuevos cargos afectara directamente a la población puesto que estos sueldos son pagados por la población, pero no en su mejora, sino todo lo contrario, porque no sera para mejor servicio ya que no es personal idóneo al cargo, demas de cargos

	ocupacional crea mal clima laboral		impartir y se de tomar en cuenta los perfiles, estos deben ser diferentes.	la diferencia que tendrá el doble de remuneración.		a tener las mismas funciones, máxime si a esos puestos se les asigna remuneración es exorbitantes, que podría afectar el presupuesto público.	solución no es más personal, la solución es: Personal capacitado, bien remunerado y con estas dos condiciones, estará comprometido con la institución.			nuevos innecesarios, está en proyecto la creación de todo un sistema de administración la que no es necesario contratar más personal, es mejor realizar una mejor capacitación.
8.- ¿Cree usted en su opinión, que la demora de implementación de la ley del servicio civil en la Superintendencia Nacional de Migraciones es dilatada para perjudicar a los trabajadores bajo el	La implementación será compleja con mucha fuerza en la voluntad política y de gestión por parte de la institución, teniendo en cuenta que estos trabajadores son los que tienen mayor	En efecto puesto que con la administración que fomento el cambio a superintendencia era una política interna, tentar a los trabajadores 276 con sueldos exorbitantes, para que estos renuncien a su estabilidad y	En cierta manera podría ser de ese modo, pero es el nivel burocrático y la política que tenga la entidad pública dado que estos ejercerán la implementación del régimen de la ley del	Hemos tenido a muchos trabajadores que han renunciado a su cargo bajo un régimen 276, para optar por una mejor remuneración, porque las remuneraciones se encontraban en un rango	Más que perjudicar, es para beneficiarse de sueldo que la normatividad les permite, mientras dure el proceso, ya que al no existir Escala remunerativa, se fijan topes salariales máximos.	Considero que la demora se debe a carencias propias de la autoridad administrativa (servir), puesto que esa misma demora se observa en otras entidades públicas o, en el peor de	No pareciera que esa fuese la intención de la Administración, pero los hechos demuestran lo contrario, no hay voluntad de mejorar la condición de los trabajadores del régimen 276, no	Todos los expertos concuerdan que la demora de implementación de la ley del servicio civil en la Superintendencia Nacional de Migraciones para que estos trabajadores sean perjudicados y	Ninguna	Hasta la implementación de la ley del servicio civil, los trabajadores bajo el régimen 276, se encuentra perjudicada, puesto tentando a una mejor remuneración renuncia a su estabilidad para luego que

régimen 276?	experiencia	posterior estos mismos trabajadores no sean beneficiados con la implementación .	servicio civil	muy elevados		los casos, en algunas entidades se viene iniciando su implementación pero empezando por la parte perjudicial de la norma, dejando al final de su implementación la obligación de la entidad de homologar sueldos, capacitar personas, es decir, se posterga lo que realmente beneficia a los trabajadores.	tenemos incentivos de ningún tipo, hemos sido desplazados a áreas donde no se explotan las verdaderas capacidades para lo que fueron nombrados, se puede encontrar a un Inspector o Técnico de Migraciones, atendiendo llamadas en un call center, cuando su expertise es otro y su lugar es cubierto con personal nuevo, conocimiento en temas migratorio, sin adiestramiento	no ingresen al nuevo régimen.		su contrato no se renovado, además de conocer que es una política interna de dicha institución es desplazarlos a cargos que no explotan su capacidades.
--------------	-------------	--	----------------	--------------	--	--	--	-------------------------------	--	---



							previo y poniendo en peligro la seguridad interna, pues los puestos de control migratorio son la puerta de ingreso y salida de peruanos y extranjeros al Perú.			
9.- ¿En su opinión de que manera la falta del reconocimiento de horas trabajadas en forma nocturna vulnera los derechos laborales de los inspectores y técnicos de migraciones?	No se ha realizado en los últimos periodos alguna normativa recientemente para el reconocimiento de hora trabajadas en forma nocturna, por lo que si se estarían vulnerando	Puesto que el inspector o técnico de migraciones realizan labores ininterrumpidas pero sin ninguna retribución económica.	Siendo la jornada laboral de 8 hora se ajusta al rendimiento intelectual y físico de los trabajadores, es en ese caso que se estaría vulnerando sus derechos más aun cuando este	Efectivamente estaría vulnerando los derechos labores de los trabajadores puesto que su labor excede las 8 horas labores establecidas por ley	Sí. no existe igualdad de trato en comparación a otros regímenes laborales como son INPE, PNP, SUNAT, enfermeras, etc.	Vulnera su derecho a percibir una retribución digna de acuerdo al trabajo que realiza, ya que el trabajador que trabaja de forma nocturna sacrifica más esfuerzo físico,	Es natural que esto genere un malestar y falta de motivación entre el personal, no lo concentra, hace que su labor sea rutinaria y esté concentrado en qué otra actividad pueda	Los expertos afirman que esta falta de reconocimiento de horas extras en forma nocturna, si estaría vulnerando los derechos laborales de los inspectores y técnicos de migraciones	Ninguna	Efectivamente estos derechos se encuentran vulnerados puesto que la labor de un inspector y técnico de migraciones excede al máximo permitido por ley, además nos indican que estos cargos



