



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La aplicación de la Ley de Servicio Civil y su
incidencia en la vulneración de los derechos laborales
en el sector Salud del Distrito de Ayacucho - 2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

AUTOR:

Mg. Anchay Quispe, Carlos

ASESOR:

Dr. Grados Vásquez, Martin Manuel

SECCIÓN:

Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Ciencias Empresariales

PERÚ

2019

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Luis Alberto Santos Álvarez
Presidente

Dr. Marco Antonio Quispe Barra
Secretario

Dr. Martin Manuel Grados Vásquez
Vocal

DEDICATORIA

A la memoria de mi madre quien fue una persona ejemplar y me inculco de valores.

A mi padre y a mis hermanas a toda mi familia por su inmenso apoyo desinteresado, comprensión y soporte emocional.

Carlos

AGRADECIMIENTO

A nuestra casa Superior de estudios, la Universidad Cesar Vallejo, a la Escuela de Posgrado, con mención Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, así mismo a la plana de docentes de alto nivel, por haberme brindado la oportunidad de crecer como persona y como profesional a través de los estudios del Doctorado.

Al Dr. Martin Grados Vásquez, por aportar con su conocimiento en el desarrollo de la presente investigación.

A los trabajadores de los diferentes regímenes laborales de las diferentes Instituciones existentes en nuestro medio, que contribuyeron con sus opiniones para la consolidación de los resultados y conclusiones del presente trabajo de investigación.

Al personal quienes realizaron las encuestas, con quienes impartimos la capacitación, planificación y ejecución de los instrumentos que son las encuestas del presente trabajo.

PRESENTACION

Señores miembros del jurado, dando cumplimiento a las normas establecidas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, presento la tesis titulada **“La aplicación de la Ley de Servicio Civil y su incidencia en la vulneración de los derechos laborales en el sector Salud del Distrito de Ayacucho - 2018”**. Con la finalidad de conocer si existe vulneración de los derechos laborales en la aplicación de la Ley de servicio Civil.

El documento consta de VIII Capítulos. En el Capítulo I, se describe el problema de investigación; en el Capítulo II se formula el marco metodológico, el Capítulo III detalla los resultados, en el Capítulo IV la discusión, en el Capítulo V se plantean las conclusiones y sugerencias, en el Capítulo VI se plantean las recomendaciones, en el Capítulo VII se presenta las propuestas y en el Capítulo VIII referencias bibliográficas y por último se presenta los anexos.

INDICE

	Página
Página del jurado	ii
Declaración de autenticidad	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstrac	x
CAPITULO I	11
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Trabajos Previos	16
1.3. Teorías relacionados al tema	22
1.3.1. Marco Normativo	22
Decreto Legislativo N° 276	22
Decreto Legislativo N° 728	23
Decreto Legislativo N° 1057 (CAS)	23
Ley del Servicio Civil. (Ley N° 30057)	23
Decreto Supremo N° 004-2001-TR	23
Consenso de Washington	24
Tratado de Libre Comercio (TLC)	25
La Organización Internacional del Trabajo (OIT)	25
1.3.2. Marco Teórico	26
La Democracia	26
Neoliberalismo	26
Globalización	27
1.3.3. Marco Conceptual	28
Recursos Humanos	28
Sociología	28
¿Qué se entiende por incidencias?	28
Concepto de Estado	28
Reforma del Estado	28
Modernización del Estado	29
El Estado Peruano	29
Régimen Laboral	29
La Ley	29
Trabajador	29
Derechos Laborales del Trabajador	29
1.3.4. Marco Filosófico	29
Fundamentos Epistemológicos de la Administración de Recursos Humanos	29
El Capital	30
1.4. Formulación del Problema	32
Problema General	32

Problemas Específicos	32
1.5. Justificación del estudio	33
1.6. Hipótesis	35
Hipótesis Alterna	35
Hipótesis Nula	35
1.7. Objetivos	35
Objetivo General	35
Objetivo Específico	35
II. MÉTODO	37
2.1. Enfoque de la investigación	37
2.2. Alcances de investigación	37
2.3. Diseño de investigación	37
2.4. Variables, operacionalización	38
2.5. Población y muestra	39
2.5.1. Población	39
2.5.2. Muestra	39
2.5.3. Muestreo	39
2.6. Técnica e instrumento de recolección de datos	40
2.6.1. Técnica	40
2.6.2. Instrumento	40
2.6.3. Validación y confiabilidad instrumento	42
2.7. Métodos de análisis de datos.	42
2.7.1. Procesamiento de datos	42
2.8. Aspectos éticos	42
Criterio de inclusión	42
Criterio de exclusión	42
III. RESULTADOS	43
IV. DISCUSIÓN	75
V. CONCLUSIONES	79
VI. RECOMENDACIONES	86
VII. PROPUESTA	89
VIII. REFERENCIAS	90
ANEXOS	
ANEXO N° 01 Cuestionario	93
ANEXO N° 02 Entrevista a especialistas	95
ANEXO N° 03 Ficha de observación documental	96
ANEXO N° 04 Validez de los instrumentos.	97
ANEXO N° 05 Tabla de triple entrada	104
ANEXO N° 06 Solicitud para ejecución del trabajo de Tesis.	112
ANEXO N° 07 Otras evidencias.	113
ANEXO N° 08 Sistemas de Servicio Civil en el Perú	118
ANEXO N° 09 Intentos de Reformas del Servicio Civil en el Perú.	119
ANEXO N° 10 Regímenes laborales para servidores públicos en el Perú	120
ANEXO N° 11 Trabajadores en la Región de Ayacucho, según régimen laboral	121

ANEXO N° 12 Reformas a los sistemas del Servicio Civil en otros países	122
ANEXO N° 13 Comparación entre los diferentes Regímenes Laborales	125
ANEXO N° 14 Ranking de calidad: Servicio Civil en América Latina	127

RESUMEN

“La aplicación de la Ley de Servicio Civil y su incidencia en la vulneración de los derechos laborales en el sector Salud del Distrito de Ayacucho - 2018.”

Carlos Anchay Quispe

La Ley de Servicio Civil es una de la más ambiciosa que unificará los D.L 276, D.L. 728 y D.L. 1057, en un solo Decreto Legislativo que es 30057, con la finalidad de alcanzar eficaz y eficiencia y mejorar la calidad de atención en las instituciones públicas.

Objetivo del trabajo de investigación es “Determinar el nivel y conocer la incidencia en la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del sector salud en la aplicación de la Ley de Servicio Civil en el distrito de Ayacucho 2018”. **Métodos de investigación:** el enfoque de investigación es mixta o multimodal, **alcances de la investigación** es descriptivo y explicativa, **diseño de investigación** es no experimental, **tipo de investigación no experimental** es transeccional o transversal. **La muestra** está constituida por 113 trabajadores del sector salud y 01 especialista, **técnica de recolección de datos** fue la encuesta, entrevista estructurada y la recolección de información.

Los resultados de la investigación son: de los 113 (100%) de trabajadores del sector salud (Dirección Regional de Salud, Red de salud de huamanga y sus 88 establecimientos, Hospital Regional de Ayacucho y el Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno), opinan 91 (81%) si vulnera los derechos laborales de los trabajadores; mientras que opinan 22 (19%) no vulnera los derechos laborales de los trabajadores.

El especialista opina que si existe vulneración con la aplicación de la LSC en los derechos laborales de los trabajadores del sector salud.

Palabra clave: Ley Servicio Civil, incidencia, vulneración, derechos laborales, sector salud.

ABSTRACT

"The application of the Civil Service Law and its incidence in the violation of labor rights in the Health sector of the Ayacucho District - 2018."

Carlos Anchay Quispe

The Civil Service Law is one of the most ambitious that will unify the D.L 276, D.L. 728 and D.L. 1057, in a single Legislative Decree that is 30057, in order to achieve effective and effective and improve the quality of care in public institutions.

Objective of the research work is "Determine the level and know the impact on the violation of labor rights in workers in the health sector in the application of the Civil Service Law in the Ayacucho district 2018". **Research methods:** the research approach is mixed or multimodal, **research scope** is descriptive and explanatory, **research design research** is non-experimental, **type of non-experimental research** is transectional or transversal. **The sample** is made up of 113 workers in the health sector and 01 specialist, **data collection technique** was the survey, structured interview and information gathering.

The results of the research are: of the 113 (100%) of workers in the health sector (Regional Health Directorate, Health Network of Huamanga and its 88 establishments, Regional Hospital of Ayacucho and the Hospital of Support Jesus of Nazareno), they say 91 (81%) if it violates the labor rights of workers; while they think 22 (19%) does not violate the labor rights of workers.

The specialist believes that if there is a violation with the application of the LSC in the labor rights of workers in the health sector.

Keyword: Civil Service Law, incidence, violation, labor rights, health sector.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La Ley de Servicio Civil a nivel mundial se está aplicando, en todos los países (anexo N° 12), pero el nivel de efecto es diferente de acuerdo a la realidad de cada país, el efecto que produce la aplicación de esta Ley en algunos tiene un gran éxito, y en otros países se encuentra en proceso tal como es el nuestro.

El Banco Interamericano de Desarrollo, realizó un estudio sobre “Rankin de Calidad: Servicio Civil en América Latina” (2003-2004). Dicho estudio se realizó en 21 países, dando como resultado que los países que tienen éxito con la aplicación de la Ley de Servicio Civil es en primer lugar Brasil, seguido por Chile, costa rica etc. (anexo N° 14), y siendo el Perú casi en los últimos lugares es decir en el puesto 17. Lo que demuestra que estamos deficiente en lo que respecta a calidad que prestamos en las Instituciones Públicas, lo que pretende hacer la Ley de Servicio Civil es mejoras estas áreas críticas, es decir mejorar el trato de los trabajadores de las instituciones públicas con calidad, calidez, y que el ingreso a las instituciones sea por mérito, igual de oportunidades.

Los países desarrollados a nivel mundial han tenido mucho éxito en la aplicación de la Ley servir y son: Gran Bretaña y Australia.

Nuestro País viene atravesando una deficiencia de los servidores públicos anteriormente llamado empleo público, que se ha caracterizado por falta de planificación y dirección coherente a nivel de administración, que trajo como

resultado la existencia de distintos regímenes laborales, por lo que cada régimen laboral tiene sus peculiaridades.

Es así que en la actualidad contamos con 15 regímenes laborales: 3 regímenes laborales generales, 9 carreras especiales y 3 catalogados en otros (anexo N° 10).

El Servicio civil en nuestro país viene implementando desde hace mucho tiempo, con instituciones que se denominan con diferentes nombres, nombres que optan de acuerdo al gobierno de turno, sin embargo, desde el año 2008, siendo Presidente del Perú, Dr. Alan Gabriel Ludwig García Pérez, crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, marca un hito a nivel de la administración, ya que dicha institución se crea como organismo rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos del país, cuya función principal es de establecer, desarrollar y ejecutar la política del Estado respecto a recursos humanos, ya que dicho sistema descansa sobre los principios fundamentales de la modernización administrativa y de las reformas del estado que puedan llevarnos al desarrollo de una administración pública más eficiente, eficaz y legítima.

Posteriormente el 03 de julio del 2013, se promulga la LSC (Ley 30057), por el Sr. Ollanta Humala Tasso, presidente de nuestro país, luego de seis meses de estudio y debate por el legislativo. Desde el año 2014 se emitieron sus normas y reglamento y, desde entonces, se viene trabajando en su implementación.

El país ha atravesado cambios en reformas en recursos humanos (anexo N° 09) que veremos a continuación:

En el primer intento de reforma tuvo lugar entre los años de 1990 y 1992, siendo presidente de la República del Perú Ing Alberto Kenya Fujimori Fujimori inicia su gobierno en medio de cambios sociales, político y económico, apuntando a reducir el número de empleados públicos del Estado y redefinir su papel.

La crisis económica y el sobredimensionamiento en las planillas hicieron necesario redefinir el rol del Estado, se desarrolló un plan de estabilización

macroeconómica dentro del marco promovidas por el Consenso de Washington, que enfocaba mejoras en materia económica y empleo. En el tema económico se fortaleció la liberalización económica y las privatizaciones y en materia de empleo fue la flexibilización del mercado laboral, es decir que hubo cambios a nivel de la legislación laboral aprobando la Ley de fomento del empleo y su reglamento (Decreto Legislativo 728), ya que el marco legal de aquel entonces era rígido.

El segundo intento de reforma se da durante los años 1995 a 1997; donde se priorizó la modernización del Estado. Siendo presidente de la República del Perú Ing Alberto Kenya Fujimori Fujimori, en esta etapa el Estado impulsó, temas de recursos humanos, creando Leyes laborales flexibles y simplificando la parte administrativa mediante un conjunto de normas desregulación para hacer más eficiente el aparato estatal.

Este proceso de modernización del Estado se resolvió delegando facultades al Poder Ejecutivo para legislar temas referentes a una modernización integral en las instituciones, en la asignación y ejecución de funciones, para mejorar la administración pública. (anexo N° 09).

El tercer intento de reforma se dio durante los años 2000 a 2006, el Perú atravesaba una desconfianza por parte de la población hacia los funcionarios de la administración, por los altos niveles de corrupción, por ello se priorizó con la Institucionalidad Pública. En el año 2001, siendo Presidente de la Republica Abog. Valentín Demetrio Paniagua Corazao, mediante Decreto Supremo 004-2001-TR, constituyó, la conformación de la Comisión Multisectorial encabezado por el ministro de trabajo y Promoción Social Jaime Zavala Costa, que se encargó de estudiar el estado situacional de la administración pública, sobre todo enfocado en recursos humanos, bajo el asesoramiento del Dr. Mario Pasco Cosmópolis.

Así, en el año 2002, siendo Presidente de la Republica Econ. Alejandro Celestino Toledo Manrique, inicia un nuevo proceso de modernización y descentralización del país. Hacia el año 2004 se decreta y promulga la Ley Marco del Empleo

Público (LMEP), que tenía como objetivo establecer un único régimen para los trabajadores de las instituciones públicas, como también refería una nueva clasificación de los grupos ocupacionales al interior del servicio civil, sin embargo, fue un fracaso nunca se aplicó.

El cuarto intento de reforma del servicio civil, a partir del año 2008, el Perú inicia con una reforma, con la creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, siendo Presidente de la República del Perú Abog. Alan Gabriel Ludwig García Pérez, gracias al Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos, que fue una oportunidad para restablecer temas legislativos que recibió en aquel entonces el poder ejecutivo, con miras a la modernización del Estado.

El factor importante en este cuarto intento fue la erradicación de tipo de contrato los Servicios No Personales (SNP) y se creó el D.L: 1057 (CAS).

Por ende, se contó, con el apoyo de un equipo de consultores de primer nivel, de la asistencia técnica del Banco Interamericano de Desarrollo y del financiamiento del Programa de Modernización del Estado (PMDE) de la Presidencia de Consejo de Ministros (PCM), se elaboraron los proyectos y se aprobaron los Decretos Legislativos siguientes: D. L. N° 1023, D. L. N° 1024, D. L. N° 1025 y D. L. N° 1026.

Según el estudio desarrollado por la comisión multisectorial, existen 15 regímenes laborales entre generales, especiales y otros (anexo N° 10), también se elaboraron más de 500 normas referente al servicio civil, nuestro régimen laboral tiene más de 102 escalas remunerativas, más de 400 reglas que regulan el pago a los servidores públicos y más de 198 conceptos de pago, entre remunerativos y no remunerativos.

En el distrito de Ayacucho, al principio existía una resistencia sobre la aplicación de la Ley de Servicio Civil, en lo cual los trabajadores de los diferentes instituciones salieron en marcha en protesta de la aplicación de la Ley mencionada ya que desconocían sobre las ventajas y desventajas que tiene la Ley, esto por la deficiencia de información aplicada por el gobierno, sin embargo

en la actualidad la Ley Servir sabemos que se está aplicando de manera gradual y lento debido a muchos factores uno de ellos es lo económico, que los trabajadores de los diferentes regímenes laborales en las diferentes instituciones se encuentran laborando de manera tranquila, posiblemente hasta que exista nuevamente la difusión de la aplicación de la Ley mencionada.

El presente trabajo es conocer la LSC enmarcado en los trabajadores bajo los regímenes laborales de los D.L. N° 728, 276 y 1057; de las diferentes instituciones en el sector salud, en la cual sería la vulneración de los derechos laborales.

Pero debemos conocer que la Ley del servicio Civil tal vez vulnera a los derechos laborales de los trabajadores o no esta explicación se debe dar con el análisis exhaustiva de la norma ya que los aspectos de controversia son los siguientes:

- a) Sobre la gestión de capacitación
- b) Sobre la gestión de rendimiento y evaluación del desempeño.
- c) Sobre los derechos colectivos.
- d) Sobre el régimen disciplinario y procedimiento sancionador.
- e) Sobre la incorporación al régimen del Servicio Civil.
- f) Derechos individuales del Servicio Civil.
- g) Sobre las obligaciones, prohibiciones de los servidores civiles.
- h) Sobre el Servicio civil de Carrera.

Mientras que en la Ley de Servicio Civil esconde un propósito ya que condiciona y recorta los derechos a sindicalización, negociación colectiva y huelga.

Esto a su vez es arbitrario con el artículo 3, inciso 2 del convenio 87 de la Organización Internacional del trabajo.

Por todo lo mencionado se aprecia que esta ley de servicio civil es anticonstitucional ya que vulnera a la Constitución Política del Perú y a tratados internacionales

1.2. Trabajos previos

Ortiz, (2015). En su tesis de magister “Los concursos públicos de mérito en la carrera administrativa en Colombia respecto a la convocatoria No. 001 DE 2005”. El autor concluye de la siguiente manera:

El autor concluye su tesis que en Colombia en la que por primera vez se realizó un concurso con enfoque a la meritocracia con la convocatoria No. 001 de 2005, que también lo contempla la Constitución Política de Colombia de 1991, y mediante una comisión del Servicio Civil ejecuto dicho mandato cumpliendo el artículo transitorio de la Ley 909 de 2004¹²⁴, de esa manera difundiendo en todo el territorio nacional y a las personas que estuvieran interesadas en participar en este proceso de convocatoria y poder ingresar a la carrera administrativa y acceder a una de las plazas de diferentes cargos en las entidades públicas que fueron 120 cargos.

La Ley de Servicio Civil establece la profesionalización en las diferentes instituciones públicas para ofrecer mejores servicios con calidez y calidad, así como también las altas competencias del personal del recurso humano.

Y que se dio de manera correcta dicha selección de personal mediante concurso a nivel nacional.

Costa, (2014). En su tesis de magister “El Servicio Civil en Ecuador: Innovación y reforma de la Burocracia en el periodo 2003 – 2008”.

Ecuador es un país desde la década de los '60 de corte liberal y para poder erradicar la corrupción y la burocracia proponen la creación de la Ley de Servicio Civil, con la finalidad de mejorar la administración pública con calidad, competitividad, autorización, flexibilidad y sobre todo la gestión por resultados, esta mira es para mejorar el servicio en las instituciones públicas para que el trato sea horizontal y dar mucha confianza y comodidad a los usuarios.

En los países de América Latina, se impulsó la Ley de Servicio Civil que se está aplicando de manera gradual, existen países que el proceso está siendo rápido como es el de Argentina y Brasil, mientras que en los demás países se está haciendo lento el proceso de tránsito.

La Ley del Servicio Civil es viable, pero algunos de los trabajadores no lo ven de buena manera ya que estaría vulnerando los derechos de los trabajadores de las instituciones públicas por muchas normas que se contradicen o que no están claras, lo que genera una desestabilidad en los recursos humanos, esto sumado a la corrupción que existe en sus funcionarios del Estado.

Torres, (2009). En su tesis de maestría "Análisis del perfil del Gerente Público de servicios centralizados en la ciudad de Punta Arenas" Chile. En la Pontificia Universidad Católica del Perú, magister en Ciencia Política y Gobierno con mención en Políticas Públicas y Gestión Pública. La autora concluye su tesis de la siguiente manera:

Durante la investigación la autora encuentra una amplia gama de características para el perfil de gerentes públicos que menciona de manera genérica que debe estar dotado de características de buenos valores y sobre todo de profesionalismo sumados a los grados académicos que pudiera tener, con mucho conocimiento del tema que tenga habilidad y destreza en la administración pública.

Chile ha atravesado etapas de reformas en recursos humanos pero que ha sabido afrontar las dificultades y que bien acertado los nombramientos que de alguna manera da al trabajador estabilidad laboral y como resultado el buen desempeño de los funcionarios directivos en sus labores. El 80% de los encuestados así lo refieren.

Ortega, (2016). En su tesis de maestría "Ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional y las innovaciones de la Ley 30057 o del Servicio Civil". Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Magister en Derecho con mención Derecho Constitucional y Procesal Constitucional.

Es una investigación de método descriptivo – explicativo, es una investigación mixta se aplica el diseño cualitativo en el análisis y el diseño cuantitativo en la exposición de los resultados.

El autor concluye que desde la constitución de 1993 establece que la máxima autoridad y jefe supremo es el presidente de la república, seguido de los vice presidentes y los demás funcionarios públicos, que trabajan en beneficio de la sociedad y no para un partido político, y que ningún funcionario público puede desempeñar más de un empleo.

Debe existir una comunicación directa entre los gobernantes y gobernados y que la constitución establece un estado democrático.

El servicio civil se basa en la meritocracia, igualdad de oportunidades. El mérito busca que los puestos de trabajo sean ocupados por las personas idóneas, en virtud de sus habilidades, aptitudes y capacidades. Y la igualdad de oportunidades implica que cada persona tienda a superarse día a día actualizando sus conocimientos y así poder competir con otro recurso humano. Por lo tanto, el mérito y la igualdad de oportunidades es el fundamento en los procesos de selección.

El servicio civil se orienta, a través de la ejecución de las mejores prácticas y mejora continua en los procesos de cada institución pública, para que a lo largo del proceso de la aplicación e implementación de la Ley del Servicio Civil tenga buenos resultados, que redunden en la mejora de la calidad de los de los recursos humanos, que las acciones y el buen trato al ciudadano se reflejen en la población en general. Es decir, se requiere un servicio civil eficaz, eficiente y competitivo.

Llerena, (20016) en su tesis para optar el grado de doctor en ciencias sociales “Ley del Servicio Civil y sus implicancias Sociales en el Perú, Arequipa 2015”. En la Universidad Católica de Santa María, en el Doctorado de Ciencias Sociales. Llegando a las siguientes conclusiones:

La autora menciona la implementación y la aplicación de la ley de servicio civil requiere el compromiso de los funcionarios públicos y trabajadores en general, en el fortalecimiento de los valores de cada persona y por ende institucional de esa manera se podrá ejecutar la Ley de Servicio Civil, con el personal idónea con una vasta solvencia moral, ética, altruista.

Si los funcionarios del Estado van a aplicar la norma en mención para dar en respuesta a los favores políticos, amigos, familia etc. entonces no se va a aplicar de manera correcta, donde queda la igualdad de oportunidades, la meritocracia etc. por lo que se va a vulnerar los derechos del trabajador.

