



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**“Análisis Comparativo del Decreto Legislativo N° 728 y la Ley
del Servicio Civil N°30057 en los Trabajadores del Sector
Público”**

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

AUTORA:

Lino Loayza, Sidanelia (ORCID: 0000-0002-7559-2800)

ASESOR:

Mg. Arcos Flores, Isaac Marcelino (ORCID: 0000-0001-5629-4149)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria:

Dedico este trabajo de investigación a mis amados padres, quienes han sido ejemplo de vida y superación en mi desarrollo personal y profesional.

A mi esposo y amados hijos, quienes han sido mi motor para perseverar y cumplir mis objetivos.

Agradecimiento:

A mis hermanos y amigos quienes me impulsaron y confiaron en mi persona para lograr mi título de abogada.

Índice de contenidos

Índice de contenidos	iii
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III.-METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Categorías, sub categorías y matriz de categorización	11
3.3. Escenario del estudio	14
3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	15
3.6. Procedimientos.....	15
3.7. Rigor científico.....	16
.3.8. Método de análisis de datos	16
3.9. Aspectos éticas	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	17
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1	11
Tabla 2	12
Tabla 3	14
Tabla 4	14
Tabla 5	17
Tabla 6	22
Tabla 7	24
Tabla 8	26
Tabla 9	29

Resumen

El trabajo de investigación tiene como objetivo determinar cómo afectan las diferencias entre el Decreto Legislativo N° 728 y la Ley del Servicio Civil N° 30057 en la implementación de un régimen único para los trabajadores del sector público de las entidades del estado, considerando la existencia de diversidad de regímenes laborales instaurados en el sector público, creando diferentes derechos adquiridos por los trabajadores lo que viene causando grandes brechas de desigualdad.

La investigación que se desarrolló es básica se usó la metodología cualitativa. El diseño de investigación aplicado fue la hermenéutica jurídica, que busca la comprensión e interpretación de la norma jurídica. Para la obtención de la información se utilizaron dos técnicas de investigación: el análisis documental y la entrevista a profundidad.

Se concluyó que existen diferencias significativas entre ambas normas en lo referente al sistema de remuneraciones, sistema de jubilación, régimen disciplinario y sancionador y progresión de la carrera. Estas diferencias afectan negativamente la implementación de un solo régimen laboral para los trabajadores de las entidades públicas del Estado. Existiendo por lo tanto la necesidad de que la Presidencia del Consejo de Ministros y la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR evalúen la Ley N° 30057, considerando los antecedentes de inconstitucionalidad de ciertos artículos pronunciados por el Tribunal Constitucional. Esto con el fin de garantizar la permanencia de los derechos adquiridos por los trabajadores que se encuentran inmersos bajo el D. Leg.N° 728, derechos que son irrenunciables y tienen carácter constitucional.

Palabras clave:

D. Leg. N°728, Ley del Servicio Civil N° 30057, Remuneraciones, Jubilación, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, Progresión de la Carrera.

Abstract

The objective of the research work is to determine how the differences between Legislative Decree No. 728 and Civil Service Law No. 30057 affect the implementation of a single regime for workers in the public sector of state entities, considering the existence diversity of labor regimes established in public sector entities, creating different rights acquired by workers, which has been causing large inequality gaps.

The research that was developed is basic, the qualitative methodology was used. The applied research design was legal hermeneutics, which seeks the understanding and interpretation of the legal norm. To obtain the information, two research techniques were used: documentary analysis and in-depth interview.

It was concluded that there are significant differences between the two standards in relation to the remuneration system, the retirement system, the disciplinary and sanctioning system, and career progression. These differences negatively affect the implementation of a single labor regime for workers in public entities of the State. There is therefore the need for the Presidency of the Council of Ministers and the National Authority of the Civil Service SERVIR to evaluate Law No. 30057, considering the unconstitutionality of certain articles pronounced by the Constitutional Court. This in order to guarantee the permanence of the rights acquired by the workers who are immersed under Legislative Decree No. 728, rights that are inalienable and have a constitutional nature.