	estos derechos laborales		no es remunerado como horas extras o horas nocturnas			descanso y se expone más que el trabajador que trabaja en horario normal.	desarrollar en su día libre para poder cubrir sus necesidades propias y de la canasta familiar.			deberían tener un régimen especial semejante a la INPE, PNP, SUNAY y Enfermeras
10.- ¿En su opinión cree Ud. Que sería correcto una homologación de la remuneración entre los inspectores y técnicos de migraciones bajo el régimen laboral CAS y 276?	Sobre esta homologación estaría conforme siempre y cuando se tenga en cuenta el nivel de experiencia y sobre todo la línea de carrera	Sería correcto ya que actualmente existe una brecha muy alta respecto a estos regímenes laborales, aun siendo del mismo cargo.	En este caso sería idóneo una homologación siempre y cuando se tomen en cuenta como la trayectoria, preparación, capacitaciones, el cargo, donde también se debe tener en cuenta las funciones que han cumplido	Teniendo en cuenta la administración actual y sus políticas implantadas con el personal si sería idóneo pero muy perjudicial para la administración.	Si, sería correcto con el personal del régimen 276, siempre y cuando respetando los años de servicio y la experiencia adquirida.	Podría ser siempre y cuando estos perfiles tengan las mismas características.	El gran grueso de trabajadores que ejercen el control migratorio como son los técnicos o inspectores de migraciones tienen una experiencia adquirida, calificada como altamente especializada, pero por otro lado tenemos a las contrataciones CAS, que tienen una remuneración	Todos los expertos afirman que si sería correcta la homologación entre los inspectores y técnicos de la superintendencia nacional de migraciones, con el régimen laboral CAS y 276.	ninguno	La homologación sería correcta, hay que tener en cuenta que deberá estar considerado el nivel de experiencia tal como la línea de carrera.

							elevada, y sin mucha experiencia, la misma que debería ser equitativa.			
11.- ¿De qué manera cree Ud. que la homologación en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la superintendencia nacional de migraciones?	De la forma en que se encontrarían rezagados de una remuneración establecida para cargos con las mismas funciones	Si sería una afectación de los derechos laborales de los trabajadores de la administración de cada institución debe prever que esos errores no afecten al personal	En la manera que siendo la remuneración un medio por el cual se sustente la vida y de sus seres queridos, estos trabajadores estarían en desventaja por esta falta de homologación	Mientras no se implemente el régimen de la ley del servicio civil estas remuneraciones seguirán siendo legales por lo tanto de acuerdo a ley.	Si, podría incidir dado que este es un sustento para su familia a su vez, el perfil debe ser acorde con las funciones que desempeñara en el transcurso de su carrera.	No podría incidir en la vulneración de derechos laborales puesto que estos trabajadores se encuentran bajo un régimen laboral con unas reglas, que debe ser respetada.	Estos derechos se encuentra bajo una régimen a pesar que no se encuentren conformes, respecto a otras remuneraciones de otros regímenes, son legales	Cuatro expertos nos dicen que esta homologación sí podría incidir en la vulneración de derechos laborales de los trabajadores de la superintendencia nacional de migraciones.	Tres expertos nos indican que teniendo en cuenta el régimen laboral 276, se debe tener en cuenta que esa es su remuneración	Los expertos nos dicen que estaría vulnerando puesto que no deberían existir puestos con cargos idénticos con diferente remuneración
12.- ¿En su opinión la implementación de la ley servir se encuentra postergado por la autoridades de	Puesto que en esta implementación se creara un nuevo cuadro de asignación de personal y los	Si porque se elaboraría un nuevo cuadro de asignación de personal (CAP).	Si esta aparentemente debe ser por esos motivos, puesto que el estado no efectuara dicha esta	La postergación es respecto a la administración de turno y no podemos asegurar que sus motivos	Aparentemente es de esa manera dado que Migraciones puede estar acorde a los lineamientos de la implementación	si, por los puntos ya mencionados en preguntas anteriores	Es un factor que cobra vital importancia, porque pasar a la Ley, significaría quizá, una disminución de sueldos para	Seis expertos nos dicen que la implementación de la ley servir si se encuentra postergado por las	Un experto nos dice que esta implementación se debe a cuestiones políticas y no se puede asegurar	La demora de esta implementación no permite la elaboración de documentos de gestión donde se

migraciones por la homologación de remuneración?	trabajadores bajo el régimen 276 serán beneficiados, aparentemente la afirmación es correcta		homologación de muchos trabajadores, la misma que crea un desembolso enorme de parte de estado.	sean conforme a la premisa.	de este nuevo régimen		trabajadores de otros regímenes laborales.	autoridades de migraciones debido a la homologación de remuneración	dicha afirmación.	encuentra el manual de perfiles de puesto
--	--	--	---	-----------------------------	-----------------------	--	--	---	-------------------	---