La Ley servir es positiva contiene normas que ayudará a una reforma que modernizará la administración pública y permitirá una gestión integral del recurso humano, a través de mecanismos de incentivo en base al mérito, igualdad de oportunidades y otros con la transparencia, el respeto a la ética pública, el fortalecimiento de las competencias laborales de los trabajadores y la gestión por resultados.

Díaz, (2015). En su tesis de Magister en Derecho mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social “La vulneración de la Ley del Servicio Civil a los derechos colectivos de trabajo de los empleados Públicos del Perú”. Universidad Nacional de Trujillo. En el que se utilizaron los métodos: Inductivo, deductivo, analítico, sintético, estadístico, matemático, histórico, jurídico y doctrinario. El autor llega a la siguiente conclusión:

La negociación colectiva, se básicamente entre el empleador y sus trabajadores que se encuentran agrupados en organizaciones que pueden ser una o más, que mediante estas negociaciones llegan a acuerdos y objetivos, que pueden ser temas referentes a las remuneraciones y las condiciones en la forma de trabajo y por otra parte la negociación los trabajadores detallan bajo que normas regirán sus relaciones.

El Tribunal Constitucional (TC) establece en su vasta jurisprudencia que, respecto de los derechos colectivos de trabajo debe entenderse que; la libertad

sindical lo manifiesta en el derecho civil y el derecho político, y se vincula con la consolidación del Estado, ya que otorga la plena libertad de la creación y fundamentación de los sindicatos en las diferentes organizaciones. Por lo que el objetivo primordial de toda persona es de construir organizaciones con el objetivo de defender sus intereses gremiales y un aspecto funcional, por lo que cada individuo tiene la facultad de pertenecer o no a este tipo de organizaciones.

Debo manifestar la ley del servicio civil, en los artículos 34° inciso b, 40°, 42°, 44°, 49°, primera disposición complementaria final tercera disposición complementaria final, cuarta disposición complementaria final, undécima disposición complementaria final, vulneran los derechos colectivos de trabajo consagrados en la constitución en los artículos 23°, 24°, 26°, 28°, 43°, 51°, 139°.

El país en la actualidad, cuenta con 15 regímenes laborales; entre general, especial y otros, es decir existe un desorden en la administración pública por lo que cada régimen laboral implica distintos derechos y deberes para los empleados públicos. Si bien es cierto con la aprobación de la Ley Servir solo tendremos un solo régimen laboral.

Beltrán, (2013). En su tesis de Magister en Derecho de la Empresa con Mención en Gestión Empresarial “Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado”. Universidad Pontificia Católica del Perú, grado de Magister en Derecho de la empresa mención en Gestión Empresarial. Concluye de la siguiente manera:

Desde los años de 1980 por motivos la planilla publica creció enormemente por lo que se produjo una crisis económica por ende normas que enmarcaban austeridad fiscal, las leyes estuvieron imponiendo limitaciones al nombramiento o contratación de personal, por lo que empezaron a prohibir la contratación y en consecuencia reducción de personal mediante los procedimientos estipulados en la Ley de la Carrera Administrativa (D.L. N° 276); conllevando a que las instituciones públicas optara por otras modalidades de contrata de Servicios No Personales (NSP).

La contrata de Servicios No Personales (NSP), tiene la función de que los trabajadores cumplen un horario determinado, están sujetos a subordinación y dependencia al empleador, es decir, cumplen con las características de un contrato laboral, esta modalidad de contratación (SNP) fue desnaturalizada.

Posteriormente de los contratos de Locación de Servicios No Personales (SNP), entra en vigencia la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), el D. L. N° 1057; por un espacio de más de diez años se utilizó en el Perú una modalidad de contratación que vulnera los derechos del trabajador de personal no regulada en ninguna Ley.

Los contratos del régimen laboral de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), una de sus características es que no cuentan con estabilidad laboral, ni tenían un trato justo, estaban sujetos a subordinación, a pesar de que desarrollaban labores de carácter permanente y tenían mayor producción, y recibían un pago por la labor prestada; por haber sido contratados mediante CAS y no de acuerdo al Decreto Legislativo N° 276, tenían derechos recortados. Por lo que posteriormente se establece la existencia de una relación laboral en el régimen laboral CAS (Decreto Legislativo N° 1057) con la Sentencia emitida N° 002-2010-PI/TC expedida por el TC, en la que resuelve reconociendo los derechos de sindicalización y huelga; con otra expedición de la Ley N° 29849, reconoce los derechos laborales como, licencias por maternidad, paternidad, vacaciones remuneradas de 30 días naturales, a gozar de los derechos que reconoce la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y derecho a recibir un certificado de trabajo.

De esa manera va mejorando las condiciones laborales de los trabajadores de régimen laboral D.L. 1057, que son a ellos que mejor les conviene la nueva Ley de servir.

Albines (2015). En su tesis "Promulgación de la Ley Servicio Civil y su incidencia en la vulneración de los derechos laborales contenidos en los convenios colectivos de los trabajadores Municipales del Distrito de Cajamarca.

El autor llega a la conclusión de que la Ley de Servicio Civil vulnera los derechos laborales de los trabajadores municipales, específicamente en el artículo 40° y que se ven afectados en su vida cotidiana y poniendo límite a la calidad de vida que ellos llevan, limitando así su desarrollo y bienestar.

Vásquez, (2018). En su tesis “Ley del Servicio Civil y su implicancia en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Geresa Lambayeque. Perú, 2017”. El autor concluye La estabilidad laboral es aquel derecho fundamental, en cuya virtud un trabajador no puede ser destituido sin invocación de causa legítima y sin el desarrollo imparcial de un procedimiento previo, en el que se observe el cabal ejercicio del derecho a la defensa. En relación a este concepto la opinión del 51.5% de trabajadores de la Gerencia de Regional de salud (GERESA) opinan que se tendría un impacto negativo en la estabilidad laboral debido a que a dos evaluaciones desaprobadas es causal de cese, y también consideran que el tránsito al nuevo régimen del servicio civil despoja a los servidores de sus derechos adquiridos por lo que en su mayoría opinan que debe ser modificada.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Marco Normativo

Decreto Legislativo N° 276:

Este D. L. N° 276, promulgado el 06 de marzo de 1984 y Publicado el 24 de marzo de 1984, es un sistema cerrado, conjunto de normas, principios y procesos que regulan el ingreso, los deberes y los derechos que corresponden a los trabajadores en las instituciones públicas. Y su Reglamento Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

Decreto Legislativo N° 728:

Es un régimen laboral privado; de sistema abierto, es una ley flexible en temas de recursos humanos que se crea por la ineficacia del Decreto Legislativo 276, ya que era un régimen laboral rígido. Cuyo objetivo de este régimen laboral privado se establece en su artículo 2 (anexo N° 08).

Decreto Legislativo N° 1057 (CAS).

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS), el presente D.L. N° 1057 fue publicado el 27 de junio del 2008, durante el gobierno del Dr. Alan Gabriel Ludwig García Pérez, este D.L. es un sistema abierto, se estableció con una modalidad contractual administrativa y no laboral, a partir del 2010, adquiere su naturaleza laboral. Este régimen laboral nace con el propósito de eliminar al tipo de contrato de locación de servicios no personales (SNP).

Ley del Servicio Civil. (Ley N° 30057)

El objeto de la presente Ley es que nuestro país tenga un solo régimen laboral y exclusivo para todos los trabajadores que se encuentren laborando en las instituciones públicas. Ya que actualmente tenemos 15 regímenes laborales entre general, especial y otros. La finalidad de la presente Ley es que todos los trabajadores de las entidades públicas alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y que los servidores públicos laboren con altos niveles de calidad.

Decreto Supremo N° 004-2001-TR

El 2001, se consolida la comisión multisectorial, con la función de estudiar la situación de personal, contratos de diversos regímenes laborales, remuneraciones y por ultimo evaluar las contrataciones de los servicios no personales (SNP).

Por lo que la comisión integrada por ministros y otras autoridades de alto nivel emitieron su informe final dando como resultado a toda la problemática existente en nuestra administración pública y sus respectivas soluciones y recomendaciones, dicho informe se encuentra estructurado en 3 secciones, determinando en la primera sección la parte descriptiva, en la segunda sección la parte analítica, la tercera sección la parte normativa, conclusiones y recomendaciones y por ultimo anexos.

Consenso de Washington.

El Perú se encontraba con un modelo económico neoliberal, encontrándose en un conjunto de reformas económicas, logrando salir de una crisis económica, y una superinflación generada a fines de los 90, llevando a una serie de resultados como las altas tasas de, crisis económica, desigualdad, corrupción, pobreza, terrorismo, exclusión etc. Es decir, el Perú estuvo a punto de un colapso tanto en lo social, político y económico. Y todo esto provocada por una mala administración. Posteriormente el país se iba recuperando de manera gradual, la superinflación se iba disminuyendo, se alcanzaba a las altas tasas de crecimiento, se iba pacificando, generando una estabilidad económica.

El mayor resultado se vio mediante el nuevo modelo económico propuesto por el Consenso de Washington, en el Perú que se encontraba con un sistema debilitado, para que pudiera salir de la crisis que atravesaba, frente a una relación internacional favorable y con una estructura productiva.

Es así que en Washington se reunieron varios representantes como: los Estados Unidos, Presidentes de los bancos privados, Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial, los Ministros de finanzas, ejecutivos transnacionales, especialistas, el cual lo denominaron Consenso de Washington.

Lo que debemos valorar que introdujo el Consenso de Washington, es la flexibilización de las leyes en materia laboral, debemos entender que el Perú tenía un Régimen Laboral cerrada que es el D.L. 276 (anexo N° 08), sin embargo, el Consenso de Washington introdujo los siguientes: Disciplina fiscal, inflación, prioridad en el gasto público, reforma tributaria, tasa de interés, privatización, desregulación.

Por otra parte, los países con mejor economía imponen a los países pobres como debe ser su reforma económica, solo así podían acceder a un préstamo internacional, solo así los países pobres podrán salir de la pobreza y mejorar de alguna manera su economía.

Tratado de Libre Comercio (TLC) con Estados Unidos.

El TLC, es un acuerdo bilateral entre ambos países es decir los EE. UU. Y el Perú que se acordó la Ley de Preferencias en reducción arancelarias de algunos productos de los países de América Latina. Que trataron los siguientes temas:

- Propiedad intelectual.
- Agricultura.
- Medio Ambiente.
- Laboral.

En este aspecto que viene hacer el laboral, el Perú establecía un desorden en los Regímenes Laborales, que viene hasta la actualidad, pero en aquel entonces se introdujo una nueva modalidad de contrato que son los Servicios No Personales (SNP), que posteriormente se vio como un mecanismo de crear empleo, pero inconstitucional, posteriormente gracias al Tratado de Libre Comercio, los Servicios No Personales (SNP), se fue erradicando de manera paulatina y se creó el Decreto Legislativo N° 1057 (CAS), que también no estaba claro que tenía vacíos legales no se sabía si era un Régimen Laboral General o especial, posteriormente se fue implementando y mejorando.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Es un organismo internacional de las Naciones Unidas, especializado en temas netamente de trabajo, que emite normas, leyes en beneficio del trabajador haciendo respetar sus derechos laborales a nivel mundial, con igualdad, genero, justicia social, oportunidades laborales etc.

1.3.2. Marco Teórico

La Democracia (Chanamé)

Es una manera de gobierno del Estado donde el poder es ejercido por el pueblo, mediante mecanismos legítimos de participación en la toma de decisiones políticas.

Para elegir a un representante de una organización, de un país el mecanismo de elegir es con la participación masiva de todos los integrantes a poder elegir al candidato de su preferencia, esto regido por normas, leyes que establece el

comportamiento de las personas que van a ser elegidos como tiempo de gobierno, tipo de gobierno que adoptara, como también para la población en general es decir los que votan, de manera voluntaria sin tener presiones por parte de otras personas o grupos de personas.

Es decir, la sociedad está regida por normas, leyes a las cuales tanto los dirigentes y población están sujetas.

Neoliberalismo: (Cardoso)

En la década del año 1930 existía una corriente filosófica llamada liberalismo clásico (*laissez Faire*), posteriormente en los años 1970 y 1980 surge una corriente filosófica económica y política capitalista, llamado Neoliberalismo o nuevo liberalismo, como su nombre lo indica neoliberalismo indica una amplia liberalización en diferentes aspectos como en la economía, política, reducción del gasto público y de impuestos, libre comercio y además expone que el gobierno intermedia menos en la sociedad y economía dando beneficios a la empresa privada y a los consumidores. Los empresarios y consumidores quienes serían los que asumen el financiamiento al estado con sus impuestos del contribuyente.

Sin embargo, estas diferencias con el paso del tiempo con los diferentes autores han ido cambiando.

El liberalismo clásico y la planificación económica de la década 1930, en la aplicación de reformas económicas tuvo un gran fracaso por lo que los filósofos buscaban una opción mejor es decir una tercera opción por lo que lo denominaron neoliberalismo, en el cual buscaban que el estado mantuviera una tutela fuerte en la economía que lo conocieron como la economía social del mercado.

A fines del año 1940 en Suiza se crea la Sociedad Mont Pèlerin, donde la corriente neoliberal tiene su origen que tuvieron la iniciativa los economistas, que se reunían diferentes personalidades con la finalidad de preservar los derechos humanos y protegerse del poder arbitrario, sin embargo, cada integrante tenía una opinión muy distinta. Para la década de los 1980 el término de neoliberalismo tomo mayor auge ya que Augusto Pinochet presidente de Chile realizó reformas económicas, invitando a Milton Friedman y a los economistas de la Universidad

de Chicago al cual los denominaban los Chicago Boys, ya que Chile atravesaba una crisis económica con una inflación de 340% aproximadamente y los economistas los Chicago boys se encargaban de reformular, impulsar, ejecutar y supervisar las reformas en el plano económico que posteriormente dieron buenos resultados, disminuyendo la pobreza y lo denominaron el milagro de Chile.

Globalización (Dollar)

En el mundo existieron fenómenos que marcaron la historia como es en Europa la caída del muro de Berlín y por ende la reunificación de las dos Alemanias, la dispersión de la Unión Soviética por ende se produce el fin del Pacto de Varsovia, y otras acciones más que culmina con el fin de la guerra fría y que en aquel entonces existía un mundo bipolar. Apareciendo países en el mundo buscando un mejor posicionamiento en el escenario mundial, tal es así como los Estados Unidos como el país más poderoso del planeta. También se crea el NAFTA (North American Free Trade Agreement), el Tratado de Libre Comercio de América del Norte; que estaba conformada por los países Estados Unidos, Canadá y México.

En América Latina también se daba cambios tal es así que se crea el MERCOSUR (Mercado Común del Sur), formado por Uruguay, Argentina, Paraguay, Brasil, y Chile.

Dado que ocurrieron hechos que trascendieron el mundo entero y que se eliminaban las barreras y fronteras y se integraba en un mundo global en que las economías, cultura, idioma, religión, política, tecnología etc. se relacionaba entre las sociedades de todos los países al cual lo denominaron GLOBALIZACIÓN.

Dado que los mercados, sociedades y culturas en medio de diferentes acciones repercuten a nivel mundial, donde las barreras de los países no existen y entramos a una revolución informática, ordenamiento jurídico dando lugar a la liberalización y democratización.

1.3.2. Marco Conceptual

1.3.2.1. Recursos Humanos. (Chiavenato)

Son las personas que constituyen el elemento más valioso en cualquier organización; y en la administración de empresas, que tienen la función de encaminar y dirigir a la institución que pertenecen a mejorar para poder llegar a las metas y objetivos trazados.

1.3.2.2. Sociología (Weber)

La sociología es una ciencia que se encarga de estudiar al individuo y la sociedad con sus manifestaciones culturales, costumbres, creencias, la familia, religión, etc.

1.3.2.3. ¿Qué se entiende por incidencias?

Acción y resultado de incidir o repercutir. (Diccionario)

1.3.2.4. Concepto de Estado.

Es el conjunto de personas por ende organizaciones, establecidas por un orden jerárquico representado por una autoridad, que se encuentran dentro de un área geográfica, regido por sus normas y Leyes. (Weber).

1.3.2.5. Reforma del Estado.

Conjunto de modificaciones en los ámbitos legal, institucional y operacional que permiten al Estado transformarse para adecuarse a una nueva realidad social, económica, política, cultural, de la sociedad. (Weber)

1.3.2.6. Modernización del Estado.

Conjunto de normas y leyes emitidos por las organizaciones que representan al Estado para mejorar el desarrollo de la sociedad. (Weber).

1.3.2.7. El Estado Peruano

El Estado peruano es uno e indivisible. Su gobierno unitario, representativo y descentralizado, y se organiza según el principio de separación de poderes. El Estado Peruano Artículo 43º Constitución del Perú 1993.

1.3.2.8. Régimen Laboral

Un régimen laboral es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos. Existe multiplicidad de regímenes en la administración: Generales, especiales y otros. (Juristas)

1.3.2.9. Ley

Regla o norma establecida por una autoridad superior para regular, de acuerdo con la justicia, algún aspecto de las relaciones sociales. (Constitución del Perú 1993).

1.3.2.10. Trabajador (Juristas)

Es la persona física que con la edad legal mínima presta servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución.

1.3.2.11. Derechos Laborales del trabajador

Los derechos laborales son un conjunto de obligaciones que debe cumplir el empleador y que están reguladas por una serie de normas y leyes del estado. (Juristas)

1.3.3. Marco Filosófico

1.3.3.1. Fundamentos Epistemológicos de la Administración de Recursos Humanos.

En el siglo XX las universidades a nivel mundial están viendo que la Administración en recursos humanos debe ser una carrera exclusiva, así lo ve la Universidad Sorbona de París – Francia, como también la Universidad George Washington de Estados Unidos de Norte América, como una ciencia meritoria como único campo de estudio.

La administración en recursos humanos fue denominada anteriormente por varias denominaciones como administración de relaciones industriales, relaciones laborales, administración de personal, empleado público, trabajador del estado etc. sin embargo son sinónimos para aquella persona que labora en una institución. Sin embargo, los recursos humanos, que, de alguna manera sólida, gnoseológicamente definiéndolo puede recibir aportaciones de otras ciencias como de la sociología, psicología, artes, matemática, filosofía, etc. sin perder su esencia, así seguir desarrollando metodologías concretas de investigación utilizando no solo el paradigma empírico analítico (investigación cuantitativa e inductiva), entonces se debe apreciar al recurso humano como una ciencia pura relacionado con la epistemología, teleología y la axiología.

Administración en recursos humanos se encuentra en una disyuntiva preguntándose que, si es un arte, ciencia o una técnica, o si es una combinación de los tres, que se deberá analizar profundamente, lo que sí sabemos es que Administración en recursos humanos es universal ya que existe en cualquier parte del mundo y que tiene unidades que lo conforman un todo (auditoria, reclutamiento, selección, contratación, inducción, desarrollo y post relación, fundamentalmente). También existen normas que lo regula para la buena marcha de la institución y si existen malos manejos la ley interpondrá una sanción.

1.3.3.2. El Capital (Karl,1945).

La ciencia y el conocimiento científico son aspectos materiales en el cual el hombre se debe centrar y evadir el intercambio de las fuerzas supersensorias como la religión, moral y el idealismo y centrarnos en un eslabón natural del proceso evolutivo de la naturaleza.

El sistema económico en el mundo se da de manera natural, nos centraremos en la ley del trabajo que antiguamente se daba de acuerdo al orden radical del orden social como en la edad primitiva fue remplazada por la esclavitud y posteriormente por la servidumbre, el desarrollo de la sociedad iba cambiando, transformándose.

El trabajo y la economía en la antigüedad se daba de manera natural, no era necesario la intervención del estado, es decir que estaba basado por la naturaleza y la tradición.

Las relaciones laborales y económicas están cambiando en los pueblos, ciudades, provincias y naciones. Y este cambio se está dando en todo el planeta, destrozando así las viejas costumbres y la tradición, donde los hombres trabajan para sostener así mismo y a su familia sin conocer al capitalista, estos fenómenos son totalmente objetivos que se formularon hace mucho tiempo; es decir la base de la sociedad no está basada en hechos subjetivos como es la religión, moral o el idealismo sin en hechos objetivos, concretos, reales es decir la naturaleza y el trabajo. El método de Marx es dialectico, porque se evidencia como la naturaleza y la sociedad evolucionan a lo largo del tiempo con una lucha constante que intervienen fuerzas en conflicto; El método de Marx es materialista que se puede demostrar, objetivo es decir que va desde la existencia a la conciencia y no al revés.

En esta sociedad contemporánea el trabajo entra en un proceso de cambio en que se convierte en mercancía, en el que el hombre solo piensa en sí mismo y nadie piensa en los demás, en el que el trabajador vende su mercancía (fuerza de trabajo), el agricultor sus productos, el capitalista sus productos que ofrece, el prestamista, prestamos de dinero etc. y que ven sus propias conveniencias y tener una mayor rentabilidad, es decir leyes objetivas del capitalismo.

La ley final es el valor del trabajo y es lo que al final regula la ley del capitalista, los productos se intercambian de acuerdo al valor que cada productor determine su costo, sin embargo, los capitalistas compran la fuerza de trabajo para explotarla y se valora de acuerdo con la cantidad de trabajo invertida en ella, es decir existe una explotación y se genera una desigualdad.

Al trabajo necesario que el obrero genera al brindar su servicio Marx lo denomina producto necesario, pero si el obrero trabaja más de lo que debería generar, es decir que trabaja de manera excesiva se llama sobre producto o plusvalía. Los capitalistas siempre van a querer que los obreros generen plusvalía en escala

mayor tal como lo hacían en épocas anteriores como los esclavos, los siervos o los capitalistas no los hubieran tenido.

Las grandes empresas explotan a sus obreros y para eso se creó las normas o leyes que actúan como elementos que regulan dichas irregularidades.

Evidentemente las normas, leyes rigen en el planeta no solo en temas de la ley del trabajo si no está inmiscuido en todo aspecto, como la familia, temas tributarios, créditos, arrendamientos, inclusive en temas penales que es la privacidad de la libertad por actos de inconducta.

La sociedad y los procesos de mercado, valor de trabajo son totalmente complejos que requiere de muchos estudios específicos, donde el valor del trabajo siempre estará persistente en el tiempo y que la lucha de clases no es otra cosa que la lucha por la plusvalía.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.4.1. Problema General

¿En qué medida y de qué manera evaluamos la incidencia en la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del sector salud en la aplicación de la Ley de Servicio Civil en el distrito de Ayacucho 2018?

1.4.2. Problemas Específicos

- ¿En qué medida y de qué manera evaluamos la incidencia en la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del sector salud comprendidos y no comprendidos en el Régimen Laboral 30057 de acuerdo a las características de la Ley de Servicio Civil en el distrito de Ayacucho 2018?

- ¿En qué medida y de qué manera evaluamos la incidencia en la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del sector salud comprendidos y no comprendidos en el Régimen Laboral 30057 de

acuerdo a la afectación de la Ley de Servicio Civil en el distrito de Ayacucho 2018?