Keywords:

D. Leg. No. 728, Civil Service Law No. 30057, Remuneration, Retirement, Disciplinary Regime and Penalty Procedure, Career Progression.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, se rige en el análisis comparativo de dos regímenes laborales instaurados dentro de las entidades públicas del Estado, el regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR de fecha 24 de Abril de 1993 y la Ley del Servicio Civil N° 30057 publicado el 04 de Julio del 2013.

Como realidad problemática se ha observado la diversidad de distintos regímenes laborales existentes en las entidades del Estado, cuyo impacto negativo ha causado grandes brechas de desigualdad de derechos laborales en los trabajadores.

Ante esta realidad el Estado en su afán de unificar los regímenes laborales y mejorar la gestión pública con niveles de eficacia y eficiencia, ha creado la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR quien es el órgano actual competente encargado de regular políticas nacionales para una mejor gestión de los Recursos Humanos del Estado, es por ello que se ha formulado la Ley del Servicio Civil N° 30057, cuyo objetivo principal es establecer un régimen único y exclusivo para los trabajadores de las entidades públicas del Estado, sin embargo ha transcurrido 8 años de la vigencia de dicha norma y no se ha logrado implementar en su totalidad, situación que es materia de análisis e investigación a fin de identificar y analizar las causas que no permiten establecer un solo régimen laboral, considerando que la cuarta disposición complementaria transitoria de la Ley N° 30057 establece que el traslado de los servidores bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276,728 Y 1057 al régimen del servicio civil es voluntario y previo concurso público de méritos, por lo que se planteó el problema con la pregunta **¿Cómo afectan las diferencias entre el D. Leg. N° 728 y la Ley del Servicio Civil N° 30057 para la implementación de un solo régimen único en los trabajadores que laboran en las entidades públicas del Estado?**

La justificación de la presente investigación se basa en que la gran mayoría de los trabajadores de las entidades públicas del Estado se encuentran bajo

el régimen laboral del D. Leg. N° 728, siendo necesario el análisis comparativo de la Ley N° 30057 y el D. Leg. N° 728 con el fin de determinar las diferencias de ambas normas en 04 factores fundamentales que considero son importantes con el fin de determinar cómo afectan en la implementación de un solo régimen laboral en el Estado, el sistema de remuneraciones, Jubilación, régimen disciplinario y sancionador y progresión de la carrera, son materia de análisis, cuyo supuesto general es que las diferencias existentes de los factores señalados afecten negativamente en el objetivo de establecer un solo régimen laboral..

Este análisis permitirá observar la realidad que presenta la coexistencia de ambas normas que afectan positiva o negativamente para la implementación de un solo régimen laboral.

En principio es importante mencionar los objetivos que rige el D. Leg. N° 728 que es fomentar la capacitación y formación laboral, propiciando la transferencias a otras actividades de mayor productividad que garanticen los ingresos de los trabajadores y unifiquen las normas sobre contratación laboral, en tanto el objetivo fundamental de la Ley del Servicio Civil N° 30057 es establecer un régimen único para los trabajadores que laboran en la entidades públicas del Estado.

Bajo ese contexto, el Estado al propiciar el desarrollo de las Instituciones del sector público para lograr el bien común de los ciudadanos a regulado distintas normas relacionadas a su Administración a través de los servidores públicos que han ido incorporándose bajo distintas normas laborales que se han dado en el transcurrir del tiempo.

Como antecedentes históricos podemos señalar que la organización del Estado comienza en el año 1835 con la regulación del derecho a la jubilación con goce a la tercera parte de las remuneraciones, de acuerdo a los años de servicio, por lo que en 1850 se promulga la Ley de Pensiones de Cesantía y Jubilación para los trabajadores del Estado , constituyéndose en la piedra angular sobre el dictamen de otras Leyes de mucha importancia.