## Anexo 7.- Captura de pantalla de convocatoria de MIGRACIONES

**PROCESO CAS N° 335 -2020-MIGRACIONES  
CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE DOS  
(02) OFICIALES DE MIGRACIONES III PARA EL PUESTO DE CONTROL MIGRATORIO  
DEL AEROPUERTO INTERNACIONAL JORGE CHÁVEZ DE LA DIRECCIÓN DE  
OPERACIONES**

**I. DISPOSICIONES GENERALES**

**1.1 ENTIDAD CONVOCANTE**

Superintendencia Nacional de Migraciones.

**1.2 DEPENDENCIA O UNIDAD ORGÁNICA SOLICITANTE**

Dirección de Operaciones.

**1.3 OBJETO DE LA CONVOCATORIA**

Contratar el servicio de:

CANTIDAD	PUESTO
02	OFICIAL DE MIGRACIONES III



**1.4 DEPENDENCIA ENCARGADA DE REALIZAR EL PROCESO DE CONTRATACIÓN**  
Oficina de Recursos Humanos.

**1.5 PERFIL DEL PUESTO**

REQUISITOS	DETALLE
Formación académica, grado académico y/o nivel de estudios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bachiller en la carrera de Administración o Economía o Ciencias de la Comunicación o Derecho o Ingeniería Informática o Ingeniería de Sistemas o Ingeniería de Computación y Sistemas o Ingeniería Industrial o Psicología o Turismo o Contabilidad o Estadística o Sociología.</li> </ul>
Cursos y/o programas de especialización	Diplomado o especialización o postgrado en: <ul style="list-style-type: none"> <li>Derecho Administrativo o Gestión Pública o afines.</li> </ul>
Conocimientos (*)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Idioma Inglés a nivel básico.</li> <li>Ofimática a nivel básico.</li> <li>Atención al usuario o atención al cliente.</li> <li>Calificación, revisión o análisis de expedientes administrativos.</li> </ul>
Experiencia (**)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia general: mínima de un (01) año en el sector público y/o privado.</li> </ul>
Habilidades o competencias	Análisis, Control, Comunicación Oral, Iniciativa, Autocontrol, Cooperación, Empatía y Dinamismo.
Requisitos adicionales	No aplica.

(\*) Los conocimientos se evaluarán en la etapa de entrevista, tomando en cuenta que, de acuerdo a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 313-2017-SERVIPE, los conocimientos técnicos para el puesto no se requieren sustentar con documentos.

(\*\*) Para el caso de experiencia general, se contará desde el egreso de la formación correspondiente, la cual debe ser acreditada en la etapa curricular, caso contrario se contabilizará desde la fecha indicada en el diploma de grado o título.



Anexo 8.- Captura de pantalla de página de SERVIR.

servir  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Institucional Servicio Civil Normatividad Comunicaciones Contacto Portal de Transparencia

Relación de Entidades en Tránsito al Régimen de la Ley del Servicio Civil

Imprimir

Última modificación: 12/01/2021

[Incorporación](#) [Análisis Situacional](#) [Aplicación de Mejoras](#) [Nuevo Régimen](#)

**Análisis Situacional**

Nº	Entidad	Tipo	Hito
1	CENTRO NACIONAL DE ABASTECIMIENTO DE RECURSOS ESTRATÉGICOS	Otros	Mapeo de puestos
2	COMANDO CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS	Otros	Mapeo de puestos

servir  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Institucional Servicio Civil Normatividad Comunicaciones Contacto Portal de Transparencia

70	SIERRA Y SELVA EXPORTADORA	OPE	Mapeo de puestos
71	INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACION AGRARIA	OPE	Mapeo de procesos
72	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAYAN	Municipalidad Distrital	Mapeo de procesos
73	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO	Municipalidad Provincial	Mapeo de procesos
74	SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES	OPE	Mapeo de procesos
75	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE	Universidad	Mapeo de procesos
76	ZONA ESPECIAL DE DESARROLLO MATARANI	OPD	Mapeo de procesos
77	CENTRO DE FORMACION EN TURISMO	OPD	Mapeo de procesos
78	COMISION DE PROMOCION DEL PERU PARA LA EXPORTACION Y EL TURISMO	OPE	Mapeo de procesos