1.5. Justificación del estudio

En las últimas décadas nuestro país ha pasado por diversos momentos que han buscado mejorar el desempeño de nuestros recursos humanos en las diferentes instituciones. Así, los esfuerzos del Estado en simplificación administrativa, en recursos humanos, reorganización de entidades públicas, emisión de normas, creación de entidades como es la Autoridad Nacional de Servir, entre otros.

Además, de los esfuerzos que realiza la Autoridad Nacional de servicio Civil, a nivel nacional, por mejorar, reformar y modernizar el Estado, en las regiones no se aprecia mejoría en su desempeño. Esto va más allá de ser una percepción o subjetividad particular. Y esto sumado a la deficiencia de promoción, difusión debilita a los trabajadores de los diferentes regímenes en su conocimiento en el tema.

A nivel nacional existe un rechazo ante la aplicación de la Ley de Servicio Civil manifestando que es anticonstitucional por las cuestiones siguientes: la posibilidad de despidos individuales o masivos, la existencia de evaluaciones, la pérdida de derechos adquiridos en sus respectivos regímenes y la vulneración del derecho a la negociación colectiva.

A nivel de Distrito de Ayacucho se evidencia que por falta de información por los diferentes medios de comunicación los trabajadores del sector salud de alguna manera todavía desconoce la norma D.L. de Servicio Civil 30057, por lo que se debería informar más a toda la población a nivel nacional, por otra parte que el Distrito de Ayacucho, ha sufrido mucho en las épocas pasadas por el terrorismo, y que la población aún se encuentra vulnerable frente a un cambio ya sea normativa que afectara en la sociedad.

Por otra parte, la desconfianza en los políticos, funcionarios, o trabajadores de las instituciones públicas que se encuentran inmiscuidos en el manejo del presupuesto ya que se ha visto que siempre va a existir las coimas, corrupción,

etc. Y que esto se ve en la actualidad en los padres de la patria que administran justicia y que están saliendo libre o están archivando sus casos pese a que existe pruebas tangibles, si esta corrupción existe en las esferas altas también se está dando en las esferas de los distritos y hasta anexos de una población.

De ahí la importancia del presente trabajo de investigación, la aprobación y ejecución del D.L. 30057, es buena en la naturaleza y aplicación de la norma mencionada, sin embargo, existe vacíos legales que al final se puede interpretar de muchas maneras, y que probablemente este vulnerando los derechos laborales de los trabajadores en el sector salud, y que se contradice mucho con la Constitución Política del Perú, sobre todo en temas de sindicato, huelga, y negociación colectiva, que se estudiará a profundidad en los capítulos siguientes.

Por lo que debemos identificar si existen reglamentos en la naturaleza y estructura de la LSC, para que posteriormente evalúen, implanten y mejoren dicha Ley y así ser protegidos por la Constitución Política tal como lo establece en el artículo 2°, numeral 15.

El presente trabajo de investigación durante el estudio de la aplicación de la Ley de Servicio Civil, a los trabajadores de las instituciones públicas del sector salud, se estudió a los trabajadores que se encuentran comprendidos en el Régimen Laboral 30057 (D.L. N° 276, D.L. N° 728 y D.L. N° 1057), y a los trabajadores que no se encuentran comprendidos en el Régimen Laboral 30057, es decir los Regímenes especiales (Profesionales de la Salud N° 23536 y Asistenciales de la salud N°28561), ya que queremos los resultados de ambos grupos laborales.

1.6. HIPOTESIS

Hipótesis Alternativa (Ha)

La aplicación de la Ley de Servicio Civil genera incidencias en la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del sector salud en el distrito de Ayacucho 2018.

Hipótesis Nula (Ho)

La aplicación de la Ley de Servicio Civil no genera incidencias en la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del sector salud en el distrito de Ayacucho 2018.

1.7. OBJETIVOS

1.7.1. Objetivo General

Determinar en qué medida, describir y explicar la incidencia en la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del sector salud en la aplicación de la Ley de Servicio Civil en el distrito de Ayacucho 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Determinar en qué medida, describir y explicar la incidencia en la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del sector salud comprendidos y no comprendidos en el Régimen Laboral 30057 de acuerdo a las características de la Ley de Servicio Civil en el distrito de Ayacucho 2018.

- Determinar en qué medida, describir y explicar la incidencia en la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del sector salud comprendidos y no comprendidos en el Régimen Laboral 30057 de acuerdo a la afectación de la Ley de Servicio Civil en el distrito de Ayacucho 2018.

CAPITULO II

MÉTODO

2.1. Enfoque de la investigación

Investigación Mixto, es la combinación de los enfoques cuantitativa y cualitativa (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

2.2. Alcances de la investigación

- **Descriptivo:** Porque en nuestra investigación buscamos especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).
- **Explicativa:** Porque pretende establecer las causas de los eventos, sucesos o fenómenos que se estudian. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

2.3. Diseño de investigación:

No experimental: Porque los estudios que se han realizado es sin la manipulación deliberada de las variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Tipo de investigación no experimental:

Transeccional o transversal: Investigaciones que recopilan datos en un momento único. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

2.4. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN:

V. INDEPENDIENTE:

Aplicación de la Ley de Servicio Civil

V. DEPENDIENTE:

incidencia en la vulneración de los derechos laborales

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE Aplicación de la Ley de Servicio Civil.	finalidad que las entidades públicas alcancen mayores niveles de eficiencia y eficacia, presten efectivamente servicios de calidad y que las personas que lo integran se desarrollen. Con el objetivo establecer un régimen laboral único para las personas que laboran en las entidades públicas del Estado.	Aplicación de la Ley de Servicio Civil (30057) y su reglamento.	Aplicación de la Ley de Servicio Civil	Necesidad de una Ley de Servicio Civil	Buena Regular y malo
				Posibilidad de mejora del Servicio Civil.	
				Implementación de la LSC.	
VARIABLE DEPENDIENTE incidencia en la vulneración de los derechos laborales en el sector Salud. (Es el impacto que tendrá la Ley del servicio Civil en el sector de salud Ayacucho)	Son los resultados que conllevan en opinión e ideas en la aplicación de la Ley de Servicio Civil en los trabajadores de las instituciones públicas	Aplicación de la Ley de Servicio Civil (30057) y su reglamento.	Implicancias Sociales debido a las características de la Ley de servicio Civil.	Motivo de dación de la LSC.	Buena Regular y malo
				Objeto de la LSC.	
				Aprobación y desaprobación de la LSC 1.4. La meritocracia en el servicio civil.	
				Trabajadores calificados en la administración pública.	
				LSC y las otras leyes.	
			Implicancias Sociales debido a la afectación de los derechos laborales.	Normas que afectan los derechos laborales.	
				Impacto de la LSC.	
				Reducción de la corrupción y la burocracia.	
				Vigencia de la LSC.	

2.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.5.1. Población:

Está conformada por todos los trabajadores de todos los Regímenes Laborales del Ministerio de Salud, es decir del sector salud (Dirección Regional de Salud, Red de Salud Huamanga, y sus 88 establecimientos, Hospital Jesús de Nazareno y El Hospital Regional de Ayacucho.

Que son 4,676. Datos de estadística de la DIRESA y Red de Salud Huamanga.

TRABAJADOR DEL SECTOR SALUD		
Régimen Laboral	N°	%
D.L. N° 276	733	15.7
D.L. N° 728	21	0.4
D.L. N° 1057	941	20.1
D.L. Especiales	2981	63.8
TOTAL	4676	100

2.5.2. Muestra

La muestra fue por conveniencia, que se realizó en 3 grupos:

La primera estará integrada por los trabajadores que se encuentran dentro del D.L. N° 30057, es decir los que se encuentran en los D.L. N° 276, D.L. N° 728 y D.L. N° 1057.

TRABAJADOR DEL SECTOR SALUD		
Régimen Laboral	N°	%
D.L. N° 276	22	34
D.L. N° 728	8	13
D.L. N° 1057	34	53
TOTAL	64	100

El segundo grupo estuvo integrado por los otros regímenes laborales especiales (Profesionales de la Salud Ley 23536, Asistenciales de la Salud Ley 28561).

TRABAJADOR DEL SECTOR SALUD		
Régimen Laboral	N°	%
D.L. N° 23536	42	86
D.L. N° 28561	7	14
TOTAL	49	100

Y por último un especialista que es el Secretario Técnico, personal de la Ley de Servicio Civil.

RED DE SALUD HUAMANGA	
Personal	N°
D.L. N° 1057 (CAS) Secretario Técnico	1
Total	1

2.5.3. Muestreo

Para efectuar el muestreo he utilizado la técnica del muestreo intencional combinado con el muestreo aleatorio por conveniencia.

2.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.

2.6.1. Técnica

Para efectuar las encuestas me he trasladado a las diferentes instituciones públicas del MINSA es decir a la Dirección Regional de Ayacucho (DIRESA), Red de Salud de Huamanga, debo manifestar que en la Red de Salud Huamanga es la parte administrativa que abastece a los 88 establecimientos en la parte logística, recursos humanos, vacaciones, medicamentos, equipos biomédicos y otros por lo que el personal de los 88 establecimientos siempre van a la Red de Salud a realizar trámites documentarios solicitando lo mencionado por lo que no fue necesario ir a los 88 establecimientos de la parte urbana, peri urbana y rural ya que se concentran en la Red de Salud Huamanga y es ahí donde se realizaron las encuestas.

Previa autorización de la Dirección Regional de Ayacucho y Red de Salud Huamanga presentado un documento a fin de que nos autorice a realizar dicha encuesta y previa capacitación con los encuestadores la manera como se va a realizar dichas encuestas, a medida que nos encontrábamos con los trabajadores íbamos realizando las encuestas (intencional), una vez llegado a las 150 encuestas se llegó a separar de los que se encuentran comprendidos en el Régimen de la Ley 30057 y los que no se encuentran comprendidos en el Régimen de la Ley 30057 (Profesionales de la Salud N° 23536 y Asistenciales de la salud N°28561). Y finalmente se extrajo aleatoriamente 49 encuestas los que se encuentran comprendidos en el Régimen Laboral 30057, ya que son en menor número, y 64 encuestas los que no se encuentran comprendidos en el Régimen Laboral 30057, encuestas de cada grupo de estudio (muestreo aleatorio). ya que son en gran número.

Por otra parte, debo manifestar que solo existe un especialista en temas de Administración Pública en temas de recursos humanos, es decir de la Ley de Servicio Civil.

2.6.2. Instrumento:

- El instrumento que se utilizó es el cuestionario, para los trabajadores comprendidos en los diferentes regímenes laborales del sector salud (anexo 01).

- El instrumento que se utilizó es la entrevista para el especialista (anexo N° 02).

- Y para la parte documentaria es la observación de la ficha textual y de resumen que se utilizaron para recabar la información. (anexo N° 03).

2.6.3. Validación y confiabilidad del instrumento.

La validación del instrumento se dio por especialistas en el tema, es decir con el Grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad que laboran en las diferentes Instituciones Públicas y Privadas (anexo N° 04).

- Dr. Miro Román Castro La Torre

- Dr. Edgar Agustín García Donayres
- Dr. Fredy Rolando Aguado Cuadros

2.7. Métodos de análisis de datos.

El análisis de los datos fue expresado en número y porcentaje para cada criterio de evaluación en la parte cuantitativa y una entrevista para la parte cualitativa que se plasma en los resultados. Y la revisión bibliográfica, documentos, revistas, libros, internet, artículos etc. en la parte de observación documentaria.

2.7.1. Procesamiento de datos:

Las encuestas fueron realizadas por personas, a quienes previamente se les capacitó utilizando el cuestionario, posteriormente se descargó la información el paquete estadístico IBM – SPSS versión 24, y en el software Excell, donde se procesó y se extrajo las tablas y gráficos correspondientes.

2.8. Aspectos éticos:

Criterios de inclusión:

- Trabajadores en la administración pública del sector salud comprendidos en todos los regímenes laborales (general, especial y otros).
- Trabajadores del sector salud sin ninguna alteración mental.
- Trabajadores del sector salud que sedean voluntariamente participar en el estudio.

Criterios de Exclusión:

- Trabajadores del sector salud que no acepten voluntariamente a participar en el estudio.
- Trabajadores del sector salud que presentan alteraciones mentales.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

TABLA N° 01

Resultados del nivel de la incidencia en la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del sector salud en la aplicación de la Ley de Servicio Civil en el Distrito de Ayacucho – 2018.

Respuesta	Todos los trabajadores de los diferentes Regímenes Laborales	
	N°	%
SI vulnera	91	81
NO vulnera	22	19
Total	113	100

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla N° 01 se observa que de los 113 (100%) de trabajadores de las diferentes instituciones del MINSA que se encuentran comprendidos en todos los regímenes laborales opinan sobre la incidencia en la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del sector salud en la aplicación de la LSC, 91 (81%) opinan que vulnera; así mismo el 22 (19%) opinan que no vulnera. Debemos analizar que de los 113 (100%) el 91 (81%) de trabajadores del sector salud, en la gran mayoría opina que existe una vulneración a los derechos laborales y a veces manifiestan que es inconstitucional como ya he manifestado en primer lugar la Constitución Política del Perú en su artículo 2° en el numeral 15) que el trabajo es libre, pero está sujeto a Ley; el artículo 22° estipula que el trabajo es un derecho y un deber; los artículos 23°, 24°, 25°, 26°, 27°, 28° y 29°.

Como hemos estudiado están plasmados la protección del trabajador y ampara que no se puede despedir arbitrariamente, algo que se contradice con la Ley de servicio Civil en el tema de evaluación de desempeño supuestamente para el mejor rendimiento laboral por parte del trabajador y que será capacitado previamente, y luego será las evaluaciones que será dos veces los exámenes si no aprueba dicha evaluación en la segunda se procederá con el retiro de la institución, que va contra la constitución política que protege al trabajador de las instituciones públicas.

Otro tema viene hacer sobre los derechos colectivos en el reglamento establece como el derecho a la sindicación, negociación colectiva y derecho a la huelga.

En el tema de sindicación establece que el trabajador debe constituir, afiliarse y desafiliarse de las organizaciones sindicales además de elegir a quienes serán sus representantes.

Respecto a la negociación colectiva que puede alterar la valorización de los puestos de acuerdo del principio de legalidad presupuestaria prevista en la constitución política del Perú.

Por lo que los trabajadores públicos del sector Salud temen por tal vez perder la estabilidad laboral, no por incapaz sino porque tal vez se pueda manejar políticamente las instituciones públicas, para poder insertar a los centros laborales a sus militantes y simpatizantes partidarios y no se proceda de manera tal como lo establece la LSC, ósea por la meritocracia y otros.

GRÁFICO N° 01

Resultados del nivel de la incidencia en la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del sector salud en la aplicación de la Ley de Servicio Civil en el Distrito de Ayacucho – 2018.



TABLA N° 02

Resultados de la encuesta en el que la LSC constituye una reforma en la administración pública.

Opinión	Trabajadores comprendidos en el Régimen Laboral 30057		Trabajadores de otro Régimen Laboral	
	N°	%	N°	%
Si constituye	37	76	49	77
no constituye	12	24	15	23
Total	49	100	64	100

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla N° 02 se observa que de los 113 trabajadores de las diferentes instituciones que se encuentran en todos los regímenes laborales, de los cuales los que se encuentran comprendidos en el Régimen Laboral N° 30057, en la pregunta que la LSC, constituye una reforma en la administración pública opina el 37 (76%) que, si constituye, así mismo el 12 (24%) opinan que no constituye una reforma en la administración pública.

Así mismo de los 113 trabajadores de las diferentes instituciones que se encuentran en todos los regímenes laborales, de los cuales los que no se encuentran comprendidos en el Régimen Laboral N° 30057, en la pregunta que la LSC constituye una reforma en la administración pública opina el 49 (77%) que, si constituye, así mismo el 15 (23%) opinan que no constituye.

Debemos interpretar que, de los 113 trabajadores, analizando el cuadro estadístico en la gran mayoría de los trabajadores, tanto en los regímenes

laborales especiales y los de los regímenes laborales generales concuerdan que la aplicación de este régimen laboral 30057 si va a constituir una reforma en la administración pública, como ya había mencionado siempre y cuando el funcionario que va a implantar este régimen laboral lo haga con una solvencia moral, sin favoritismos políticos, o familiares etc.

Mientras que en una cantidad menor creen que este régimen laboral 30057 no constituirá una reforma en la administración pública debido a la gran corrupción y burocracia que existe en nuestro país, que lo estamos viviendo actualmente.

Debemos entender que la percepción de los trabajadores es aún una desconfianza a los funcionarios públicos, que se ha visto que no predomina la meritocracia sino el compadrazgo, política, familiaridad etc.

GRÁFICO N° 02

Resultados de la encuesta en el que la LSC constituye una reforma en la administración pública.

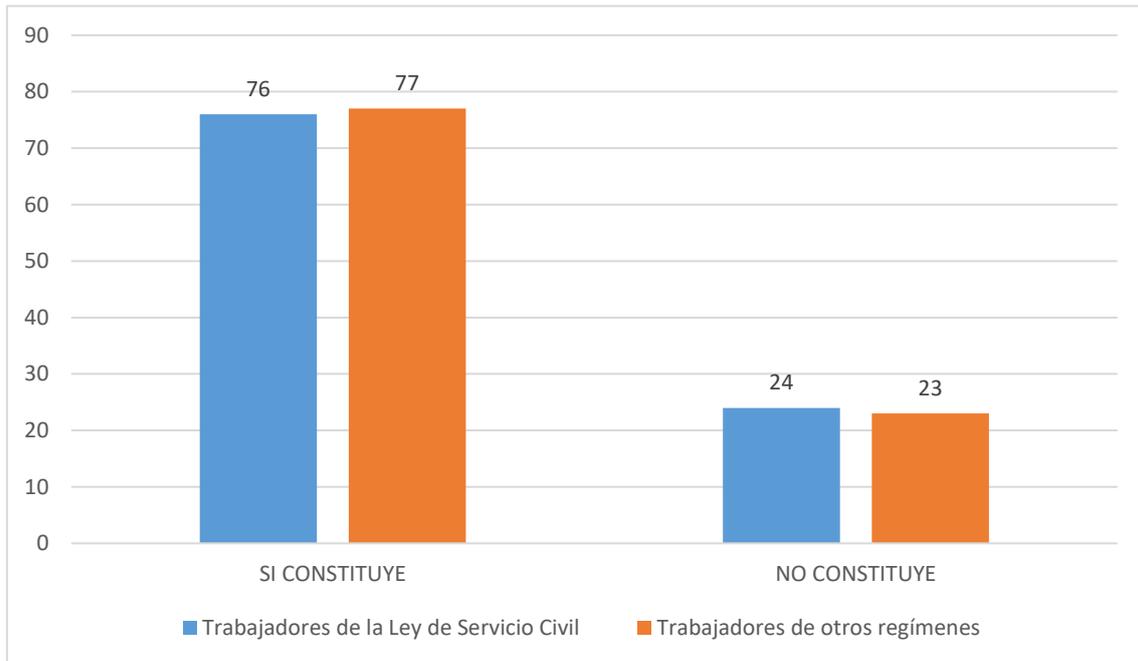


TABLA N° 03**Resultados de la LSC de acuerdo al objeto por lo que se dio la Ley.**

Opinión	Trabajadores comprendidos en el Régimen Laboral 30057		Trabajadores de otro Régimen Laboral	
	N°	%	N°	%
Defender los derechos de los trabajadores	10	20	7	11
Organizar la administración pública	16	33	22	35
Erradicar la corrupción y la burocracia	18	37	18	28
Mejorar la atención de los ciudadanos	5	10	15	23
No precisa	0	0	2	3
Total	49	100	64	100

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla N° 03 se evidencia que de los 113 trabajadores de las diferentes instituciones que se encuentran en todos los regímenes laborales, de los cuales los que se encuentran comprendidos en el Régimen Laboral N° 30057, opinan de acuerdo al objeto por lo que se dio la Ley de los cuales 10 (20%) opinan que la LSC defenderá los derechos de los trabajadores; 16 (33%) opinan que la LSC organizará la administración pública; 18 (37%) opinan que erradicará la corrupción y la burocracia; 5 (10%) opinan que mejorará la atención de los ciudadanos y el 0 (0%) no precisan.

Por otro lado de los 113 trabajadores de las diferentes instituciones que se encuentran en todos los regímenes laborales, de los cuales los que no se

encuentran comprendidos en el Régimen Laboral N° 30057, opinan de acuerdo al objeto por lo que se dio la Ley de los cuales 7 (11%) opinan que la LSC defenderá los derechos de los trabajadores; 22 (35%) opinan que la LSC organizará la administración pública; 18 (28%) opinan que erradicará la corrupción y la burocracia; 15 (23%) opinan que mejorará la atención de los ciudadanos y el 2 (3%) no precisan.

El objeto de la Ley, en ambos grupos de los regímenes laborales coinciden en que es organizar la administración pública y erradicar la corrupción y la burocracia existente en nuestra sociedad, mientras que de la misma manera en menor porcentaje se encuentra la opinión defender los derechos de los trabajadores.

Ya que hemos analizado que existen normas que no están claras o que se contradicen con la Constitución Política del Perú, tal es el caso la eliminación de la negociación colectiva, sindicalización, por lo que vulnera los derechos de los trabajadores.

Así mismo existen trabajadores del régimen laboral especial que es el 2 (3%) que no precisa, quiere decir que aún lo está dudando, es la inseguridad que tiene cada trabajador, mientras que en el régimen laboral que están comprendido en el régimen laboral 300057 no existe ni una sola persona que no precisa, demuestra que las personas se encuentran bien definidos en su opinión.

GRÁFICO N° 03

Resultados de la LSC de acuerdo al objeto por lo que se dio la Ley.