Sin embargo, al ir evolucionando las instituciones del Estado, fueron aumentando y requiriendo más cantidad de trabajadores para brindar atención de los servicios a la ciudadanía, es por ello que el 29 de mayo de 1950, se

promulgó la Ley 11377 del Estatuto y Escalafón del Servicio Civil y su reglamento, D.S. N° 522 de fecha 26 de Julio de 1950, norma que reguló en ese momento a diferentes instituciones de la Administración Pública, con lo que se implementa el ingreso a la carrera administrativa, derechos y obligaciones del personal, faltas y sanciones y otros derechos, es así que mediante D. Ley N° 18160 del 03 de Marzo de 1987 se estableció el Sistema Nacional de Clasificación de Cargos en todas las entidades del sector público del Estado, dando inicio al análisis y clasificación de cargos en la Administración Pública, basándose en los deberes y obligaciones constituyéndose en el instrumento fundamental para la racionalización del Sistema de Remuneraciones y la Carrera Administrativa.

En ese proceso de evolución y transformación de las entidades públicas del Estado, el 11 de Diciembre de 1973, se crea el Instituto Nacional de Administración Pública, cuya función rectora fue hacerse cargo del proceso de reforma de la Administración Pública, siendo desactivada en el año 1995 y entregada a la Presidencia del Consejo de Ministros.

En Noviembre del 2008 se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros, cuyo objetivo es modernizar la gestión pública del Estado a fin de regular la gestión de las personas al servicio del Estado.

Los empleados públicos, ahora denominados también servidores civiles, constituyen el recurso humano que cumplen un rol fundamental e importante, en la mejora de los servicios y producción que el Estado promueva.

La experiencia en el Perú para incorporar servidores civiles de calidad se inicia con la implementación de la Ley del Servicio Civil N° 30057. En la actualidad el Estado, según la plataforma nacional de datos abiertos, cuenta con 3,085 entidades públicas a lo largo del País, en donde encontramos que la gran mayoría de trabajadores están regulados bajo el D. Leg. N° N° 728, y según estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción Laboral el estado peruano cuenta con un (01) millón 426 mil 300 servidores públicos ubicados en las distintas entidades del Estado.

Como antecedentes de investigación a nivel nacional se tiene la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 26 de Abril del 2016, en respuesta de las

demandas efectuadas por 5000 ciudadanos, por el colegio de abogados de Tacna y Junín, quienes plantearon declarar la inconstitucionalidad de la Ley del Servicio Civil N° 30057 en su totalidad y de ciertos Artículos en especial.

En resumen, la demanda se ha dado por contravenir a los derechos fundamentales de los trabajadores porque vulnera contenidos esenciales como aspectos relacionados a las remuneraciones ahora denominado compensaciones en sus Arts. 31.2, 28, 42, 43c y 44 vulnera el ejercicio de la huelga en sus Arts. 45.2, 40, respecto a las causas del término del Servicio Civil en sus Arts. 49k, 49.i, 49h, 49g y 60.1, vulnera la estabilidad laboral, en sus Arts. 26, 33, 44, 49g, 49h, 49k, 49i y 81, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador en sus Arts. 85h, 88, 89, 92 y 93, que contraviene el principio de proporcionalidad en materia sancionadora, el principio de igualdad de oportunidades, así como los contratos temporales en sus Arts. 40 y 42, principios constitucionales de legalidad y tipicidad, a la progresión de la carrera administrativa, y a la proporcionalidad y no regresividad de derechos sociales así como al principio favor Libertatis y Pro Homine .

El Fallo del Tribunal Constitucional ha declarado fundada en parte las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra diversos artículos de la Ley del Servicio Civil N° 30057 como : el primer párrafo de la primera disposición complementaria final relacionado a los trabajadores comprendidos en la norma en cuestión incorporando a dicha regulación a los trabajadores civiles de la Contraloría General de la República, del Banco Central de Reserva del Perú, del Congreso de la República, a trabajadores civiles de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria y a los trabajadores de la Superintendencia de Banca y Seguros de AFP , así mismo declara inconstitucional el tercer párrafo por conexidad de la primera disposición complementaria final, el Artículo 31.2 respecto a la compensación económica retirando el concepto “ **ni es materia de negociación**”, el Artículo 42 respecto al concepto del derecho a solicitar mejora de compensaciones , el Artículo 44 de los derechos colectivos retirando el concepto “**ninguna negociación colectiva puede alterar la valorización de los puestos**” y el Artículo N° 85h de las faltas de carácter disciplinario retirando el concepto “**prevaricación**”.

Asimismo, declara infundada la demanda contra los Arts. 43 y 49g,

improcedente en extremo el que se refiere la oportunidad de pago de CTS y su efecto cancelatorio.

Como antecedentes internacionales respecto a la implementación de un régimen único para los servidores del Estado podemos mencionar la experiencia de los países de Chile y Uruguay, cuya reforma de la gestión de los recursos humanos se da con alto grado de estructuración de sus sistemas políticos que ha permitido implementar reformas en la normatividad de sus instituciones públicas destinadas a llegar al servicio de la mayoría de sus ciudadanos, ambos países se encuentran en una posición destacada ante el banco mundial por conducir un buen gobierno ya que buscan profesionalizar a todos sus servidores civiles para mejorar la calidad de sus servicios, incorporando nuevos mecanismos de gestión en base a resultados.

Sin embargo el diseño, implementación y resultado de procesos es distinto en ambos países, pero tienen en común en no haber podido incorporar la lógica de gestión por resultados, **al respecto existen estudios cuya hipótesis es que la evaluación por resultados no garantiza la continuidad de sus directivos públicos**, los factores que se encuentran detrás de estos son la ausencia de acuerdos en el sistema político y de grados relativos de capacidad institucional.

El modelo de Chile surge con la promulgación de la Ley del Nuevo Trato Laboral 19882 del año 2004 con el objetivo de modernizar la gestión del recurso humano en sus instituciones del sector público, además de la creación del Sistema de Alta Dirección Pública (SADP), con la participación de la Dirección Nacional de Servicio Civil (DNSC), y la profesionalización de la carrera funcionaria, se convierte en el órgano rector del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, y es la responsable por la gestión de la alta dirección pública, con el objeto de regular la incorporación, movilidad y desvinculación de los funcionarios de exclusiva confianza. Estos funcionarios, denominados Altos Directivos, son responsables de una gestión eficaz y eficiente en el marco de sus políticas públicas y los planes establecidos por la autoridad y de los términos del convenio de desempeño al que suscriban. El principio que regula la gestión de modernización de sus instituciones públicas de Chile con sus trabajadores es

la relación de lealtad en el cumplimiento del convenio de desempeño, sujetos a una confianza política.

La experiencia en Uruguay incorpora cargos de Altos Directivos Públicos, denominados “De Alta Conducción” su reforma del Servicio Civil está liderado por las Agencias Centrales de Gobierno, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Ministerio de Economía y Finanzas y la Oficina Nacional del Servicio Civil, cuyo objetivo es fortalecer la capacidad de gestión del gobierno. La llamada Reforma del Estado en Uruguay aparece en el contexto de otras reformas estructurales como la reforma tributaria, del sistema de salud, y otras, que se convirtieron en prioridades del gobierno cuyas consecuencias relegaron a la reforma del Estado y el servicio civil a un rol secundario.

En consecuencia, la implementación de un modelo de gestión moderna de las entidades del Estado a través de un régimen único para sus trabajadores, es posible, considerando la experiencia de países como Chile y Uruguay, siendo importante analizar cuales son los factores determinantes que afectan su implementación en las entidades públicas del Estado Peruano.

En la actualidad, el Estado cuenta con distintos regímenes laborales que regulan el trabajo de los servidores civiles, los mismos que han generado brechas de desigualdad y la creación de derechos y obligaciones diferentes, según el régimen de contratación y por lo tanto existe gran cantidad de normatividad dispersa como derechos y obligaciones existentes, que coexisten a su vez.

Con la presente investigación se logró justificar de forma teórica, en razón que se estableció los lineamientos, comparativos de los derechos que se conservan y que se pierden, necesario para un estudio dogmático, así mismo se logró justificar de forma metodológica puesto que se utilizó el método cualitativo para el estudio del caso y todas las pautas para su aplicación, también se justificó de manera social porque la investigación plantea un estudio que contribuirá en identificar las diferencias existentes en ambas normas con el fin de sugerir se haga una reevaluación de la Ley del Servicio Civil N° 30057 para posibilitar su

mejora normativa que garantice el principio de legalidad y la continuidad de los derechos de los trabajadores del sector público propiciando su igualdad y de esta manera lograr la implementación de un régimen único para los trabajadores de las entidades públicas que permitan brindar servicios de calidad y eficiencia a la ciudadanía.