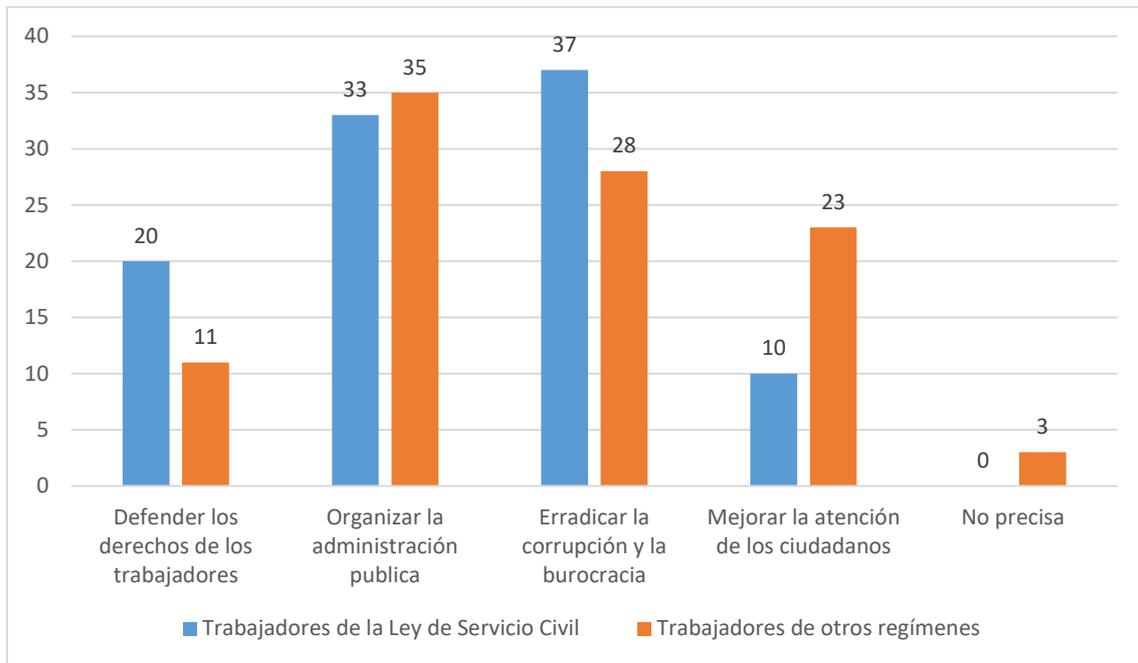


TABLA N° 04

Resultados de la LSC de acuerdo a la aprobación o desaprobación de la Ley.

Opinión	Trabajadores comprendidos en el Régimen Laboral 30057		Trabajadores de otro Régimen Laboral	
	N°	%	N°	%
Aprueba	17	35	25	39
desaprueba	30	61	37	58
No opina	2	4	2	3
Total	49	100	64	100

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla N° 04 se observa que de los 113 trabajadores de las diferentes instituciones que se encuentran comprendidos en todos los regímenes laborales; aquellos que se encuentran comprendidos en el Régimen Laboral N° 30057, opinan del nivel de las características de la Ley de Servicio Civil de acuerdo a la aprobación o desaprobación de la Ley, que 17 (35%) aprueba, 30 (61%) desaprueban; y el 2 (4%) no opina.

Por otra parte, se observa que de los 113 trabajadores de las diferentes instituciones que se encuentran comprendidos en todos los regímenes laborales; aquellos que no se encuentran comprendidos en el Régimen Laboral N° 30057, opinan del nivel de las características de la Ley de Servicio Civil de acuerdo a la aprobación o desaprobación de la Ley, que 25 (39%) aprueba, 37 (58%) desaprueban; y el 2 (3%) no opina.

Los trabajadores comprendidos en ambos grupos laborales desaprueban, mientras que en poca proporción aprueban. Debido a que existe vulneración en los derechos de los trabajadores que pueda propiciar despidos individuales o

masivos, las evaluaciones imparciales y esta generará mayor incomodidad e inestabilidad en los trabajadores.

Así mismo observamos que aún existen trabajadores en mínima cantidad no opinan, creando una duda.

GRÁFICO N° 04

Resultados de la LSC de acuerdo a la aprobación o desaprobación de la Ley.

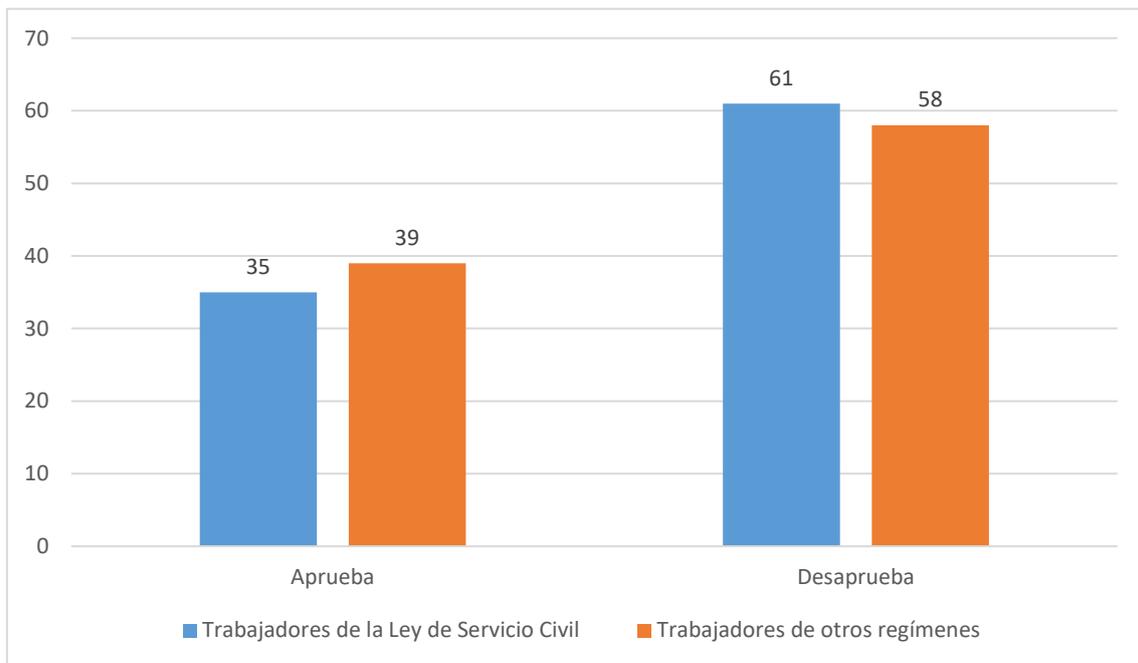


TABLA N° 05

Resultados de la LSC de acuerdo a la meritocracia que establece la Ley.

Opinión	Trabajadores comprendidos en el Régimen Laboral 30057		Trabajadores de otro Régimen Laboral	
	N°	%	N°	%
Está de acuerdo	38	78	42	66
No está de acuerdo	10	20	20	31
No opina	1	2	2	3
Total	49	100	64	100

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla N° 05 se evidencia que de los 113 trabajadores de las diferentes instituciones que se encuentran comprendidos en todos los regímenes laborales; aquellos que se encuentran comprendidos en el Régimen Laboral N° 30057, opinan de acuerdo a la meritocracia que establece la Ley, que 38 (78%) está de acuerdo, 10 (20%) no está de acuerdo; y el 1 (2%) no opina.

Por otra parte, se observa que de los 113 trabajadores de las diferentes instituciones que se encuentran comprendidos en todos los regímenes laborales; aquellos que no se encuentran comprendidos en el Régimen Laboral N° 30057, opinan del nivel de las características de la Ley de Servicio Civil de acuerdo a la aprobación o desaprobación de la Ley, que 42 (66%) aprueba, 20 (31%) desaprueban; y el 2 (3%) no opina.

Los trabajadores que están inmersos en el R.L 30057 en la gran mayoría opinan que la meritocracia predominará con la nueva ley, mientras que en poca cantidad opina que no está de acuerdo.

Están de acuerdo, ya que esta ley de acuerdo a su naturaleza proporcionará mejores sueldos, meritocracia, igualdad de oportunidades laborales, eficacia y eficaz.

Así mismo en ambos grupos de trabajadores no opinan sobre la meritocracia. Demuestra que existe una duda si se ejecutará la Ley de manera correcta o no por la desconfianza que existe en nuestros funcionarios.

GRÁFICO N° 05

Resultados de la LSC de acuerdo a la meritocracia que establece la Ley.

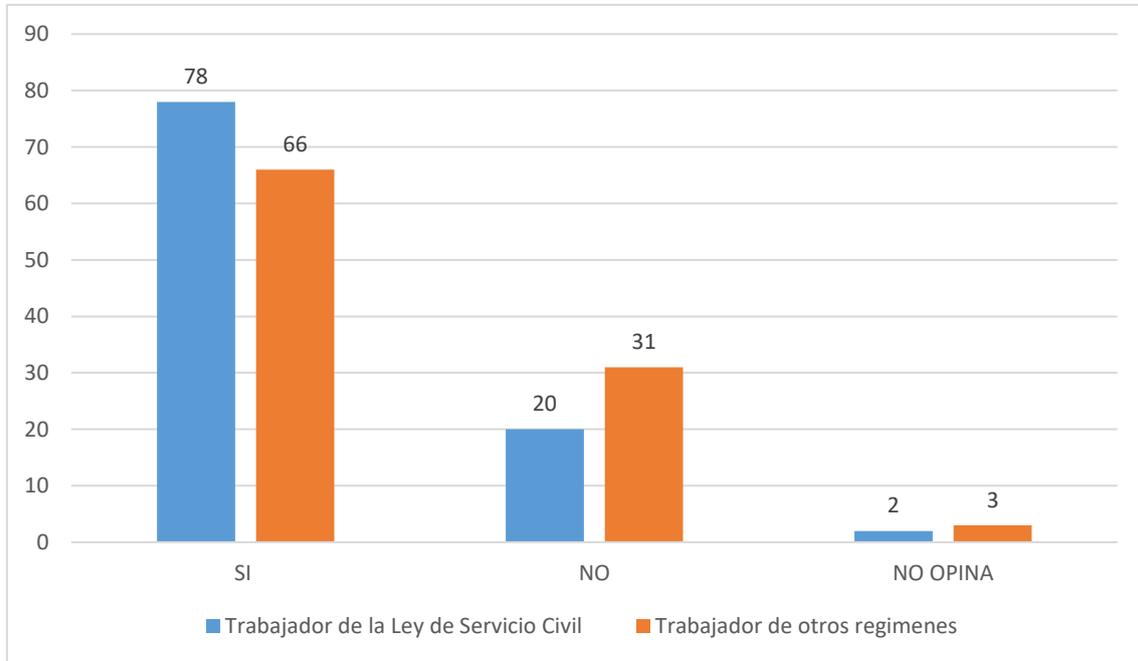


TABLA N° 06

Resultados de la LSC de acuerdo si logrará el Estado que mejore las instituciones con trabajadores más calificados.

Opinión	Trabajadores comprendidos en el Régimen Laboral 30057		Trabajadores de otro Régimen Laboral	
	N°	%	N°	%
Si logrará	27	55	33	52
No logrará	22	45	31	48
Total	49	100	64	100

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla N° 06 se evidencia que de los 113 trabajadores de las diferentes instituciones que se encuentran comprendidos en todos los regímenes laborales; aquellos que se encuentran comprendidos en el Régimen Laboral N° 30057, opinan si logrará el estado que mejore las instituciones con trabajadores más calificados, que 27 (55%) si logrará, 22 (45%) no lo logrará.

Por otra parte, se observa que de los 113 trabajadores de las diferentes instituciones que se encuentran comprendidos en todos los regímenes laborales; aquellos que no se encuentran comprendidos en el Régimen Laboral N° 30057, opinan si logrará el estado que mejore las instituciones con trabajadores más calificados, que 33 (52%) si lo logrará, 31 (48%) no lo logrará.

En ambos grupos laborales opinan que, si logrará mejorar con trabajadores más calificados, como se ha mencionado la Ley es buena siempre y cuando el recurso humano que viene ejecutando dicha Ley tenga buenos valores, moral, conducta intachable.

En ambos grupos laborales opinan que no lo logrará, debido a la inseguridad, desconfianza en los trabajadores que incurren en faltas es decir en corrupción y burocracia, como es el caso de un ministro que su secretaria tiene grado de bachiller, vulnerando y transgrediendo totalmente la confianza del pueblo peruano.

GRÁFICO N° 06

Resultados de la LSC de acuerdo si logrará el Estado que mejore las instituciones con trabajadores más calificados.

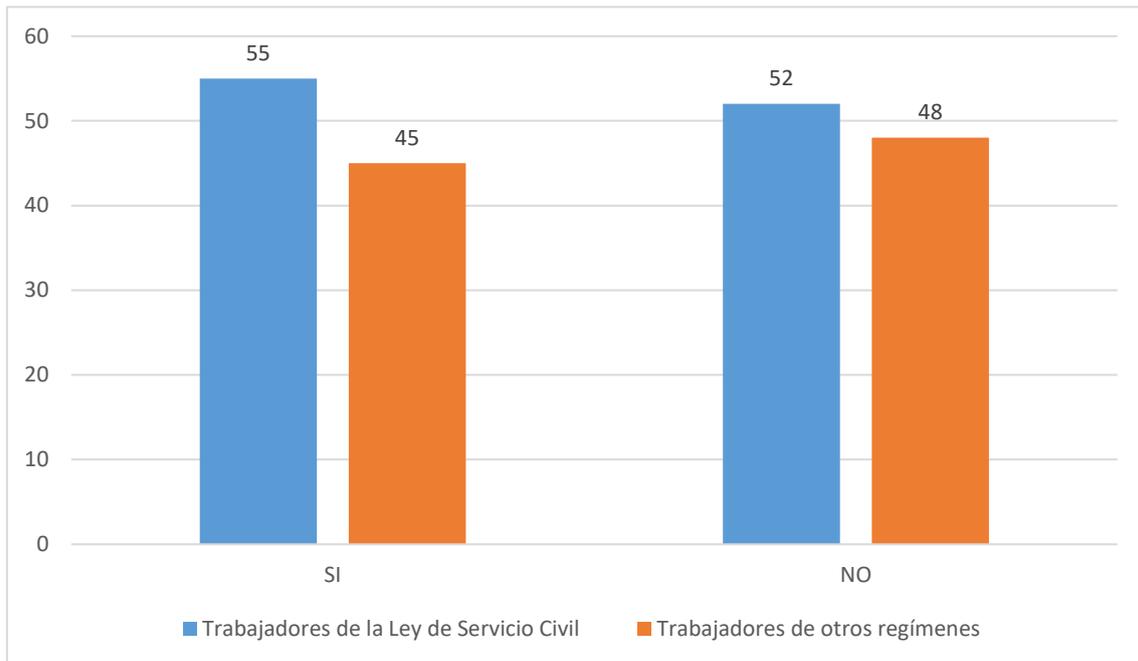


TABLA N° 07

Resultados de la LSC de acuerdo cuál de los regímenes laborales ofrece mejores beneficios a los trabajadores.

Opinión	Trabajadores comprendidos en el Régimen Laboral 30057		Trabajadores de otro Régimen Laboral	
	N°	%	N°	%
R.L N° 276	14	29	15	23
R.L. N° 728	22	45	30	47
R.L. N° 1057	0	0	0	0
R.L. N° 30057	13	26	19	30
Total	49	100	64	100

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla N° 07 se evidencia que de los 113 trabajadores de las diferentes instituciones que se encuentran comprendidos en todos los regímenes laborales; aquellos que se encuentran comprendidos en el Régimen Laboral N° 30057, opinan cuál de los regímenes laborales ofrece mejores beneficios a los trabajadores, que 14 (29%) manifiesta que el Régimen Laboral N° 276, 22 (45%) manifiesta que el Régimen Laboral N° 728, ninguno manifiesta que el Régimen Laboral N° 1057 y el 13 (26%) manifiesta que el Régimen Laboral N° 30057.

Por otra parte se observa que de los 113 trabajadores de las diferentes instituciones que se encuentran comprendidos en todos los regímenes laborales; aquellos que no se encuentran comprendidos en el Régimen Laboral N° 30057, opinan cuál de los regímenes laborales ofrece mejores beneficios a los trabajadores, que 15 (23%) manifiesta que el Régimen Laboral N° 276, 30 (47%)

manifiesta que el Régimen Laboral N° 728, ninguno manifiesta que el Régimen Laboral N° 1057 y el 19 (30%) manifiesta que el Régimen Laboral N° 30057.

En ambos grupos profesionales opinan que el R.L. 728, brinda mejores condiciones laborales debido a su característica privada de este régimen laboral, ya que entonces solo existía un régimen laboral cerrado que es la R.L. 276, que no ofrecía buenos salarios, y que existieron muchos profesionales que se fueron a laborar en la actividad privada, por lo que el gobierno crea un régimen laboral abierto y flexible y con buenas propuestas atractivas para retener a los profesionales.

Mientras que el R.L. 1057 (CAS), en ningún grupo de Régimen laboral están de acuerdo que no es nada atractivo, ya que fue creado para disolver otro R.L. que fue Servicios no personales (SNP), en aquel entonces que no brindaba ninguna garantía de estabilidad laboral y tenía totalmente una naturaleza anticonstitucional.

GRÁFICO N° 07

Resultados de la LSC de acuerdo cuál de los regímenes laborales ofrece mejores beneficios a los trabajadores.

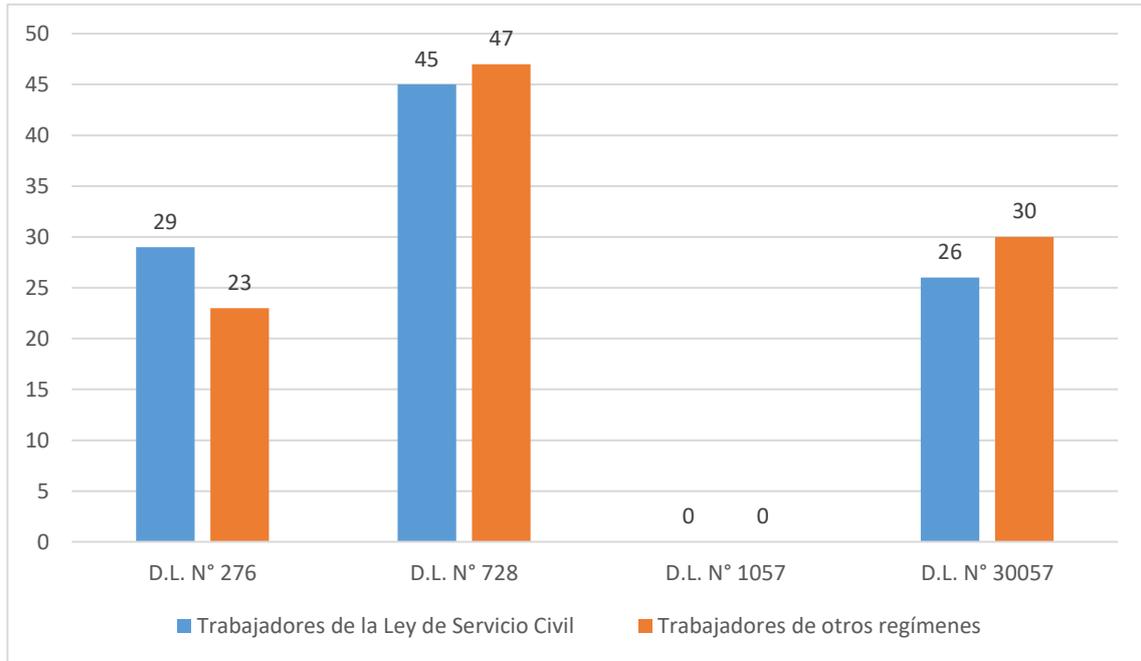


TABLA N° 08

Resultados si existe normas de la LSC que afectan a los derechos laborales de los trabajadores.

Opinión	Trabajadores comprendidos en el Régimen Laboral 30057		Trabajadores de otro Régimen Laboral	
	N°	%	N°	%
Si afectan	45	92	60	94
No afectan	4	8	4	6
Total	49	100	64	100

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla N° 08 se observa que de los 113 trabajadores de las diferentes instituciones que se encuentran comprendidos en todos los regímenes laborales; aquellos que se encuentran comprendidos en el Régimen Laboral N° 30057, opinan si existe normas de la Ley del Servicio Civil que afectan a los derechos laborales de los trabajadores, que 45 (92%) si afectan, 4 (8%) no afectan.

Por otra parte, se observa que de los 113 trabajadores de las diferentes instituciones que se encuentran comprendidos en todos los regímenes laborales; aquellos que no se encuentran comprendidos en el Régimen Laboral N° 30057, opinan si existe normas de la Ley del Servicio Civil que afectan a los derechos laborales de los trabajadores, que 60 (94%) si afectan y 4 (6%) no afectan.

GRÁFICO N° 08

Resultados si existe normas de la LSC que afectan a los derechos laborales de los trabajadores.

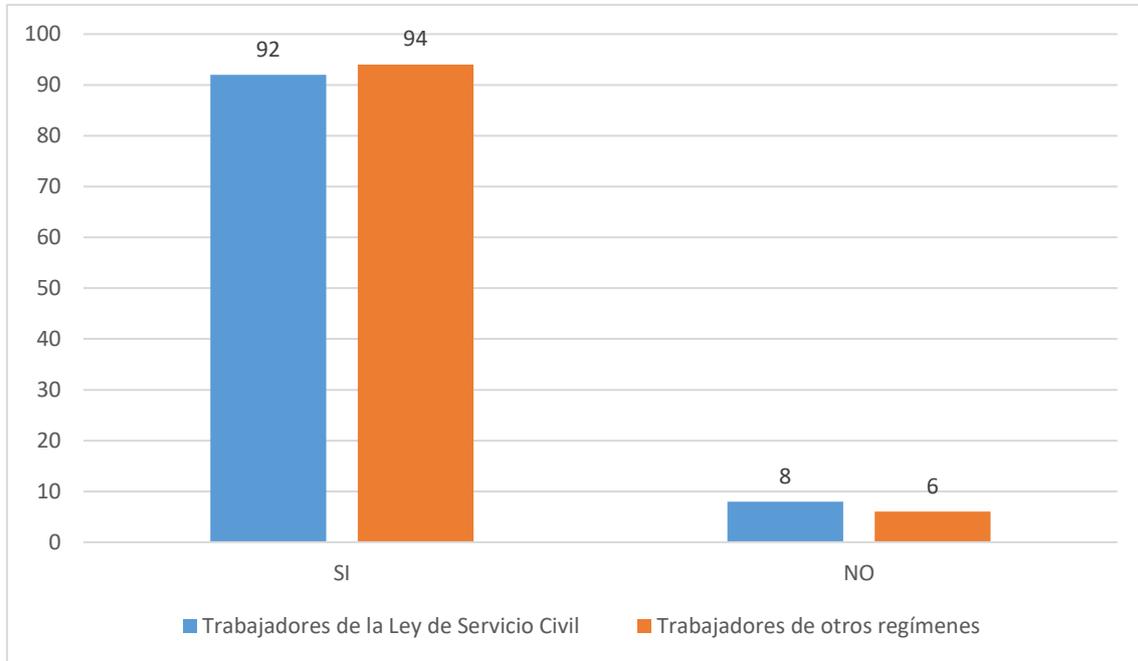


TABLA N° 09**Resultados de cuál es el impacto de la LSC al ciudadano.**

Opinión	Trabajadores comprendidos en el Régimen Laboral 30057		Trabajadores de otro Régimen Laboral	
	N°	%	N°	%
Bueno	38	78	48	75
Malo	10	20	12	19
Ningún impacto	1	2	2	3
No precisa	0	0	2	3
Total	49	100	64	100

FUENTE: Elaboración propia.

En la tabla N° 09 se evidencia que de los 113 trabajadores de las diferentes instituciones que se encuentran comprendidos en todos los regímenes laborales; aquellos que se encuentran comprendidos en el Régimen Laboral N° 30057, opinan cuál es el impacto de la Ley del Servicio civil al ciudadano, que 38 (78%) es bueno, 10 (20%) es malo, 1 (2%) no tendrá ningún impacto y el 0 (0%) no precisa.