El presente estudio se justifica de manera legal porque busca una mejor aplicación de la norma para implementarla conforme a las exigencias de modernidad de la gestión pública y aplicarla a la realidad actual.

II. MARCO TEÓRICO

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral fue aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR de fecha 24 de Abril de 1993, bajo el contexto en que el Estado busca la flexibilización del régimen laboral y buscar alternativas de fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores con el fin de mejorar los ingresos y la productividad del trabajo, así como propiciar la transferencia a otras actividades de mayor producción, además garantiza los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario y unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.

El D. Leg. N° 728, es un Régimen Laboral creado específicamente para el sector privado, pero se tuvo que extender su uso a las entidades del sector público bajo la premisa que convocaría a personal calificado para laborar en las Instituciones del Estado, motivados por la oferta de remuneraciones superiores a las que perciben los trabajadores de otro régimen laboral, existentes en el sector público.

Al permitirse aplicar esta norma a entidades del sector público, se ampliaron ciertos derechos a los trabajadores del sector privado de los servidores públicos bajo el régimen del D. Leg N° 276 como :

- El derecho a la negociación colectiva
- Descansos remunerados de los trabajadores de la actividad privada

El tránsito de los trabajadores de las entidades públicas del Estado, bajo

distintos regímenes laborales, a la Ley del Servicio Civil, considerando que tiene carácter voluntario, sería más atractivo, siempre que se garantice el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y aquellos adquiridos dentro de su carrera administrativa y tiempo de servicios..

La Ley N° 30057 se promulgó con la finalidad de que las entidades públicas del Estado lleguen a incrementar los niveles de eficiencia y eficacia y que los servicios que otorga el Estado a través de sus entidades sea de calidad.

Bajo ese contexto, es preciso señalar que la Ley N° 30057 al regular el cumplimiento de los objetivos establecidos por el Estado Peruano para mejorar la gestión pública con recursos humanos eficientes y capacitados, ha establecido ciertos procedimientos que regulan su desempeño, a través de evaluaciones permanentes y obligatorias, ya que del resultado de dichas evaluaciones se permitirá identificar a los mejores servidores que tengan un rendimiento distinguido y clasificarlos en : **personal de buen rendimiento, personal de rendimiento sujeto a observación y, personal desaprobado.**

Estos calificativos que otorga la norma al rendimiento del trabajador causarían inestabilidad laboral debido al recorte del derecho a participar en procesos de progresión en la carrera que se implementen, lo cual estaría contraviniendo un derecho fundamental que es la igualdad ante la Ley.

Dichas denominaciones e identificaciones dadas a los trabajadores del estado como consecuencia de un proceso de evaluación regulado por la Ley N° 30057 crearía desigualdad e inestabilidad en el clima laboral por la naturaleza social de las personas, aunado a una posible y deficiente administración de los recursos humanos que se encuentra instaurado en casi todas las entidades del Estado.

El pago de remuneración a los Servidores Civiles, es un factor preponderante, que debe ser reevaluado por el Estado con el fin de acortar brechas de desigualdad, el derecho a percibir un salario equitativo dentro de una organización se sustenta en el artículo 7° del pacto internacional de derechos económicos sociales y culturales, que ha sido reconocido por el Estado Peruano por lo que se constituye en una norma de carácter Constitucional.

Respecto al principio de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, los trabajadores de las entidades públicas con vínculo laboral vigente, al transitar

y optar pertenecer a la Ley del Servicio Civil, se estarían sometiendo nuevamente a concursos públicos que convocaría SERVIR, sin embargo, la lógica, establece que estos trabajadores ya no deberían estar sujetos a nuevas condiciones laborales.

La incorporación del personal que labora en las entidades del Estado a lo largo del tiempo no siempre se ha realizado por procesos de selección convocados sino también por cuestiones de criterios de carácter político y favoritismos, omitiendo los requisitos de ingreso a la carrera administrativa e incorporando gran cantidad de personal que se hace insostenible, ocasionado que no se contrate bajo criterios de calidad y que no se reclute al personal más idóneo, además de que las remuneraciones no siempre se han dado de acuerdo a la responsabilidad y el perfil que exigen los puestos de trabajo.