Por otra parte, se observa que de los 113 trabajadores de las diferentes instituciones que se encuentran comprendidos en todos los regímenes laborales; aquellos que se encuentran comprendidos en el Régimen Laboral N° 30057, opinan cuál es el impacto de la LSC al ciudadano, que 48 (75%) es bueno, 12 (19%) es malo, 2 (3%) no tendrá ningún impacto y el 2 (3%) no precisa.

En ambos grupos de trabajadores opinan que el servicio al ciudadano es bueno ya que impulsará la meritocracia, eficaz, eficacia, capacitación, evaluación al trabajador, lo que indica que la calidad de atención por parte de los trabajadores hacia los ciudadanos será mejor.

GRÁFICO N° 09

Resultados de cuál es el impacto de la LSC al ciudadano.

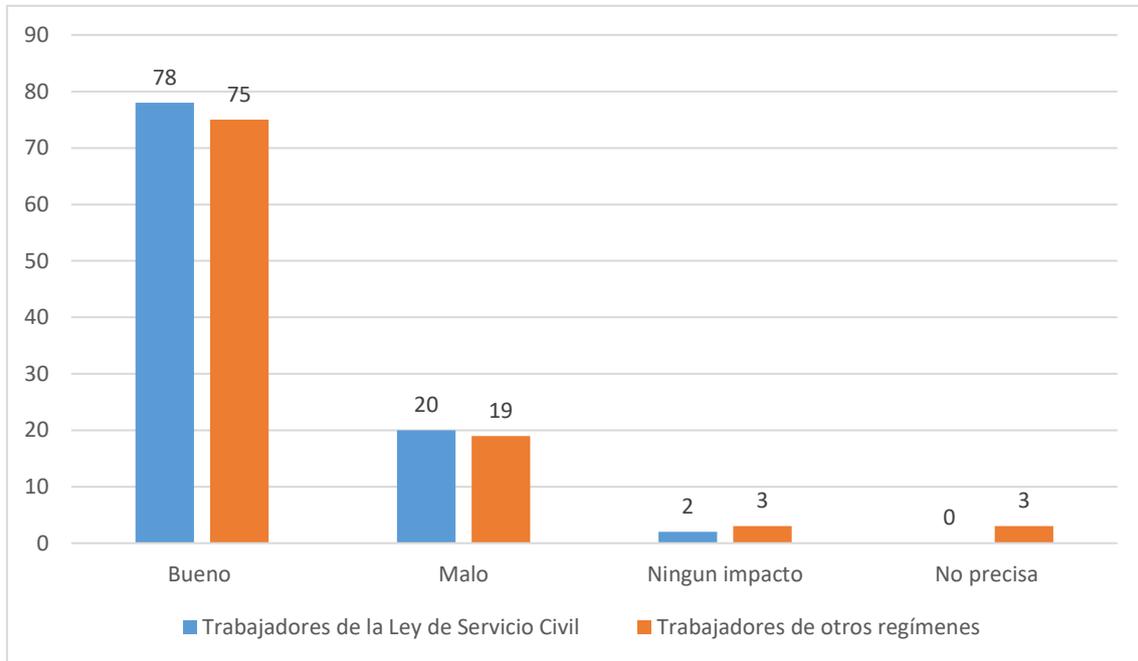


TABLA N° 10

Resultados si la LSC contribuirá a reducir la corrupción y la burocracia que existe en la administración pública.

Opinión	Trabajadores comprendidos en el Régimen Laboral 30057		Trabajadores de otro Régimen Laboral	
	N°	%	N°	%
Si contribuirá	25	51	34	53
No contribuirá	24	49	30	47
Total	49	100	64	100

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla N° 10 se observa que de los 113 trabajadores de las diferentes instituciones que se encuentran comprendidos en todos los regímenes laborales; aquellos que se encuentran comprendidos en el Régimen Laboral N° 30057, opinan si la LSC contribuirá a reducir la corrupción y la burocracia que existe en la administración pública, que 25 (51%) si contribuirá, 24 (49%) no contribuirá.

Por otra parte, se observa que de los 113 trabajadores de las diferentes instituciones que se encuentran comprendidos en todos los regímenes laborales; aquellos que no se encuentran comprendidos en el Régimen Laboral N° 30057, opinan si la LSC contribuirá a reducir la corrupción y la burocracia que existe en la administración pública, que 34 (53%) si contribuirá, 30 (47%) no contribuirá.

En ambos grupos laborales opinan que, si contribuirá en la reducción de la corrupción y la burocracia, la Ley está establecida de manera que es buena la intención, esta Ley fue promulgada con las intenciones de mejorar la calidad y calidez en la atención de los trabajadores de las diferentes instituciones hacia los usuarios que es la población.

Como ya había mencionado, pero si los ejecutores de esta Ley no tienen los valores, la buena fe, y la moral entonces se ejecutará de manera negativa y la población lo va a percibir, es lo que actualmente lo estamos pasando con presidentes de la nación con antecedentes de corrupción, a un alto nivel, por lo que la corrupción esta enquistada en todo nivel.

GRÁFICO N° 10

Resultados si la LSC contribuirá a reducir la corrupción y la burocracia que existe en la administración pública.

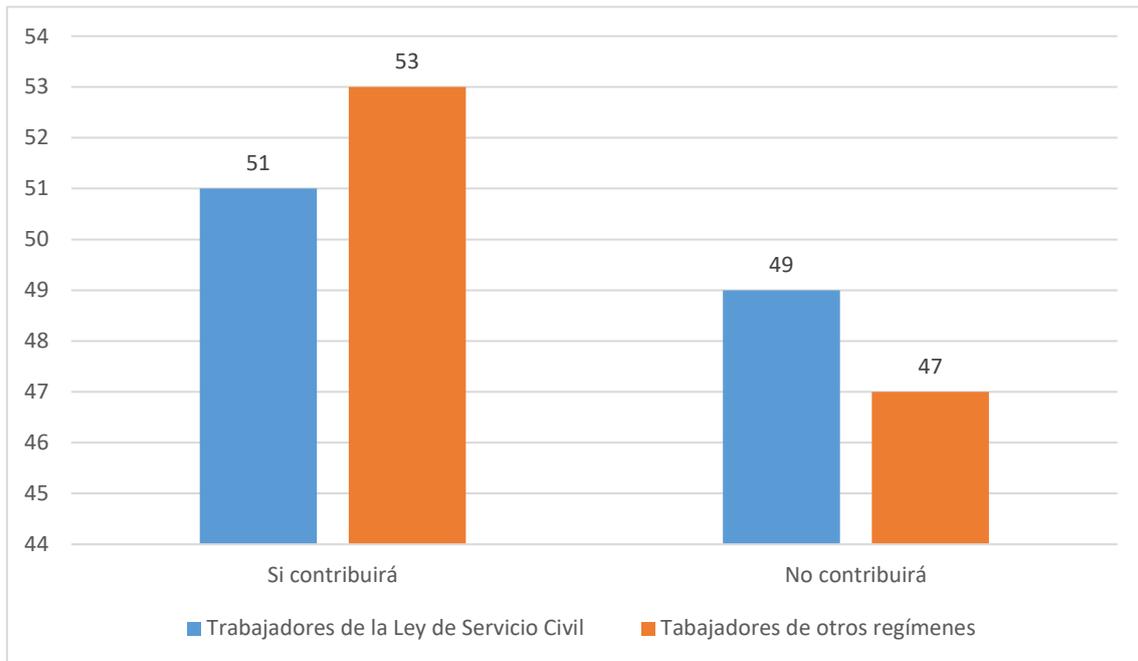


TABLA N° 11**Resultados de cómo debe quedar la LSC.**

Opinión	Trabajadores comprendidos en el Régimen Laboral 30057		Trabajadores de otro Régimen Laboral	
	N°	%	N°	%
Debe continuar en vigencia tal como está actualmente	12	25	18	28
Debe modificarse	30	61	41	64
Debe derogarse	5	10	4	6
No opina	2	4	1	2
Total	49	100	64	100

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla N° 11 se observa que de los 113 trabajadores de las diferentes instituciones que se encuentran comprendidos en todos los regímenes laborales; aquellos que se encuentran comprendidos en el Régimen Laboral N° 30057, opinan cómo debe quedar la Ley de Servicio Civil, que 12 (25%) debe continuar en vigencia tal como está actualmente, 30 (61%) debe modificarse, 5 (10%) debe derogarse y el 2 (4%) no opina.

Así mismo se observa que de los 113 trabajadores de las diferentes instituciones que se encuentran comprendidos en todos los regímenes laborales; aquellos que no se encuentran comprendidos en el Régimen Laboral N° 30057, opinan cómo debe quedar la LSC, que 18 (28%) debe continuar en vigencia tal como está actualmente, 41 (64%) debe modificarse, 4 (6%) debe derogarse y el 1 (6%) no opina.

En ambos grupos laborales opinan que esta Ley 30057 debe modificarse, debido a que existen normas, artículos que se contradicen con la Constitución Política,

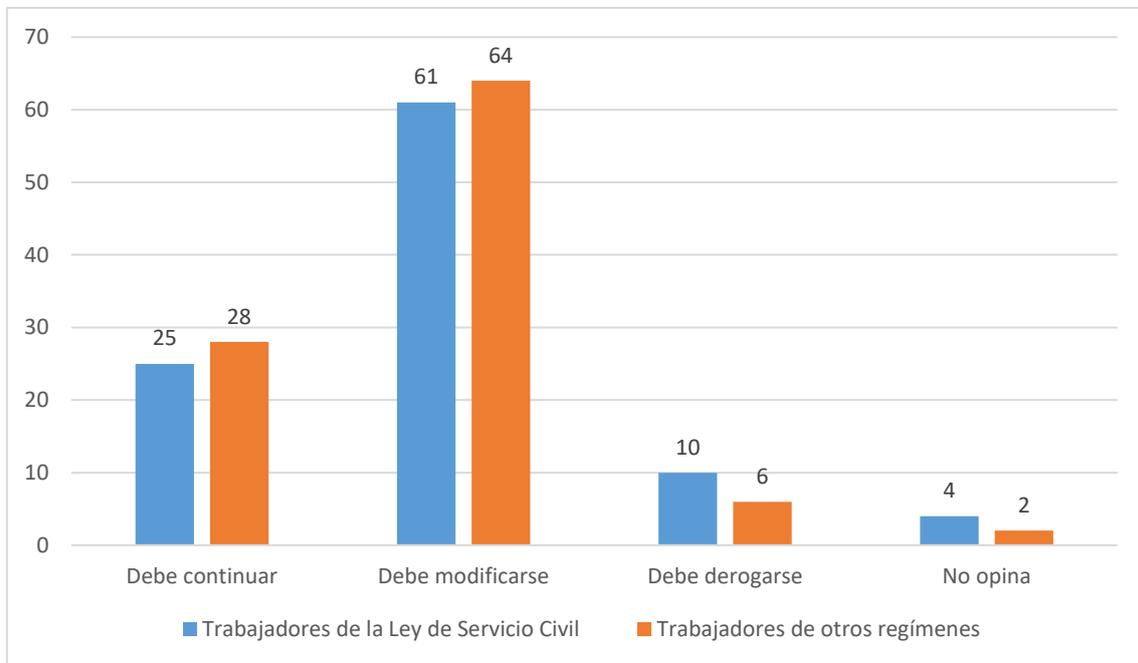
vulnerando los derechos de los trabajadores, sobre todo en la negociación colectiva, sindicalización, huelga, capacitación y evaluación.

Ya que se pueden prestar para favorecer a los militantes, simpatizantes de los diferentes partidos o movimientos políticos, sus familiares, amigos, amigas etc.

Que debe esta Ley estar de acuerdo con la Constitución Política, protegiendo al trabajador en sus diferentes ámbitos como lo establece en sus artículos 24° al 29°.

GRÁFICO N° 11

Resultados de cómo debe quedar la LSC.



Resultados de la opinión del Especialista sobre la LSC.

En caso del especialista entrevistado opina sobre la LSC que constituye una reforma en la Administración Pública, manifiesta que la Ley 30057 tiene el objetivo de unificar los regímenes laborales existentes en nuestro país, que causa un desorden en lo que respecta a remuneraciones, régimen pensionario, es decir que cada régimen laboral se encuentra con cada reglamento y sus propias características, mientras que la LSC unifica por lo menos al Régimen Laboral General, por lo que se estaría ordenando el problema existente.

En la pregunta en que aprueba o desaprueba la LSC, la opinión es que aprueba, sin embargo, existe muchos vacíos legales, o existe supresión de algunas normas o contradicción con la Constitución Política del Perú, ya que es la Madre norma existente en nuestro país y que la norma de rango menor debe alinearse a la constitución.

Es decir, debe modificarse no en su totalidad, pero si en algunos artículos sobre todo aquellos que vulnera la sindicalización, huelga, protección al trabajador en la estabilidad laboral, de allí que la meritocracia, oportunidad de igualdad, eficacia, eficaz está de acuerdo.

En la pregunta de cuál de los R.L cree que es mejor, opina que la Ley CAS ha sido creada para eliminar a los Servicios No Personales, que era de naturaleza anticonstitucional, ya que no creaba vínculo laboral, estaba sujeto a subordinación y trabaja más que los demás trabajadores y era los que producían más y los me mejor llevaban a las metas y objetivos que la institución tenía, pero era lo que menor tenía remuneración económica, y que alguna vez el especialista trabajo con ese régimen laboral.

Mientras que el R.L. 728 presta mejores condiciones laborales remunerativos y de estabilidad laboral, incentivos, pensionarios etc. es un R.L flexible abierto y que quiere imitar el nuevo RL 30057, introduciendo mejores pagos, meritocracia, evaluaciones y capacitaciones, pero hay que tener cuidado que se presten para fines políticos, amicalidades o familiares.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

La Ley 30057, LSC, en el Perú fue aprobada por el poder legislativo el 03 de julio del año 2013, y que esta fue publicada en el peruano el 04 de julio del 2013, con el objeto de prevalecer un régimen laboral único en la administración pública referente a los recursos humanos, y la finalidad es que las organizaciones o instituciones públicas obtengan mayores niveles de eficacia y eficiencia y de esa manera ofrezcan servicios de altísima calidad.

El Perú, desde hace muchos años, cuenta con diversos regímenes laborales general, especial y otros, que tienen su propia normativa, cada uno con reglas diferentes en todos los sentidos como en la parte remunerativa, descanso físico, beneficios, regímenes pensionarios etc.

Y lo que pretende el país por lo menos unificar los regímenes laborales como son: R.L. N° 276, R.L. N° 728 y R.L. N° 1057 y todos ellos pasan a ser el R.L. N° 30057 con su Reglamento General D.S. N° 040-2014-EF, bajo sus principios de legalidad, continuidad, perfectibilidad o adaptabilidad, neutralidad, igualdad, gratuidad, por lo que la intención es buena, sin embargo como hemos visto los resultados en las opiniones vertidas por los trabajadores de los diferentes regímenes laborales del sector salud que no están de acuerdo en algunos ítems, ya que en la gran mayoría de 113 (100%) encuestados 91 (81%) opinan que si se vulnera los derechos laborales de los trabajadores y el 22 (19%) opinan que no se vulnera los derechos de los trabajadores debido a cuatro factores como son que puede ser la posibilidad de despidos masivos ya que políticamente pueden hacerlo para poder insertar a sus militantes o simpatizantes de su partido o movimiento político, otro factor es como lo establece la LSC, dos evaluaciones desaprobadas, no sin antes una capacitación es causal de cese y donde esta lo que establece la constitución Política del Perú en el Capítulo II De los derechos sociales y económicos en artículo 27° La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario, de igual manera debo manifestar que este capítulo II desde el artículo 22 al 29 favorece y da seguridad y estabilidad al

trabajador, lo que no contempla en la LSC, ya que vulnera nuestros derechos laborales, la pérdida de derechos adquiridos y la afectación de a la negociación colectiva.

Así mismo los trabajadores de los diferentes regímenes laborales opinan que la Ley de servicio Civil es buena y que va a constituir una reforma en la administración pública tal es el caso de la tabla N° 02 de los 113 encuestados y los trabajadores que están dentro del Régimen Laboral N° 30057, opinan 37 (76%), si constituye una reforma para el Estado en temas de administración pública, de la misma manera los trabajadores que no se encuentran comprendidos en el Régimen Laboral N° 30057 opinan 49 (77%) que si constituye una reforma para el Estado siempre y cuando los funcionarios y las personas que van a ejecutar esta Ley lo realice de manera correcta es decir sin dar favoritismo al vecino, al amigo, al que está en el partido político, a la familia etc. es decir que el que va a ejecutar la ley mencionado debe estar dotado de valores con mucha solvencia moral, correcta, ética. Solo de esa manera se llevará a cabalidad la ejecución de la presente Ley.

Sin embargo existe una buena cantidad que opina que no constituye una reforma en la aplicación de esta Ley como los trabajadores que están comprendidos en el régimen laboral y los que no están comprendidos con 12 (24%) y 15 (23%) respectivamente debido a las altas tasas de corrupción y burocracia que va atravesando nuestro país ya que la corrupción se está dando en las altas esferas de las instituciones y sobre todo en las instituciones que administran justicia como son el poder judicial, Junta Nacional de Justicia, Ministerio Publico etc.

Desde la aplicación de la LSC, se pronosticó que el paso de los R.L. N° 276, R.L. N° 728 y R.L. N° 1057, existente en las diferentes instituciones es gradual y que esta se debía concretar en 6 años, es decir debía culminar el 2019, sin embargo, este tránsito se está demorando aun, el traslado está siendo más del tiempo esperado, ya que en nuestro país aún no está preparado en su totalidad ya que desde la época de Fujimori en su gobierno del año 1990 propulso 6 medidas urgentes (anexo N° 09).

Por lo que se prohibió los aumentos remunerativos, ascensos etc. y que se quiera aplicar la LSC, con la meritocracia y mejoras en la remuneración.

En caso del especialista entrevistado opina sobre la LSC que constituye una reforma en la Administración Pública, manifiesta que la Ley 30057 tiene el objetivo de unificar los regímenes laborales existentes en nuestro país, que causa un desorden en lo que respecta a remuneraciones, régimen pensionario, es decir que cada régimen laboral se encuentra con cada reglamento y sus propias características, mientras que la LSC unifica por lo menos al Régimen Laboral General, por lo que se estaría ordenando el problema existente.

En la pregunta en que aprueba o desaprueba la LSC, la opinión es que aprueba, sin embargo, existe muchos vacíos legales, o existe supresión de algunas normas o contradicción con la Constitución Política del Perú, ya que es la Madre norma existente en nuestro país y que la norma de rango menor debe alinearse a la constitución.

Es decir, debe modificarse no en su totalidad, pero si en algunos artículos sobre todo aquellos que vulnera la sindicalización, huelga, protección al trabajador en la estabilidad laboral, de allí que la meritocracia, oportunidad de igualdad, eficacia, eficaz está de acuerdo.

En la pregunta de cuál de los R.L cree que es mejor, opina que la Ley CAS ha sido creada para eliminar a los Servicios No Personales, que era de naturaleza anticonstitucional, ya que no creaba vínculo laboral, estaba sujeto a subordinación y trabaja más que los demás trabajadores y era los que producían más y los me mejor llevaban a las metas y objetivos que la institución tenía, pero era lo que menor tenía remuneración económica, y que alguna vez el especialista trabajo con ese régimen laboral.

Mientras que el R.L. 728 presta mejores condiciones laborales remunerativos y de estabilidad laboral, incentivos, pensionarios etc. es un R.L flexible abierto y que quiere imitar el nuevo RL 30057, introduciendo mejores pagos, meritocracia,

evaluaciones y capacitaciones, pero hay que tener cuidado que se presten para fines políticos, amicalidades o familiares.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

La ejecución de la LSC está en marcha desde el año 2013, cuyo transito es gradual y lento establecido durante 6 años, sin embargo, esta ley mencionada como ya lo hemos estudiado cuenta con algunas falencias, incongruencias, observaciones con la Constitución Política del Perú como resumiremos en este capítulo:

- La LSC, en el Capítulo IV, artículo 31.2.

Analizando este artículo es totalmente preocupante ya que el termino de remuneración es conocido a nivel internacional, siempre se ha utilizado el termino de remuneración en retribución de un servicio prestado y tiene un fundamento en toda la normatividad empezando de la Constitución Política y las diferentes normas de menor rango. Debemos interpretar que si cambian esta denominación podrían cambiar el termino de trabajo por el de servicios y posteriormente los beneficios laborales y pagar solo la compensación y no así los otros conceptos es decir las compensaciones de tiempo de servicio, vacaciones, gratificaciones y otros. No tengo la mala intención de pronosticar lo que va a suceder, pero si prevenir y estar siempre pendiente por la aplicación de esta norma y no creo que estén preparando y pronosticando con esos fines.

La CPP, establece en su artículo 24°, que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente...

- En el mismo artículo 31.2.

No menciona la negociación colectiva para solicitar o mejorar las compensaciones (es decir las remuneraciones) de los trabajadores. De manera que estaría vulnerando la constitucionalidad ya que, en la CPP, en su artículo 28° establece “El Estado reconoce el derecho a sindicación, negociación colectiva y huelga”.

- En el Capítulo VI, artículo 40.

También vulnera el derecho a la negociación colectiva, es decir que los trabajadores de ninguna manera pueden negociar con el Estado los aspectos laborales, también se contradice con el artículo 28° de la Constitución Política del Perú que sí reconoce la negociación colectiva.

- En el Capítulo VI, artículo 42.

Sabemos que podemos solicitar la mejora de nuestras compensaciones económicas, pero no las no económicas, es decir no se puede negociar.

- En el capítulo VII, artículo 49 y el literal k).

La causal de despido sería debería ser cuando uno fallece, renuncia, jubilación, mutuo acuerdo etc. es decir existen muchas razones por el cual el trabajador de una institución pública puede ser despedido, pero no por causas tecnológicas podríamos entender que si la computadora de un trabajador presenta fallas o está deteriorado y no sirve para poder cumplir con los objetivos o metas trazadas de la institución podrá ser despedido, y nos ponemos a pensar si esta falla no solo fuera en una computadora si en muchas computadoras entonces estaríamos frente a un despido masivo, aunque los trabajadores sean eficientes.

- En el capítulo VII, artículo 49 y el numeral i).

Los trabajadores de las instituciones públicas no se oponen a las evaluaciones, sin embargo, ante las altas tasas de corrupción que viene atravesando nuestro país y que todo el país lo ve por la televisión en los programas noticiosos sobre todo por las inconductas de los funcionarios del poder judicial supuestamente los que administran justicia, que se puede esperar cuando un trabajador se someta a evaluaciones y este es sacado de su centro de labor no por incompetente si no por el funcionario que está aplicando la Ley de Servicio Civil, para poder colocar

a sus correligionarios de su partido o movimiento político, o sus familiares, amigos, etc.

Mientras las evaluaciones sean objetivas y se puedan corroborar q realmente no contesto la pregunta de la evaluación y no subjetivas que no puedan corroborarse y eso se suma la vasta solvencia moral, ética, y buena formación del funcionario que va a evaluar y así ejecutar el cumplimiento de la LSC.

Lo mismo supondría que si hay varios trabajadores de las instituciones públicas que salieron desaprobados en las evaluaciones podría decir que habría despidos masivos.

Ya que en la Constitución Política del Perú establece en su artículo 27° la Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

- En el capítulo III, artículo 65.

Aquí vemos que vulnera su derecho a los servidores de servicios complementarios y a los contratados temporalmente, al establecer que los trabajadores mencionados no están comprendidos en la carrera administrativa. Debemos entender mientras los trabajadores mencionados son los que tienen mayor producción, identificación con la institución y son los que tal vez llegan a las metas y objetivos que se traza la institución y son los que están supeditados jerárquicamente, se les arrebatan los derechos y se desconoce el tiempo de servicio.

- En el capítulo III, artículo 72° periodo de prueba es de 3 meses.

Por lo que es un atropello frente a nuestros derechos, cuando existe una convocatoria laboral uno se presenta con otras personas más el cual es sometido a una serie de evaluaciones, es decir el que gana dicha plaza ha tenido q concursar con otras personas más y sale ganador de la plaza, para que después tenga un periodo de prueba de tres meses, para que quizá posteriormente sea resuelto su contrata.

En el capítulo V, en el artículo 77.

- Tal normativa se contradice, en el mismo artículo 77, líneas más abajo establece, que excepcionalmente, se puede contratar más personal.

Dicho artículo nos hace ver que el número de servidores de confianza no se puede contratar mayor al 5% del total de puestos previstos, sin embargo, mediante una resolución de presidencia ejecutiva si lo pueden hacer, lo que implica es que, si pueden contratar a personal bajo una justificación, de esa manera podrían contratar personal para favorecer a sus partidarios, amigos, familia etc. bajo una justificación (justificación entre comillas) que si necesitan personal.

- Disposiciones complementarias finales: novena, vigencia de la Ley, literal a).

En esta disposición complementaria final de la LSC, establece un mandato, en lo que los trabajadores de las instituciones públicas que se encuentran dentro de los decretos legislativos 276 y 728, se aplicará la ley, nosotros los abogados entendemos que no se puede vulnerar los derechos de la persona, ya que existen mecanismos como los derechos colectivos, mediante la negociación colectiva que establece la Constitución Política en su artículo 28°.

Disposición complementaria transitoria: cuarta, traslado de servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 al régimen del Servicio Civil. Textualmente, “Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276,728 y 1057 pueden trasladarse voluntariamente...”.

Vemos que los trabajadores de los diferentes Decretos Legislativos pueden pasar al Decreto Legislativo de la LSC voluntariamente, sin embargo, no estipula que seguirán es su régimen o ya pasaran al otro régimen y si fuera el caso la plaza que deja se convoca a concurso etc., es decir hay vacíos legales que se debe complementar.

Además, esta LSC está diseñado para que el paso sea automático de los tres Regímenes Laborales Generales (276, 728 y 1057).

- Disposición complementaria final: primera, trabajadores servidores, obreros, entidades y carreras no comprendidos en la presente Ley.

Cuando una Ley tiene el objetivo de unificar todos los regímenes labores como es el caso tiene que ser aplicado a todo los regímenes laborales, de esa manera el Estado solo tendría solo un único Régimen Laboral, no se estaría excluyendo a otras instituciones, como los mencionados, no tiene razón, ya que el personal trabajador en su raciocinio no se puede explicar el porqué, por ejemplo está excluido el Congreso de la Republica, si aplicamos la Ley de Servicio Civil tendremos representantes de todas las regiones ósea los congresistas con mayor competitividad, eficaz y eficacia. Teniendo recursos humanos de alto nivel con el principio de la meritocracia.

- Capítulo VI, artículo 45° ejercicio de huelga, numeral 45.1, 45.2.

Como vemos en este artículo no tiene sentido el ejercer el derecho a huelga ya que, si la huelga lo realizan 10 médicos, 12 enfermeras, 5 obstetras, 4 técnicos en enfermería y 2 auxiliares, el Estado contratará de manera temporal el número de personal que viene realizando la huelga y la institución seguirá funcionando, es decir no tiene razón la huelga que se viene realizando porque la atención a los usuarios está garantizada.

En el presente trabajo de investigación encontramos todos los trabajadores del sector salud (Dirección regional de Salud, Red de Salud Huamanga, Hospital Regional de Ayacucho y Hospital Jesús de Nazarenas), opinan 91 (81%) que si vulnera a los derechos laborales de los trabajadores; solo el 22 (19%) opina que no vulnera, en trabajos encontrado por Vásquez encontramos números que se aproxima a nuestros resultados como son razones por lo que aprueba la Ley de Servicio Civil es por las razones, reforma del Estado 23 (32,4%) propicia meritocracia 40 (56,3%), mejores sueldos 28 (39,4%), mejor atención 32

(45,1%). Mientras que Llerena en su trabajo de investigación encontró la aprobación de la Ley de Servicio Civil, aprueba 34 (28%)

Respecto al motivo de la dación del Servicio Civil, he separado a los trabajadores del sector de salud en los que se encuentran comprendidos en el régimen laboral 30057 y en los que no se encuentran comprendidos en el régimen laboral 30057 (es decir los que se encuentran en las carreras especiales, si constituye una reforma en la administración pública, en mi trabajo de investigación 37 (76%) opinan que, si constituye, y 12 (24%) no constituye; mientras lo de la carrera especial 49 (77%) opinan que, si constituye, y 15 (23%) no constituye; la autora Llerena en su trabajo de investigación encontró cifras parecidas como en la misma pregunta encontró que de 67 (56%) opinan que, si constituye, y 53 (44%) no constituye; mientras lo de la carrera especial 98 (82%) opinan que, si constituye, y 22 (18%) no constituye; por medio de los derechos colectivos según Vásquez, según las normas que ofrecen mejores beneficios son del Decreto Legislativo N° 276, son 90 (55.2%), mejor beneficio Decreto Legislativo N° 728, 34 (20.9%), mejor beneficio Decreto Legislativo N° 1057, 4 (2,5%), mejor beneficio Decreto Legislativo N° 30057, 41 (25.2%); mientras que con la autora Llerena los resultados son lo siguiente según las normas que ofrecen mejores beneficios con los trabajadores que se encuentran comprendidos en el régimen de la Ley de Servicio civil son del Decreto Legislativo N° 276, son 43 (36%), mejor beneficio Decreto Legislativo N° 728, 41 (34%), mejor beneficio Decreto Legislativo N° 1057, 0 (0%), mejor beneficio Decreto Legislativo N° 30057, 36 (30%); y con los trabajadores que no se encuentran comprendidos en el régimen de la Ley de Servicio civil son del Decreto Legislativo N° 276, son 22 (18%), mejor beneficio Decreto Legislativo N° 728, 17 (14%), mejor beneficio Decreto Legislativo N° 1057, 0 (0%), mejor beneficio Decreto Legislativo N° 30057, 81 (68%). Lo que significa que los trabajadores asumen que el Decreto legislativo 1057 no brinda ningún beneficio en ninguno de los investigadores, seguido por el Decreto legislativo 728 y 276, la que tiene mejores beneficios.

En mi trabajo de investigación los resultados son según las normas que ofrecen mejores beneficios con los trabajadores que se encuentran comprendidos en el régimen de la Ley de Servicio civil son del Decreto Legislativo N° 276, son 14

(29%), mejor beneficio Decreto Legislativo N° 728, 22 (45%), mejor beneficio Decreto Legislativo N° 1057, 0 (0%), mejor beneficio Decreto Legislativo N° 30057, 13 (26%); y con los trabajadores que no se encuentran comprendidos en el régimen de la Ley de Servicio civil son del Decreto Legislativo N° 276, son 15 (23%), mejor beneficio Decreto Legislativo N° 728, 30 (47%), mejor beneficio Decreto Legislativo N° 1057, 0 (0%), mejor beneficio Decreto Legislativo N° 30057, 19 (30%).

Lo que asume que de alguna manera el Decreto Legislativo N° 30057, es aceptable en todos los estudios.

En la pregunta de cómo debe quedar la LSC la opinión de los trabajadores que se encuentran comprendidos en el régimen de la LSC, opinan que debe continuar en vigencia tal como está actualmente 12 (25%), debe modificarse 30 (61%), debe derogarse 30 (61%), debe derogarse 5 (5%), no opina 2(4%); mientras los trabajadores que no se encuentran comprendidos en el régimen de la LSC son, debe continuar en vigencia tal como está actualmente 18 (28%), debe modificarse 41 (64%), debe derogarse 4 (6%), debe derogarse 5 (5%), no opina 1(2%).

Según la autora Llerena en la pregunta de cómo debe quedar la LSC, la opinión de los trabajadores que se encuentran comprendidos en el régimen de la LSC son, debe continuar en vigencia tal como está actualmente 12 (10%), debe modificarse 63 (53%), debe derogarse 43 (35%), no opina 2 (2%); mientras los trabajadores que no se encuentran comprendidos en el régimen de la LSC son, debe continuar en vigencia tal como está actualmente 83 (69%), debe modificarse 17 (14%), debe derogarse 13 (11%), no opina 7 (6%).

El especialista en la entrevista está de acuerdo con lo antes mencionado que existe una vulneración en los derechos laborales de los trabajadores.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

A nivel mundial se está aplicando la LSC (anexo N° 12), pero en los países desarrollados es un éxito, en América Latina se está aplicando de manera gradual ya que este tipo de cambios tiene que ser de manera gradual.

El Perú, es un país que está saliendo de una crisis y está catalogado como un país en desarrollo, con una población de 30 millones de personas (INEI, 2014:1), el tipo de gobierno es unitario, representativo y descentralizado bajo el principio de separación de poderes y con una descentralización como nacional, regional y local.

Como ya se ilustro el Perú cuenta con numerosos Regímenes Laborales entre general, especial y otros (anexo N° 10), por lo que el Estado siempre está preocupado por la existencia de muchos Regímenes Laborales y el objetivo de la aplicación de la LSC es unificar estos Regímenes Laborales para que no exista diferentes reglas de juego.

La opinión de los encuestados para el trabajo de investigación la aplicación de esta LSC, es buena en toda su estructura con algunas observaciones que hice en la conclusión que vulnera de alguna manera los derechos de los trabajadores; es buena pero esta aplicación debe darse por personas con una solvencia moral, ética, respeto a las personas, sin tintes políticos etc. de esa manera se garantizaría todo lo estipulado en sus principios.

Caso contrario la aplicación de esta ley será un fracaso si lo van a utilizar para realizar despidos arbitrarios por las razones expuestas a profundidad, ya que el despido puede ser personal o colectiva y ocasionará un conflicto con el Estado, Ya que la población viene atravesando una crisis con los funcionarios del Estado

ante tanta corrupción enquistada desde los padres de la patria hasta las instituciones más pequeñas, que se ha perdido la confianza en los políticos, funcionarios y trabajadores del Estado, tiene que pasar varios años para recobrar la confianza en nuestros políticos, a su vez nuestros políticos tienen que demostrar eficaz, eficacia, honestidad, transparencia, humildad etc. y lograr las metas y objetivos que se han trazado.

Las Leyes, normas se formulan pensando en el beneficio, bienestar, en el desarrollo y sostenimiento en el tiempo del pueblo y que los frutos se verán a largo plazo. Pero si las leyes lo utilizan para bienestar personal, políticamente, para la familia, amigos, esta no tendrá buenos resultados y generará a lo largo los conflictos que ya vimos cuando esta Ley fue aprobada en el año 2013, los trabajadores de las diferentes instituciones salieron a las calles para realizar, paros, huelgas etc. en contra de la aplicación de la ley mencionada.

Ayacucho es una región que sufrió por muchos años el fenómeno del terrorismo, es decir que existe una salud mental deteriorada y muy sensible, y se suma la vulneración de nuestros derechos sobre todo laborales, ya que gracias al trabajo uno lleva una remuneración para poder satisfacer las necesidades de la familia y tener mejores condiciones de vida.

Por lo que recomiendo a que es la necesidad urgente de la LSC, pero que tenga la necesidad de mejorarla, así estaríamos erradicando tantos Regímenes Laborales existentes en nuestra normatividad y solo se estaría hablando de un solo régimen pensionario, es decir una sola regla de juego. Con un sistema único homologado bajo los principios de equidad y justicia, según el nivel que se encuentre el trabajador.

Por otra parte, los puntos que se ha visto en el Capítulo V de las conclusiones que hemos visto punto por punto la vulneración de nuestros derechos laborales por parte de la Ley servir se debe mejorar sobre todo en los derechos colectivos, establecida en el Capítulo VI desde el artículo 40° al 45° que se contradice de manera tacita con la Constitución política del Perú, en los artículos mencionados.

Debo manifestar también que esta Ley se viene aplicando desde el año 2013 y que hasta ahora no se ve muchos cambios ya que está establecido que el tránsito de los diferentes ministerios al paso a la Ley de Servicio Civil es de 6 años y este 2019 cumple 6 años, es decir que se está dando de manera muy gradual.

CAPÍTULO VII

PROPUESTA

Según la opinión de los encuestados la LSC es buena, pero que tiene que ser elaborada por profesionales de diferentes especialidades, es decir tiene que estar presente la mayoría de las profesiones como médicos, abogados economistas, enfermeras, obstetras, ingenieros de todas las especialidades, psicólogos, abogados y que estos sean provincianos, de la capital y del extranjero, para que así por medio de las opiniones de todos salga una Ley muy nutrido y sustentado de acuerdo a las realidad nacional desde lo más recóndito de nuestro Perú hasta la experiencia de los países desarrollados, de esa manera la Ley se ajustará a nuestra realidad pero con enfoque profesional.

La propuesta que realizo es no solo para la elaboración de la LSC sino también para la elaboración de otras normas que tienen un gran impacto y que define el desarrollo de la sociedad a largo plazo.

La LSC está diseñada a paso voluntario del D.L 276, D.L. 728 y D.L. 1057 como lo establece, sin embargo, esta Ley está elaborada para unificar estos Decretos Legislativos mencionados.

Por lo que las leyes se deben elaborar de manera relacionada, clara, sencilla y que no tenga otras interpretaciones tal como se viene observando en esta Ley, que se sale de los principios de legalidad, constitucional y que por eso muchos investigadores en muchos artículos, libros, revistas, periódicos etc. opinaron que la LSC es inconstitucional, por los puntos descritos en la conclusión del presente trabajo de investigación.

Bajo las posibilidades de desarrollo, igualdad de oportunidades, meritocracia, estabilidad, garantía de nivel adquirido y una buena retribución, las leyes en la administración pública será bien ejecutado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arriaza, A. y col, (2012). En su tesis de magister *“Perfiles para la selección de directivos a través del sistema de alta dirección pública”* Santiago de Chile
- Beltrán, L. (2013) en su tesis *“Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado”*.
- Constitución Política del Perú 1993.
- Constitución Política del Perú 1979.
- Costa, P. (2014), en su tesis de magister *“El Servicio Civil en Ecuador: Innovación y reforma de la Burocracia en el periodo 2003 – 2008”*.
- Cortázar, J. y col. (2014) *Al servicio del ciudadano. Una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004-2013)*. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Chanamé, O. (2007). En su libro *“Ciencias Políticas”* Universidad Inca Garcilaso de la Vega Fondo Editorial Editor: Lucas Lavado
- Chiavenato, I. (2015) en su libro *“Administración de Recursos Humanos”* El capital humano de las organizaciones Octava edición McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Dahl, R. (2012) en su libro *“La Democracia”*. Editorial: Editorial Ariel, Colección Quinta esencia.
- Delgado, C. (2015) en su tesis *“La coordinación interinstitucional en la implementación de la Reforma del Servicio Civil: el proceso de tránsito, en el gobierno nacional, período 2014-2015”*.
- Del Pino, D. (2014) en su tesis de magister *“La implementación de la Nueva Ley Servir”*
- Díaz, F. (2015) en su tesis *“La vulneración de la Ley del Servicio Civil a los derechos colectivos de trabajo de los empleados Públicos del Perú”*.
- Diccionario enciclopédico Universal (1998), Edición Alfonso Dorado, Edición 1998 Cultural S.A. Polígono industrial Arroyomolinos Madrid España.
- Dollar, D. (2005) en su libro *¿Puede la globalización beneficiar a todo el mundo?* Copyright © 2005 Banco Mundial, NW, Washington, DC 20433, USA. edición: © 2005 Banco Mundial en coedición con Alfaomega Colombiana, Calle 106A N° 22-56, Bogotá, Colombia.

- Esparch, N. (2012) *Ventanas de oportunidad: el caso de la reforma del Servicio Civil*. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.
- Espinoza, E. (2011), en su tesis “*Impacto del sistema del servicio profesional de carrera en la administración pública*”: una auscultación exploratoria, en México.
- Iacoviello, M. (2015) *Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú*. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Jurista Editores (2016). Libro Legislación Laboral Sector Público y Sector Privado Jurista Editores E.I.R.L. Edición enero 2016.
- Ley N° 30057 (2013). *Ley del Servicio Civil*. Lima, 3 de julio del 2013.
- Ley N° 27658 (2012). *Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado*. Lima, 9 de enero.
- Ley N° 28175 (2004). *Ley Marco del Empleo Público*. Lima, 18 de febrero.
- Llerena (20016) en su tesis “*Ley del Servicio Civil y sus implicancias Sociales en el Perú, Arequipa 2015*”.
- Ortega, A. (2016) en su tesis “*Ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional y las innovaciones de la Ley 30057 o del Servicio Civil*”.
- ORTIZ, O. (2015). En su tesis de magister “*Los concursos públicos de mérito en la carrera administrativa en Colombia respecto a la convocatoria No. 001 DE 2005*” Colombia.
- Mascott, M. y col. (En su libro “*Sistemas de Servicio Civil: una comparación internacional*”. COMITÉ DEL CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES Y DE OPINIÓN PÚBLICA, Cámara de Diputados. LVIII Legislatura Av. Congreso de la Unión Núm. 66. Col. El Parque Edificio G, 2° piso, México, DF.
- Marx, Karl (1945). *Historia Crítica de la Teoría de la Plusvalía* (Wenceslao Roces, trad.). México: Fondo de Cultura Económica.
- Marx, Karl (1945). Prólogo de Marx a la Primera edición. Marx, Karl. *El Capital*. Tomo 1. Fondo de cultura Económica. Edición en Español de 1959. Reimpresión de 1995.
- SERVIR (2012). *El servicio civil peruano. Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma*. Edición digital. Disponible en: <http://www.servir.gob.pe/>

- Soto, M. y col. (201) “*El Rol Jurídico y Social del Estado. Lima – Perú*”. De la Oficina de Asesoría Jurídica del Ministerio de Salud
- Torres, V (2016) en su tesis “*La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013 – 2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios*”.
- Torres, P. (2009). En su tesis de maestría “*Análisis del perfil del Gerente Público de servicios centralizados en la ciudad de Punta Arenas*” Chile
- Trefogli, G. (2008 – 2012) en su tesis “*Gestión estratégica y creación de valor en el sector público: Estudio de caso sobre el desarrollo de evaluaciones de conocimientos en el Servicio Civil peruano*”.
- Vasquez, H. (2018) en su tesis “*Ley del Servicio Civil y su implicancia en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Geresla Lambayeque. Perú, 2017.*”
- Weber, M. (1922) en su libro “*ECONOMÍA Y SOCIEDAD*” *Esbozo de sociología comprensiva, editorial Fondo de cultura económica, México - Primera edición en alemán, 1922. Segunda reimpresión en FCE-España, 2002*
- Zavala, J. y col. (2001) “*COMISIÓN MULTISECTORIAL ENCARGADA DE ESTUDIAR LA SITUACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRAL*” Informe Final. Informe de la Comisión Multisectorial Encargada de Estudiar la Situación del Personal de la Administración Pública Central. Lima. Consulta: 10 de mayo de 2015. http://www.mintra.gob.pe/contenidos/legislacion/servidores_publicos/informe_final.pdf.

ANEXO N° 01

CUESTIONARIO

El presente cuestionario es ANONIMO y es totalmente confidencial, se solicita la mayor veracidad en el llenado del cuestionario.

Fecha de aplicación de la encuesta: _____

Institución que labora: _____

I. DATOS PERSONALES

1. Edad:
2. Sexo: Varón () Mujer ()
3. Grupo ocupacional: Profesional () Técnico () Auxiliar ()
4. Tiempo de servicio en el sector:
5. Régimen Laboral al que pertenece:
D.L. 276 () D.L: 728 () D.L. 1057 () D.L 30057 ()
6. ¿La Ley de Servicio Civil constituye reforma de la administración Pública en nuestro país?
SI () NO ()
7. ¿Qué objeto se persigue con la dación de la Ley de Servicio Civil (Ley 30057)?
 - a) Defender los derechos de los trabajadores ()
 - b) Organizar la administración pública ()
 - c) Erradicar la corrupción y la burocracia de la administración pública ()
 - d) Mejorar la atención de los ciudadanos ()
 - e) No precisa ()
8. ¿Usted aprueba o desaprueba la Ley de Servicio Civil (Ley 30057), así como su reglamentación?
Aprueba () Desaprueba () No opina ()

Si aprueba ¿Por qué?

- a) Constituye una reforma del estado ()
- b) Propicia meritocracia ()
- c) Habrá mejores sueldos para los trabajadores ()
- d) Habrá mejor atención en la administración pública ()
- e) Otra razón ()

Si desaprueba ¿Por qué?

- a) Porque se afectarán las condiciones laborales de los trabajadores ()
- b) Porque habrá despidos masivos ()
- c) Porque generará desorden en el sector público ()

- d) Porque se evaluará a los trabajadores ()
e) Otra razón ()
f) No precisa ()

9. ¿Usted está de acuerdo con la aplicación de la meritocracia en la administración pública)

SI () NO ()

10. ¿La aplicación de la Ley de Servicio Civil logrará que en el estado haya trabajadores más calificados?

SI () NO ()

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

- Régimen del D.L. 276 ()
- Régimen del D.L. 728 ()
- Régimen del D.L. 1057 ()

12. ¿Existen normas de la Ley de Servicio Civil que afectan los derechos laborales de los trabajadores?

SI () NO ()

¿Cuáles?

13. ¿Cuál crees que sea el impacto social de la Ley de Servicio Civil en los servicios del ciudadano?

- Positivo ()
Negativo ()
Ningún impacto ()
No precisa ()

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

SI () NO ()

15. ¿Cómo debe quedar la Ley de Servicio Civil?

- Debe continuar en vigencia tal como está actualmente
Debe modificarse ()
Debe derogarse ()
No opina ()

ANEXO N° 02

ENTREVISTA A ESPECIALISTAS

El presente cuestionario es ANONIMO y es totalmente confidencial, se solicita la mayor veracidad en el llenado del cuestionario.

1. ¿La Ley de Servicio Civil constituye reforma de la administración Pública en nuestro país?