Bajo la regulación de la Ley N° 30057, los procesos de selección cumplen un rol importante y permanente en la gestión de los recursos humanos en las entidades del Estado, debiendo garantizar la elección de los postulantes para el puesto adecuado, y ofrecer garantías de eficacia y transparencia, siguiendo el principio de mérito en condiciones de igualdad.

De otro lado, existencia de la diversidad de puestos en las entidades del Estado, precisa establecer parámetros de medición de cumplimiento con el uso de instrumentos eficientes que garanticen su evaluación permanente.

Desde un enfoque social se tiene que la función pública del Estado vendría a cumplir un rol intermediador para lograr de forma adecuada y oportuna los objetivos sociales y de bienestar que requieren los ciudadanos y sus exigencias colectivas a través de una eficiente administración que llegue a cubrir las necesidades de una población, por lo que requiere de un conjunto de acciones siendo la más importante la gestión de los recursos humanos como principal potencial y factor principal para la operatividad de las entidades del Estado.

En la actualidad la gran mayoría de los trabajadores del Estado han concientizado la necesidad de capacitarse en forma continua con el fin de

adecuarse a los cambios y las nuevas exigencias de los puestos de trabajo.

III.-METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación del presente trabajo es básica y la metodología es cualitativa, la cual es entendida como “cualquier tipo de investigación que produce hallazgos a los que no se llega por medio de procedimientos estadísticos u otros medios de cuantificación” (Strauss y Corbin, 2016. P11).

Según Medarno y Lizama (2020) la investigación jurídica cualitativa “está orientada principalmente hacia la descripción y la comprensión de una situación o fenómeno (...) con regularidad tiende a observar, a describir e interpretar lo que se encuentra en los datos (documentales o no), y solo tiene sentido para esa situación o contexto determinado”

El diseño de investigación usado es la hermenéutica jurídica que se enfoca en la interpretación de la norma jurídica en su manifestación textual. Para Hernández (2019) la interpretación como proceso, “se refiere a la operación cognitiva del intérprete en busca del contenido significativo que las normas jurídicas intentan expresar por medio del lenguaje” Así la presente investigación usó la hermenéutica para interpretar el Decreto Legislativo N° 728 y la Ley de Servicio Civil N° 30057 en los trabajadores del sector público.

3.2. Categorías, sub categorías y matriz de categorización

Tabla 1

Categoría	Definición	Sub Categorías
D. Leg. N° 728	Es una Legislación que ha sido creada para fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores conocida como Ley de Productividad y Competitividad Laboral para fomentar sus ingresos y la productividad en el trabajo	Remuneraciones Jubilación
Ley N° 30057	Es una Legislación que busca establecer un régimen único y exclusivo para los trabajadores que brindan servicios en la entidades públicas del Estado y alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia estableciendo un mejor servicio civil que promueva el desarrollo de los trabajadores que lo integran	Régimen Disciplinario y Sancionador Progresión de la Carrera