SI ()

NO ()

¿Porque?.....

.....
.....
.....
.....

2. ¿Usted aprueba o desaprueba la Ley de Servicio Civil (Ley 30057), así como su reglamentación?

Aprueba ()

Desaprueba ()

No opina ()

¿Porque?.....

.....
.....
.....
.....

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

• Régimen del D.L. 276 ()

• Régimen del D.L. 728 ()

• Régimen del D.L. 1057 ()

• Régimen del D.L. 30057 ()

¿Porque?.....

.....
.....
.....
.....

ANEXO N° 03

FICHA DE OBSERVACIÓN DOCUMENTAL PARA LOS SUB INDICADORES

INDICADOR:
UNIDAD DE ESTUDIO:
RESUMEN:
ANALISIS Y APRECIACIONES:

ANEXO N° 04

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

La validación de los instrumentos tanto como el **CUESTIONARIO** y la **ENTREVISTA** se dio por especialistas en el tema, es decir con el Grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad que laboran en las diferentes Instituciones Públicas y Privadas.

- Dr. Miro Román Castro La Torre
- Dr. Edgar Agustín García Donayres
- Dr. Fredy Rolando Aguado Cuadros

El alfa de Cronbach del cuestionario

El alfa de Cronbach

,977

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

99

Quien suscribe, MIRO ROMAN CASTRO LA TORRE
con DNI N° 28215331, de profesión ABOGADO Y LIC. EN ADMINISTRACIÓN
con grado de DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

—
Cristian M. P. P. P. P.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Fredy Rolando Aguado Cuadros,

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Fredy Rolando Aguado Cuadros
con DNI N° 28228362, de profesión Biólogo

ANEXO N° 05
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TABLA DE TRIPLE ENTRADA VARIABLES PARA LA SISTEMATIZACION DE INFORMACION DE LA INVESTIGACION

OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar en qué medida, describir y explicar la incidencia en la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del sector salud en la aplicación de la Ley de Servicio Civil en el distrito de Ayacucho 2018.

Objetivos Específicos

- Determinar en qué medida, describir y explicar la incidencia en la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del sector salud comprendidos y no comprendidos en el Régimen Laboral 30057 de acuerdo a las características de la Ley de Servicio Civil en el distrito de Ayacucho 2018.

- Determinar en qué medida, describir y explicar la incidencia en la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del sector salud comprendidos y no comprendidos en el Régimen Laboral 30057 de acuerdo a la afectación de la Ley de Servicio Civil en el distrito de Ayacucho 2018.

Categorías Preguntas	Fuentes e instrumentos	Trabajadores comprendidos en el Régimen Laboral 30057	Trabajadores comprendidos en el Régimen Laboral Especial	Especialista	Fundamento Teórico
		Cuestionario	Cuestionario	Entrevista	Análisis de datos
	Categoría o constructo Marco Normativo				
Indicador Constitución Política del Perú	X	X	X		<p>CAPÍTULO II DE LOS DERECHOS SOCIALES Y ECONÓMICOS, Artículo 11°.- El Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas. Supervisa asimismo su eficaz funcionamiento. La ley establece la entidad del Gobierno Nacional que administra los regímenes. Artículo 22°.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. de pensiones a cargo del Estado. Artículo 24°.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.</p> <p>El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores. Artículo 26°.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. <p>Artículo 27°.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Artículo 28°.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. <p>La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.
Decreto Legislativo N° 728	X	X	X		<p>CAPITULO I - PRINCIPIOS FUNDAMENTALES Artículo 1.- La Política Nacional de Empleo constituye el conjunto de instrumentos normativos orientados a promover, en armonía con los artículos 42, 48, y 130, de la Constitución Política del Estado, un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que asegure a todos los peruanos el acceso a una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo, en cualquiera de sus manifestaciones. Artículo 2.- Son objetivos de la presente Ley: e)</p>

				<p>Garantizar la seguridad en el empleo y los ingresos de los trabajadores, respetando las normas constitucionales de estabilidad laboral; g) Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo; Artículo 3.- El Estado estimula y promueve la innovación tecnológica de conformidad con el artículo 137 de la Constitución Política, como la condición necesaria para el desarrollo económico. La introducción de tecnología que eleve los niveles de productividad del trabajo, constituye un derecho y un deber social a cargo de todos los empresarios establecidos en el país. c) Sistemas de fijación de los niveles salariales de los trabajadores en función de sus niveles de productividad; CAPITULO II - DEL PERIODO DE PRUEBA Artículo 44.- Están exonerados del período de prueba: a) Los trabajadores que ingresen por concurso; Artículo 43.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a estabilidad. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores a desarrollar requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados y de un año tratándose de personal de dirección o que desempeña cargos de confianza. CAPITULO VII - DEL CESE COLECTIVO POR CAUSAS OBJETIVAS Artículo 86.- Son causas objetivas para la terminación del contrato de trabajo.</p>
Decreto Legislativo N° 276 (CAS).	X	X	X	<p>TITULO I DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA CAPITULO I DE LA ESTRUCTURA Artículo 11.- Para la progresión sucesiva en los niveles se tomarán en cuenta los factores siguientes: a) Estudios de formación general y de capacitación específica o experiencia reconocida; b) Méritos individuales, adecuadamente evaluados; y c) Tiempo de permanencia en el nivel. CAPITULO IV DE LAS OBLIGACIONES, PROHIBICIONES Y DERECHOS Artículo 24.- Son derechos de los servidores públicos de carrera: a) Hacer carrera pública en base al mérito, sin discriminación política, religiosa, económica, de raza o de sexo, ni de ninguna otra índole; b) Gozar de estabilidad. Ningún servidor puede ser cesado ni destituido sino por causa prevista en la Ley y de acuerdo al procedimiento establecido; d) Gozar anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas salvo acumulación convencional hasta de 02 períodos; l) Constituir sindicatos con arreglo a ley; m) Hacer uso de la huelga, en la forma que la ley determine.</p>
Decreto Legislativo N° 1057 DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN	X	X	X	<p>Artículo 6º.- Contenido Artículo El acceso al régimen de Contratación Administrativa de Servicios se realiza obligatoriamente mediante concurso público. La convocatoria se realiza a través del portal institucional de la entidad convocante, en el Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en el Portal del Estado Peruano, sin perjuicio de utilizarse, a criterio de la entidad convocante, otros medios de información. El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos: a) Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida. b) Jornada máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas</p>

ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS).				<p>semanales.</p> <p>Cuando labore en una entidad en la que existe una jornada de trabajo reducida establecida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales, le será aplicable tal jornada especial. c) Descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas como mínimo. d) Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo. e) Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público. f) Vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales. g) Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales. h) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. i) A la libertad sindical, ejercitada conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, y normas reglamentarias. j) A afiliarse a un régimen de pensiones, pudiendo elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones, y cuando corresponda, afiliarse al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. 8º.- Concurso público El acceso al régimen de Contratación Administrativa de Servicios se realiza obligatoriamente mediante concurso público. La convocatoria se realiza a través del portal institucional de la entidad convocante, en el Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en el Portal del Estado Peruano, sin perjuicio de utilizarse, a criterio de la entidad convocante, otros medios de información.</p>
Decreto Legislativo N° 30057 (Ley de Servicio Civil).	X	X	X	Decreto Legislativo N° 30057 (Ley de Servicio Civil). Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM
Categoría o constructo Marco Referencial				
Título de la tesis "Los concursos públicos de mérito en la carrera administrativa en Colombia respecto a la convocatoria No. 001 DE 2005"	X	X	X	Como la Ley servir lo estipula en sus artículos la institucionalidad de la profesionalización en la administración pública, inicia con toda una gama de requisitos para acceder a estas plazas donde prima la meritocracia. Respetando las diferentes etapas durante el concurso empezando de la convocatoria, inscripción, pruebas, análisis de documentos, listas de elegible, periodo de prueba etc.
Título de la tesis "El Servicio Civil en Ecuador: Innovación y reforma de la Burocracia en el periodo 2003 – 2008".	X	X	X	La Ley del Servicio Civil es un conjunto de normas que se basa en el mejoramiento de nuestro sistema administrativo y que nuestros trabajadores del aparato estatal trabajen con las actitudes y aptitudes enmarcados en el cumplimiento de su rol, metas y así para la satisfacción individual y todo el conjunto de trabajadores e institucional

Título de tesis “Ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional y las innovaciones de la Ley 30057 o del Servicio Civil”.	X	X	X	Desde la constitución de 1993 establece que la máxima autoridad y jefe supremo es el presidente de la república, seguido de los vice presidentes y los demás funcionarios públicos, que trabajan en beneficio de la sociedad y no para un partido político, y que ningún funcionario público puede desempeñar más de un empleo.
Título de tesis “Ley del Servicio Civil y sus implicancias Sociales en el Perú, Arequipa 2015”.	X	X	X	La Ley servir es positiva contiene normas que ayudará a una reforma que modernizará la administración pública y permitirá una gestión integral del recurso humano, a través de mecanismos de incentivo en base al mérito, igualdad de oportunidades y otros con la transparencia, el respeto a la ética pública, el fortalecimiento de las competencias laborales de los trabajadores y la gestión por resultados.
Título de tesis “La vulneración de la Ley del Servicio Civil a los derechos colectivos de trabajo de los empleados Públicos del Perú”.	X	X	X	La negociación colectiva, se básicamente entre el empleador y sus trabajadores que se encuentran agrupados en organizaciones que pueden ser una o más, que mediante estas negociaciones llegan a acuerdos y objetivos, que pueden ser temas referentes a las remuneraciones y las condiciones en la forma de trabajo y por otra parte la negociación los trabajadores detallan bajo que normas regirán sus relaciones.
Título de tesis “La implementación de la nueva Ley servir”	X	X	X	El motivo de la tesis es el proceso de la implementación, que posterior a la promulgación de la norma en el año 2013, el 2014 se dio el proceso de implementación, promulgando su reglamentación y creación del cuerpo de gerentes, de capacitación y rendimiento para el sector público, estableciendo un régimen especial facultativo para los Gobiernos Regionales y Locales
Título de tesis “Promulgación de la Ley Servicio Civil y su incidencia en la vulneración de los derechos laborales contenido en los convenios colectivos de los trabajadores Municipales del distrito de Cajamarca”	X	X	X	El presente estudio demuestra como a partir de la promulgación de la ley servicio civil incide en la vulneración de los derechos laborales contenidos en los convenios colectivos de los trabajadores municipales del distrito de Cajamarca, derechos contemplados en la Constitución Política del Perú de 1993, en su artículo 28° prescribe: “El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.
Categoría o constructo Marco Teórico				
La Democracia			X	La democracia, como sistema de gobierno, puede existir tanto en un sistema republicano como en uno de carácter monárquico de tipo parlamentario, donde en lugar de la figura de presidente existe la de primer ministro, con atribuciones muy semejantes.

				La democracia, puede ser entendida como una doctrina política multitudinaria o de mayoría y una forma de vida en sociedad, y su principal función es el respeto por los derechos humanos.
Neoliberalismo			X	El término de neoliberal ya que fue introducido en América Latina se fue haciendo popular, sin embargo, sigue siendo objeto de rechazo entre los denominados liberales contemporáneos debido a lo ambiguo y/o complejo de su definición. Por lo que la definición de neoliberal es la prioridad del sistema de precios, el libre emprendimiento, la libre empresa y un estado libre e imparcial.
Globalización			X	En el mundo existieron fenómenos que marcaron la historia como es en Europa la caída del muro de Berlín y por ende la reunificación de las dos Alemanias, la dispersión de la Unión Soviética por ende se produce el fin del Pacto de Varsovia, y otras acciones más que culmina con el fin de la guerra fría y que en aquel entonces existía un mundo bipolar. Apareciendo países en el mundo buscando un mejor posicionamiento en el escenario mundial, tal es así como los Estados Unidos como el país más poderoso del planeta. También se crea el NAFTA (North American Free Trade Agreement), el Tratado de Libre Comercio de América del Norte; que estaba conformada por los países Estados Unidos, Canadá y México.
Categoría o constructo Marco Conceptual				
Recursos Humanos. (Chiavenato)	X	X		Son las personas que constituyen el elemento más valioso en cualquier organización; y en la administración de empresas, que tienen la función de encaminar y dirigir a la institución que pertenecen a mejorar para poder llegar a las metas y objetivos trazados.
Sociología (Weber)	X	X		La palabra sociología proviene de latín de la unión de las palabras <i>socius</i> que significa socio o individuo; y <i>logos</i> que significa estudio, por lo tanto, podemos traducir que sociología significa es el estudio del socio o individuo.
Implicancias	X	X		Implicancias es un término que de acuerdo a la Real Academia Española es la consecuencia o secuela de algo, puede ser de una contradicción entre términos o de una incompatibilidad moral o legal para tomar una decisión justa.

Estado	X	X		Conjunto de instituciones que poseen la autoridad y potestad para establecer las normas que regulan una sociedad, teniendo soberanía interna y externa sobre un territorio determinado. (Weber)
Estado Peruano	X	X		El Estado peruano es uno e indivisible. Su gobierno unitario, representativo y descentralizado, y se organiza según el principio de separación de poderes. El Estado Peruano Artículo 43º Constitución del Perú 1993.
Régimen laboral	X	X		Un régimen laboral es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos. Existe multiplicidad de regímenes en la administración: Generales, especiales y otros.
Ley	X	X		Regla o norma establecida por una autoridad superior para regular, de acuerdo con la justicia, algún aspecto de las relaciones sociales.
Trabajador	X	X		Trabajador es la persona física que con la edad legal mínima presta servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución. Si su edad es menor a legal establecida, puede ser considerado trabajo infantil y puede ser ilegal a menos que tenga, en ciertos casos, permiso de sus padres o tutores. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.
Categoría o constructo Marco Filosófico				
"Fundamentos Epistemológicos de la Administración de Recursos Humanos" por federick.	X	X		La administración en recursos humanos fue denominada anteriormente por varias denominaciones como administración de relaciones industriales, relaciones laborales, administración de personal, empleado público, trabajador del estado etc. sin embargo son sinónimos para aquella persona que labora en una institución. Sin embargo, los recursos humanos, que, de alguna manera sólida, gnoseológicamente definiéndolo puede recibir aportaciones de otras ciencias como de la sociología, psicología, artes, matemática, filosofía, etc. sin perder su esencia, así seguir desarrollando metodologías concretas de investigación utilizando no solo el paradigma empírico analítico (investigación cuantitativa e inductiva), entonces se debe apreciar al recurso humano como una ciencia pura relacionado con la epistemología, teleología y la axiología.
"El Capital" Karl Marx	X	X		En esta sociedad contemporánea el trabajo entra en un proceso de cambio en que se convierte en mercancía, en el que el hombre solo piensa en sí mismo y nadie piensa en los demás, en el que el trabajador vende su mercancía (fuerza de trabajo), el agricultor sus productos, el capitalista sus productos que ofrece, el prestamista, prestamos de dinero etc. y que ven sus propias conveniencias y tener una mayor rentabilidad, es decir leyes objetivas del capitalismo.

ANEXO N° 06

Constancia para la ejecución del trabajo de Tesis

SOLICITO: Ejecución de la Tesis.

SEÑOR DOCTOR DIRECTOR DE LA RED DE SALUD HUAMANGA.

S.D.



Yo Carlos Anchay Quispe, identificado con DNI N° 28306332, domiciliado en el Jr. Mariscal Miller N° 120 Magdalena de esta ciudad, ante usted me presento y expongo:

Que siendo alumno de la Escuela de Posgrado Doctorado de la mención "Gestión Pública y Gobernabilidad" de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo y que actualmente tengo aprobado la Tesis titulado "La aplicación de la Ley de Servicio Civil y su incidencia en la vulneración de los derechos laborales en el Sector Salud del Distrito de Ayacucho – 2018". Solicito a su digno despacho aceptar mi petición a fin de poder ejecutar dicho trabajo de investigación.

Sin otro en particular es propicia la oportunidad para desearle éxitos en su gestión.

Ayacucho 18 de julio del 2018

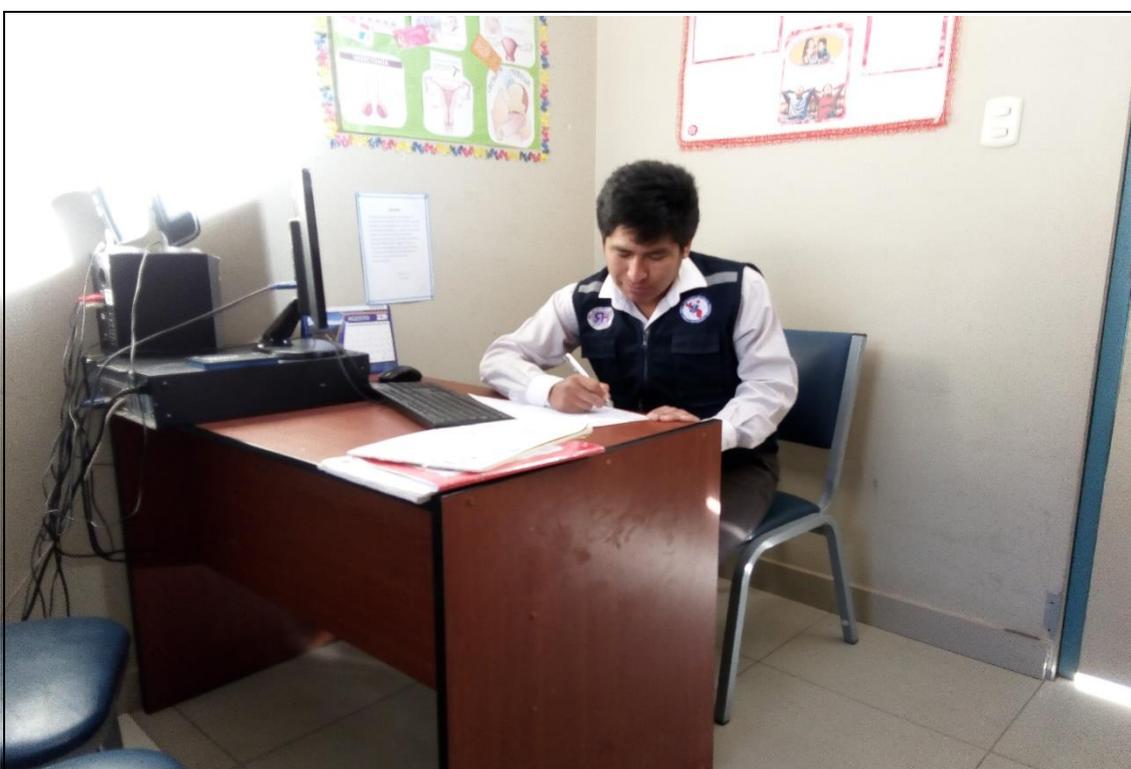
Atentamente,


CARLOS ANCHAY QUISPE
ABOGADO
C.A.A 1764

ANEXO N° 07
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



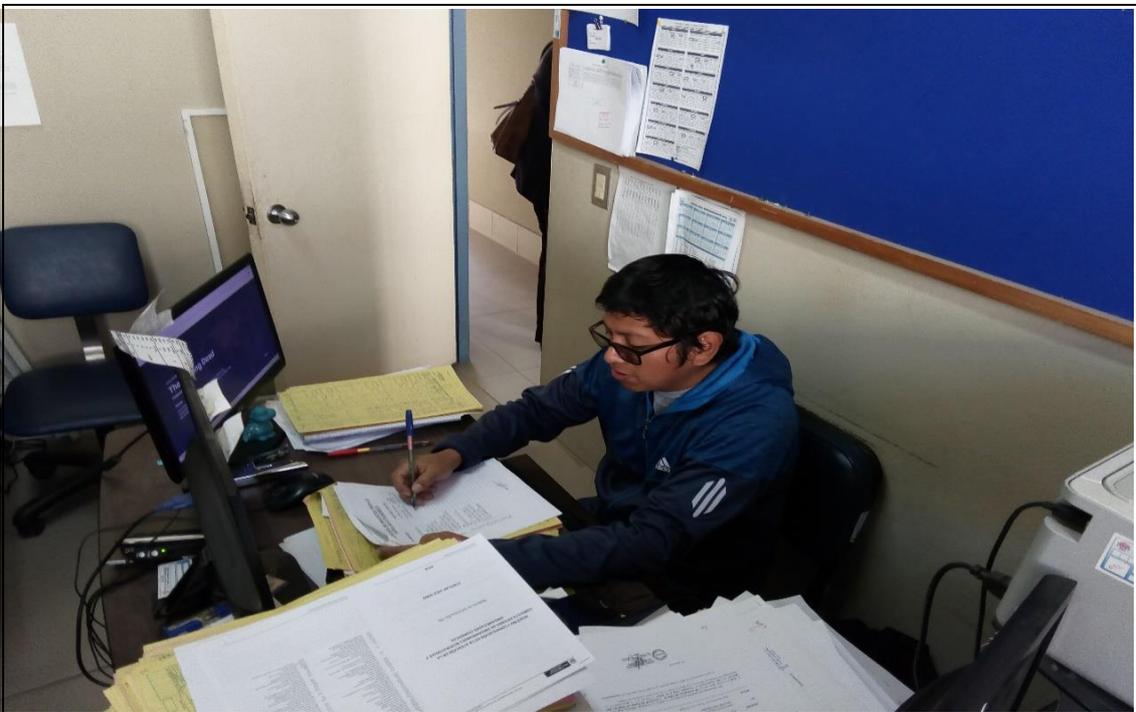
Trabajador realizando la encuesta



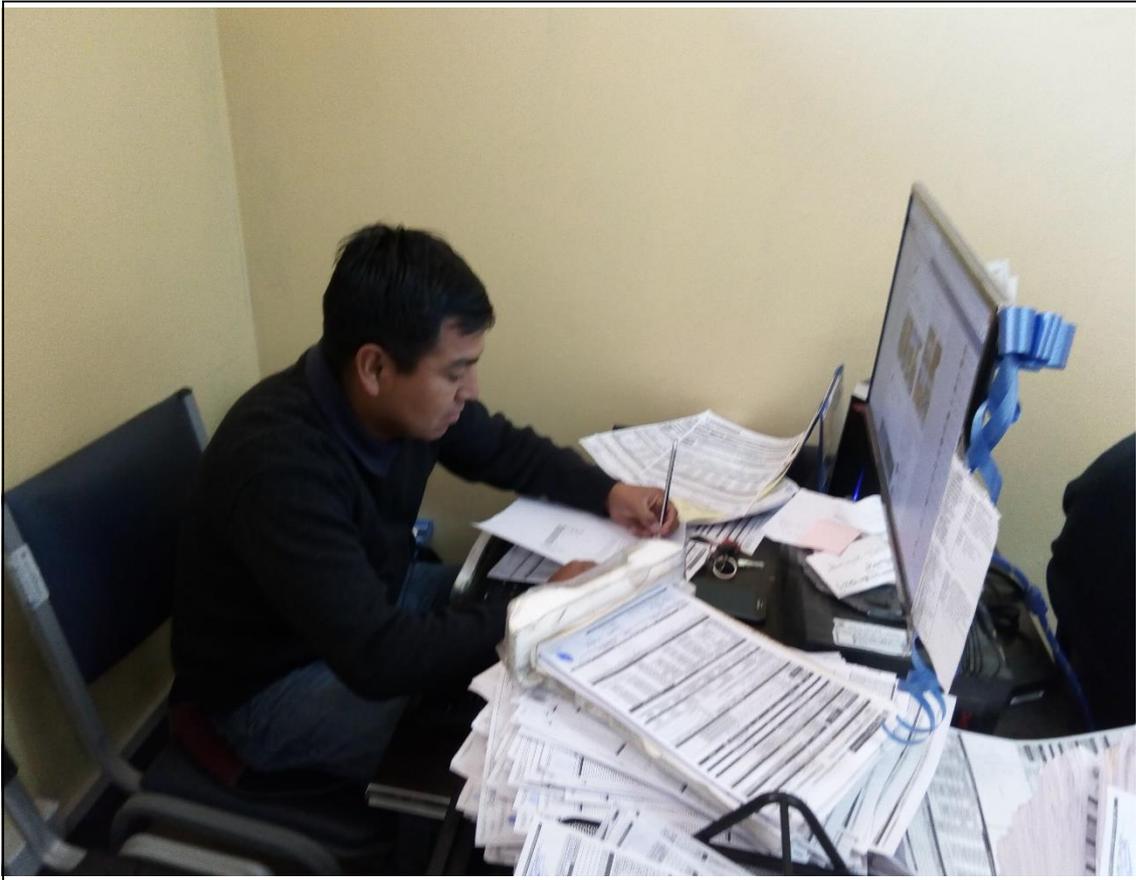
Trabajador realizando la encuesta



Trabajador realizando la encuesta



Trabajador realizando la encuesta



Trabajador realizando la encuesta



Trabajador realizando la encuesta



Trabajador realizando la encuesta



Trabajadora realizando la encuesta



Trabajador realizando la encuesta



Trabajadora realizando la encuesta

ANEXO N° 08

Sistemas de Servicio Civil en el Perú

Las doctrinas a nivel de los sistemas de servicio en el Perú existen 2 modelos clásicos de función pública que son:

➤ **Sistemas cerrados o de carrera**

- D.L. N° 276
- Ley 24029 - Ley del Profesorado
- Ley 23536 - Ley de los Profesionales de la Salud

➤ **Sistemas abiertos o de Empleo**

- D.L. N° 728
- D.L. N° 1057

a) **Modelo abierto**, llamado también *spoil system* o sistema de botín, que se originó en los Estados Unidos, este modelo se caracteriza por reconocer la burocracia, por ende, era el gobierno de turno el que tenía que elegir libremente a los que van a ocupar en los empleos públicos y de esa manera emprender la marcha y ejecución de los planes de gobierno.