Tabla 2
Matriz de Categorización

Pregunta y Problema de Investigación	Objetivo General	Supuesto General	Categorías
¿Cómo afectan las diferencias entre el D. Leg. 728 y la Ley N° 30057 en la implementación de un régimen único para los trabajadores que laboran en las entidades públicas del estado ?	Analizar y Determinar las diferencias entre el D. Leg. 728 y la Ley N° 30057 y su afectación para la implementación de régimen único para los trabajadores que laboran en las entidades públicas del Estado	Las diferencias entre el D. Leg. N° 728 y la Ley N° 30057 afectan negativamente en la implementación de un régimen único para los trabajadores que laboran en las entidades públicas del estado	1. D. Leg. N° 728 2. Ley N° 30057
Preguntas Específicas	Objetivo Específico	Supuesto Específico	Sub categorías
¿Cómo afectan las diferencias entre los sistemas remunerativos del D. Leg. 728 y la Ley 30057 en la implementación de un régimen único para los trabajadores que laboran en las entidades públicas del estado ?	Analizar y Determinar como afectan las diferencias entre los sistemas remunerativos del D. Leg. N° 728 y la Ley N° 30057 en la implementación de un régimen único para los trabajadores que laboran en las entidades públicas del estado	Las diferencias entre los sistemas remunerativos del D. Leg. N° 728 y la Ley 30057 afectan negativamente en la implementación de un solo régimen único para los trabajadores que laboran en las entidades públicas del estado	Remuneraciones
¿Cómo afectan la diferencias entre el sistema de jubilación del D. Leg. 728 y la Ley 30057 en la implementación de un régimen único para los trabajadores que laboran en las entidades publicas	Analizar y Determinar como afectan las diferencias entre el sistema de jubilación del D. Leg. N° 728 y la Ley N° 30057 en la implementación de un	Las diferencias entre los sistemas de jubilación del D. Leg. N° 728 y la Ley 30057 afectan negativamente en la	Pensiones

del estado ?	régimen único para los trabajadores que laboran en las entidades públicas del estado	implementación de un régimen único para los trabajadores que laboran en las entidades públicas del estado	
¿Cómo afectan la diferencias del régimen disciplinario y sancionador del D. Leg N°728 y la Ley N° 30057 en la implementación de un régimen único para los trabajadores que laboran en las entidades publicas del estado ?	Analizar y Determinar como afectan las diferencias entre el régimen disciplinario y sancionador del D. Leg. N° 728 y la Ley N° 30057 en la implementación de un régimen único para los trabajadores que laboran en las entidades públicas del estado	Las diferencias entre el régimen disciplinario y sancionador del D. Leg. N° 728 y la Ley 30057 afectan negativamente en la implementación de un régimen único para los trabajadores que laboran en las entidades públicas del estado	Régimen Disciplinario
¿Cómo afectan la diferencias de la progresión de la carrera del D. Leg. N° 728 y la Ley N° 30057 en la implementación de un régimen único para los trabajadores que laboran en las entidades públicas del estado ?	Analizar y Determinar como afectan las diferencias entre la progresión de la carrera del D. Leg. N° 728 y la Ley N° 30057 en la implementación de un régimen único para los trabajadores que laboran en las entidades publicas del estado	Las diferencias entre la progresión de la carrera del D. Leg. N° 728 y la Ley 30057 afectan negativamente en la implementación de un régimen único para los trabajadores que laboran en las entidades públicas del estado	Progresión de la Carrera

3.3. Escenario del estudio

El escenario de estudio fueron las instituciones del sector público ubicadas en la ciudad de Arequipa, ubicada al sur del Perú a 3335 msnm. Es la segunda ciudad más poblada del país y actualmente es sede del Tribunal Constitucional. Las instituciones que forman parte del escenario de estudios se detallan a continuación:

Tabla 3

Entidad Pública	Descripción
1	Seguro Social de Salud ESSALUD
2	Sunarp
3	Poder Judicial
4	Hospital Honorio Delgado Arequipa

3.4. Participantes

En la presente investigación participaron 10 trabajadores de instituciones del sector público bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 728.

Tabla 4

Participantes	Entidad Publica Donde Labora
E.1	Seguro Social de Salud ESSALUD
E.2	Seguro Social de Salud ESSALUD
E.3	Sunarp
E.4	Sunarp
E.5	Poder Judicial
E.6	Seguro Social de Salud ESSALUD
E.7	Seguro Social de Salud ESSALUD
E.8	Seguro Social de Salud ESSALUD
E.9	Hospital Honorio Delgado Arequipa
E.10	Poder Judicial

3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Las técnicas usadas son el análisis documental y la entrevista a profundidad. El análisis documental consistió en el estudio profundo de las normas para lo cual se procedió a descomponer la norma en categorías y subcategorías para comprenderlas e interpretarlas. La entrevista en profundidad se realizó para obtener información acerca de las percepciones que tienen los trabajadores del sector público con respecto al D.L. 728 y a la Ley 30057. Según Mejía (2002) “La entrevista en profundidad es una entrevista personal, directa y no estructurada en la que un entrevistador hace una indagación exhaustiva para lograr que un encuestado hable libremente y exprese en forma detallada sus motivaciones, creencias y sentimientos sobre un tema.”