Los Estados Unidos actualmente ha cambiado de sistema, pero sin embargo aún se encuentra rasgos del sistema abierto.

b) **Modelo Cerrado**, tuvo su origen en Francia post la revolución cuyo objetivo era de contar con instituciones estables, permanentes y duraderas. En el que el régimen público se caracterizaba que el ingreso de los recursos humanos a las instituciones públicas se realizaba a través de la selección pública, en el que se evalúa el mérito y la capacidad, una vez ingresado tenía que escalar de acuerdo a la normatividad, garantizando una estabilidad laboral absoluta.

La colisión doctrinaria: vertientes teóricas en los sistemas cerrados.

En los sistemas cerrados se observan dos vertientes teóricas: La primera es la posición estatutaria o administrativa; en la que el estado le da una libertad restringida para mantener la eficacia en la administración pública y segundo la posición contractualista o laboral; en la que el estado tiene una estrecha relación con el servidor público, sujeta a derechos y obligaciones en la relación laboral.

ANEXO N° 09

Intentos de reformas del Servicio Civil en el Perú

1990 - 1992	1995 - 1997	2000 - 2006	2008 actualidad
<ul style="list-style-type: none">• Reducción de personal• Cierre del ingreso a la carrera administrativa• Creación del régimen laboral de la actividad privada• Establecimiento de la modalidad de contratación por servicios no personales• Utilización de modalidades de contratación a través de organismos internacionales• Aprobación de conceptos no remunerativos	<ul style="list-style-type: none">• Modernización del estado	<ul style="list-style-type: none">• Institucionalidad pública	<ul style="list-style-type: none">• Reforma del servicio civil• Creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil

FUENTE: El Servicio Civil Peruano, antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma.

ANEXO N° 10

Regímenes laborales para servidores públicos en el Perú

GENERALES	CARRERAS ESPECIALES	OTROS
<p>CARRERA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administrativa (D.L. 276 -1994). <p>Sin carrera con vínculo laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Régimen de la actividad privada (D.L. 728 -1991). • Contratación Administrativa de Servicios - CAS (D.L. 1057- 2008 y modificado 2012) 	<ul style="list-style-type: none"> • Profesorado y Magisterial (Ley 24029 -1984 y Ley 29062 – 2007). • Docentes Universitarios (Ley 23733 – 1983). • Profesionales de la Salud (23536 – 1982). • Asistenciales de la Salud (Ley 28561 – 2005). • Magistrados (Ley 29277 -2008). • Fiscales (D.L. 052 - 1981 y modificado el 2010). • Diplomáticos (Ley 28091 - 2003 y modificado 2005). • Servidores penitenciarios (Ley 29709 – 2011). • Militares y Policías (Ley 28359 - 2004 y Ley 27238 – 1999) 	<p>Sin carrera con vínculo laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gerentes Públicos (D.L. 1024 – 2008). <p>Sin carrera con vinculo civil</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenios de administración con PNUD. • Fondo de Apoyo Gerencial (D.L. 25650 – 1992).

FUENTE: El Servicio Civil Peruano, antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma.

ANEXO N° 11

Trabajadores en la Región de Ayacucho, en el sector público según régimen laboral a nivel provincial – 2014.

N°	PROVINCIA	RÉGIMEN LABORAL	N° TRABAJADORES
1	HUAMÁNGA	D.L. N.° 728	1,724
		D.L. N.° 276	3,135
		D.L. N.° 1057	1,944
2	CANGALLO	D.L. N.° 728	7
		D.L. N.° 276	242
		D.L. N.° 1057	359
3	HUANCA SANCOS	D.L. N.° 728	4
		D.L. N.° 276	72
		D.L. N.° 1057	31
4	HUANTA	D.L. N.° 728	48
		D.L. N.° 276	521
		D.L. N.° 1057	456
5	LA MAR	D.L. N.° 728	317
		D.L. N.° 276	310
		D.L. N.° 1057	464
6	LUCANAS	D.L. N.° 728	15
		D.L. N.° 276	405
		D.L. N.° 1057	229
7	PARINACOCHAS	D.L. N.° 728	-
		D.L. N.° 276	90
		D.L. N.° 1057	143
8	PAUCAR DEL SARA SARA	D.L. N.° 728	105
		D.L. N.° 276	18
		D.L. N.° 1057	134
9	SUCRE	D.L. N.° 728	4
		D.L. N.° 276	108
		D.L. N.° 1057	24
10	VICTOR FAJARDO	D.L. N.° 728	10
		D.L. N.° 276	104
		D.L. N.° 1057	33
11	VILCAS HUAMÁN	D.L. N.° 728	5
		D.L. N.° 276	140
		D.L. N.° 1057	41

FUENTE: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA MES DE SETIEMBRE 2014

BASE DE DATOS: PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME 2014

ANEXO N° 12
Reformas a los sistemas del Servicio Civil en otros países

País	Inicio de la reforma	Objetivos de la reforma	Tipo de reforma	Valores de servicio	Organización de la carrera	Mecanismos de la reforma	Efectos en el servicio
Gran Bretaña	Principios de los '80	Reducir el volumen del servicio -Flexibilización del servicio - Descentralización	Radical	Integridad Imparcialidad Objetividad, Evaluación de resultados y rendición de cuentas	Sistema Mixto: - Sistema de empleo (administración local) - Sistema de carrea	-Políticas de recortes combinan: transferencias de funciones y personal amortización de vacantes, retiro anticipado y despidos. - Descentralización de las decisiones hacia las dependencias. - Gestión de competencias. - Retribución por rendimiento y aprendizaje.	- Drástica reducción en el volumen del servicio - Aumento de empleo de medio tiempo. - Descentralización. - Mayor poder de decisión para directores. - Gestión por competencias de reclutamiento desarrollo y evaluación. - Avance de la redistribución por rendimiento.
Estados Unidos	Mediados de los '80	- Reducir el volumen del Servicio. - Flexibilización del servicio- Descentralización. - Elevar la calidad del trabajo del servicio.	Radical	Sensibilidad y Respuesta a las demandas intereses y expectativas ciudadanas.	Sistema de carrera	- Planes específicos de reducción de empleo (retiro voluntario). - Descentralización del servicio. - Flexibilización del servicio. - Evaluación de resultados. - Retribución por mérito.	- Reducción desigual en el volumen del servicio: amplía en algunos sectores, moderna en otros. - Aumento de empleo a medio tiempo y trabajo a distancia. - Descentralización desigual y heterogénea en la toma de decisiones. - Descentralización en reclutamiento y selección. - En algunas agencias y ministerios, redistribución por mérito.
Nueva Zelanda	Mediados de los '80	- Reducir el volumen del servicio -Flexibilización del servicio - Elevar la calidad del trabajo gubernamental. - Evaluación del desempeño. - Cambio de cultura del servicio.	Radical	Transparencia Efectividad Eficiencia Responsabilidad Consistencia	Sistema Mixto: - Sistema de empleo - Sistema de carrea	- Descentralización del servicio. - Propuesta de implementación de contratos de trabajo temporal. - Evaluación de resultados. - Transferencia de responsabilidades a organismos.	- Drástica reducción en el volumen del servicio - Descentralización radical de toma de decisiones. - Descentralización. - Legislación estimula asociación y representación del servicio.

País	Inicio de la reforma	Objetivos de la reforma	Tipo de reforma	Valores de servicio	Organización de la carrera	Mecanismos de la reforma	Efectos en el servicio
Australia	Principio de los '80	<ul style="list-style-type: none"> - Reducir el volumen del Servicio. - Flexibilización- - Descentralización de toma de decisiones y gestión de recursos. - Evaluación del desempeño. - Cambio de cultura del servicio. 	Radical	.	Sistema Mixto: <ul style="list-style-type: none"> - Sistema de empleo - Sistema de carrea 	<ul style="list-style-type: none"> - Métodos indirectos para reducir el servicio.: restricción de recursos. - Descentralización del servicio y de toma de decisiones. - Introducción de métodos de evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> - Drástica reducción en el volumen del servicio - Descentralización radical de toma de decisiones. - Mayor poder de decisión para directores. - Legislación estimula asociación y representación del servicio.
España	Mediados / finales de los '80	<ul style="list-style-type: none"> - Reducir el volumen del Servicio. - Control del clientelismo y de las culturas legalistas; promoción de la calidad y resultados. 	Reforma negociada	Eficiencia Transparencia Integridad	Sistema Mixto: <ul style="list-style-type: none"> - Sistema de empleo - Sistema de carrea 	<ul style="list-style-type: none"> - Reestructuración de los ministerios y métodos indirectos para reducir el servicio; jubilación anticipada. - Movilidad forzosa del servicio. - Redistribución por rendimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sin cortes, moderación de la planta de personal. - Desigual descentralización de los procesos de toma de decisión. - Retribución por puesto y no por categoría, poco éxito de sistemas de pago por rendimiento.
Francia	Fines de los '80	<ul style="list-style-type: none"> - Reducir el volumen del Servicio. - Desburocratización. - Descentralización - Integridad administrativa. 	Reforma negociada	Sensible a las demandas, intereses y expectativas ciudadanas.	Sistema mixto: <ul style="list-style-type: none"> - Sistema de empleo (función pública territorial). - Sistema de carrera. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sin plan de reducción del volumen del servicio. - Promoción de la movilidad del servicio. - Reducción en uniformidad de políticas salariales, retribución por rendimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Modelo aumentado del servicio. Aumento de empleo de medio tiempo. - Escasa y desigual descentralización de toma de decisión. - Reducción en la uniformidad de políticas salariales, poco éxito de sistemas de pago por rendimiento.
Alemania	Fines de los '80	<ul style="list-style-type: none"> - Reducir el volumen del Servicio. 	Gradual	Racionalización y ahorro de recursos	Sistema Mixto: <ul style="list-style-type: none"> - Sistema de empleo - Sistema de carrea 	<ul style="list-style-type: none"> - Métodos indirectos para reducir el servicio: - Restricción de recursos. - Movilidad forzosa de los movimientos del servicio. - Reducción en uniformidad de políticas salariales 	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción desigual en el volumen del servicio: amplia en algunos sectores, moderada en otros. - Escasa y desigual descentralización de los procesos de toma de decisión. - Reducción en uniformidad de políticas salariales, poco éxito de sistemas de pago por rendimiento.

País	Inicio de la reforma	Objetivos de la reforma	Tipo de reforma	Valores de servicio	Organización de la carrera	Mecanismos de la reforma	Efectos en el servicio
Italia	Principios de los '90	Reducir el volumen del servicio -Control del clientelismo y de las culturas legalistas a favor de la calidad y de los resultados. - Integridad administrativa. - Flexibilización del servicio. - Descentralización.	Gradual	Eficiencia Transparencia Integridad	Sistema de carrea	- Métodos indirectos para reducir el servicio medidas de no reposición. - Movilidad forzosa del servicio. - Sistema de evaluación. - Retribución por mérito ,as que por antigüedad.	- Sin recortes, moderación de la planta de personal. - Movilidad moderada. - Retribución por puesto y no por categoría, poco éxito de sistemas de pago por rendimiento. - Creación de administración paralela. - Lenta y desigual implementación de las reformas retencia del servicio. - Servicio mantiene tintes clientelistas.
Suecia	Mediados / finales de los '80	- Reducir el volumen del Servicio. - Flexibilización del servicio- Descentralización.	Gradual negociada	Eficiencia Transparencia Sensible a demandas ciudadanas		- Medidas combinadas para reducir el servicio: reestructuración de ministerios, planes específicos de reducción. - Promoción de la movilidad del servicio.	- Drástica reducción del servicio. - Fuerte descentralización de la organización del servicio: mayor poder de decisión para directores. - Escasa movilidad del servicio.
Argentina	Mediados de los '90	- Reducir el volumen del servicio -Flexibilización del servicio - Flexibilización laboral. - Privatización y tercerización de servicios. - Simplificación administrativa. - Gestión por resultados - Rendición de cuentas. - Promoción del mérito.	Gradual	Transparencia Eficiencia		- Creación del sistema para administrar la carrera (SINAPA). - Privatizaciones, transparencia, concesiones, tercerización, retiros, voluntarios. - Medidas para reducir el volumen del servicio (jubilaciones anticipadas, retiro voluntario, eliminación de comisiones de servicio, disminución del número de plazas). - Creación de 4 programas de capacitación. - Implementación de Planes estratégicos.	- Creación de nuevo régimen de carrera (SINAPA). - Reducción importante en el volumen del servicio (jubilaciones anticipadas, retiro voluntario, eliminación de comisiones de servicio, disminución del número de plazas). - Supresión de organismos públicos. Funcionamiento de esquemas de capacitación.
Brasil	Mediados de los '90	- Flexibilización del servicio. - Descentralización. Aumentar eficiencia - Promover federación. - Fomentar cultura gerencial.	Gradual	Eficiencia Transparencia	Sistema mixto	- Supresión de la inamovilidad en el cargo. - Disminuir el volumen del servicio (desaparición de plazas vacantes y contrataciones). - Congelamiento de salarios, desaparición de pagos por horas extras.	- Creación del sistema civil meritocrático (con cierto nivel de fragmentación y resultados desiguales). - Reducción del volumen del servicio. - Supresión de la inamovilidad en el cargo. - Profesionalización desigual. - Pérdida de algunos funcionarios de alto rendimiento.

FUENTE: Cuadro del Centro de Estudios y Opinión Pública, México; "Sistemas de Servicio Civil; Una comparación Internacional.

ANEXO N° 13

Comparación entre los diferentes regímenes laborales

Conceptos	D.L. N° 728	D.L. N° 276	D.L. N° 1057	Ley N° 30057
Gratificaciones o aguinaldos	2 gratificaciones julio y diciembre	2 aguinaldos aprobados por el MEF	2 aguinaldos aprobados por el MEF (si hay presupuesto)	2 aguinaldos de una remuneración mensual en julio y diciembre (art. 31.2)
Descanso vacacional	30 días por año	30 días por año	30 días por año	30 días por año (art. 31.2)
Licencias pagadas	Maternidad, paternidad y otros	Maternidad, paternidad y otros	Maternidad, paternidad y otros	Maternidad, paternidad y otros (art. 47)
CTS	Una remuneración mensual por año sin tope	Una remuneración mensual principal (R.P) por los primeros 20 años y completa por los siguientes años. (La R.P no considera todos los ingresos).	No contempla	Una remuneración promedio mensual de los últimos 36 meses (art. 33)
Indemnización por despido injustificado	Una y media remuneración mensual por cada año de servicios	No contempla	Remuneraciones dejadas de percibir. Hasta 3 retribuciones mensuales	Se contempla indemnización cuyo monto lo establecerá en el reglamento (art. 36)
Prescripción laboral	4 años después de cese	No contempla (se aplica CC)	No contempla	2 años después del cese (art. 37)
Concurso publico	No contempla	Concurso público, (ganadores exonerado del periodo de prueba	Concurso publico	(Ganadores no exonerados de periodo de prueba) Se exceptúan a servidores 276, 728 y CAS (art. 72 y 3° DCT)

FUENTE: D.L. N° 728, D.L. N° 276, D.L. N° 1057 y Ley N° 30057.

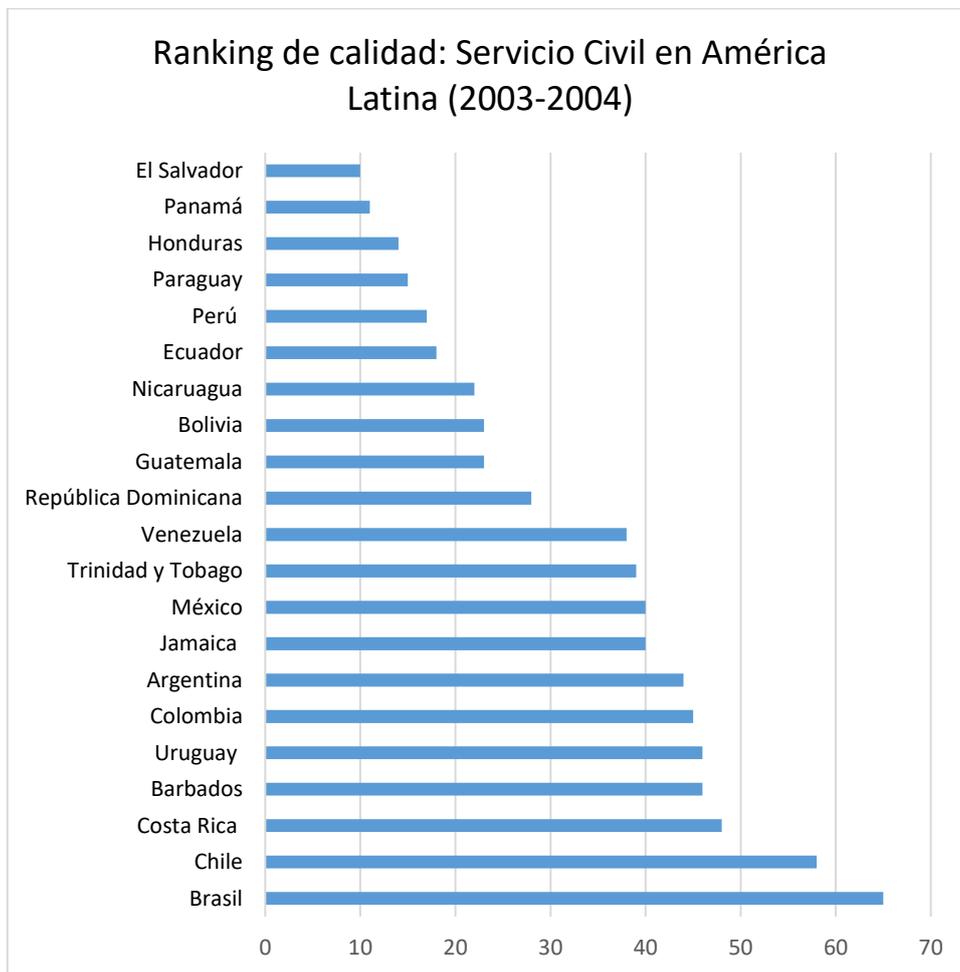
Comparación entre los diferentes regímenes laborales

Conceptos	D.L. N° 728	D.L. N° 276	D.L. N° 1057	Ley N° 30057
Libertad sindical	Si de acuerdo a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo	Si de acuerdo al convenio 151 de la OIT	Si de acuerdo a la LRCT	Si de acuerdo al convenio 151 de la OIT (art. 41)
Negociación colectiva	Si de acuerdo a la LRCT	Negociación colectiva restringida (No permite negociar puntos económicos)	No contempla (pero debe considerarse que forma parte de la libertad sindical)	Negociación colectiva restringida. De acuerdo al Convenio 151 OIT. (no permite negociar puntos económicos) (arts 42, 43 y 44)
Huelga	Si de acuerdo a la Ley de relaciones Colectivas de trabajo	Si de acuerdo a la Ley de relaciones Colectivas de trabajo	No contempla (pero debe considerarse que forma parte de la libertad sindical)	Si restringida: 15 días pre aviso y se permite contratación temporal (art. 45)
Régimen pensionario	Obligatorio 100% de aportación a cargo de trabajador (11% SPP y 13% ONP)	Obligatorio 100% de aportación a cargo de trabajador (11% SPP y 13% ONP). Algunos servidores todavía se encuentran en el régimen pensionario del D.L. N° 20530	Obligatorio 100% de aportación a cargo de trabajador (11% SPP y 13% ONP)	Obligatorio 100% de aportación a cargo de trabajador (11% SPP y 13% ONP) Si contempla régimen N° 20530 (art. 35 literal h) 4° y 11ma DFC.
Régimen de Salud (EsSalud)	Obligatorio 9% de remuneración a cargo del empleador sin tope	Obligatorio 9% de remuneración a cargo de la entidad	Obligatorio 9% de retribución con tope de 30% de UIT a cargo de la entidad (subsídios completos, pagándose la diferencia por la entidad)	Obligatorio 9% de remuneración a cargo del empleador sin tope (art. 35 literal h)

FUENTE: D.L. N° 728, D.L. N° 276, D.L. N° 1057 y Ley N° 30057.

ANEXO N° 14

RANKING DE CALIDAD: SERVICIO CIVIL EN AMERICA LATINA



FUENTE: Juan Carlos Cortázar