El instrumento de recolección de datos aplicado fue la guía de entrevista diseñada a través de un cuestionario validado por tres (03) expertos especialistas en derecho laboral. La aplicación de este tipo de técnica a través de la recolección de datos me ha permitido formular ciertas preguntas de forma abiertas, cuyas interrogantes han sido elaboradas siguiendo la línea del problema, objetivos generales y específicos señalados en el presente estudio de investigación.

3.6. Procedimientos

- Estudio de antecedentes nacionales e internacionales sistema laboral en instituciones públicas.
- Análisis comparativo del DL. 728 y Ley 30057.
- Identificación de la problemática.
- Determinación de categorías y subcategorías de estudio.
- Elaboración del instrumento
- Aplicación de los instrumentos de recolección de datos.
- Interpretación de las normas

3.7. Rigor científico

En la investigación cualitativa el rigor científico lo proporciona la triangulación definida como: «la aplicación y combinación de varias metodologías de la investigación en el estudio de un mismo fenómeno» (Denzin. 1990. p.297).

La triangulación emplea varias observaciones para realizar la investigación. “de esta forma incrementamos la calidad y la validez de los datos ya que se cuenta con distintas perspectivas de un mismo objeto de estudio y se elimina el sesgo de un único investigador” (Aguilar. 2015. P.74)

En la presente investigación los análisis fueron realizados desde diferentes perspectivas, las que son: el análisis e interpretación de la norma por parte de la investigadora, el análisis e interpretación de las respuestas de los participantes en la entrevista a profundidad.

.3.8. Método de análisis de datos

El método usado fue el método analítico- sintético el cual permitió la comprensión e interpretación de la norma. Según Álvarez (2016) en su libro “cómo preparar una tesis en derecho” indica lo siguiente:

“El método analítico se define como el procedimiento mental o material de descomposición de un todo en sus partes, y como cognición de cada uno de ellas. En tanto el método de la síntesis es el procedimiento que mental o materialmente permite unir las partes del objeto o fenómeno que se estudia”

En la presente tesis se realizó la descomposición de la norma en categorías y subcategorías con la finalidad de conocer a profundidad cada uno de sus componentes. Del mismo modo se realizó un análisis profundo de las opiniones de los trabajadores del sector público con respecto al D.L 728 y Ley 30057. Finalmente se procedió a integrar la información para una adecuada interpretación de la norma con respecto a la realidad, aplicándose por lo tanto el método sintético.

3.9. Aspectos éticas

El escenario de estudio fueron las instituciones del sector público ubicadas en la ciudad de Arequipa, ubicada al sur del Perú a 3335 msnm. Es la segunda ciudad más poblada del país y actualmente es sede del Tribunal Constitucional. Las

instituciones que forman parte del escenario de estudios se detallan a continuación:

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Con respecto al trabajo de investigación cualitativa se ha obtenido resultados a través del análisis de la respuesta de los entrevistados que son trabajadores de diferentes entidades del Estado, quienes están regulados bajo el D. Leg. N° 728. Cada pregunta ha sido respondida, por los participantes para determinar las diferencias significativas existentes entre el Decreto Legislativo N° 728 y Ley del Servicio Civil N° 30057 en lo relacionado al sistema de remuneraciones, jubilación, procedimiento disciplinario y progresión de la carrera .

Los resultados, han permitido determinar que existen diferencias sustanciales existentes entre el D. Leg. N°728 y la Ley N° 30058 los mismos que afectan negativamente para la implementación de un solo régimen único para los trabajadores que laboran en las diferentes entidades públicas del Estado.

Tabla 5

Resultados del análisis comparativo	
D.Leg. 728	Ley N° 30057
Sistema Remunerativo	Sistema Remunerativo
<p>Art. 6 constituye el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios en dinero y en especie siempre que sea de libre disposición.</p> <p>Art 8 Los instrumentos de remuneraciones podrán ser expresada en hora efectiva de trabajo</p>	<p>Art.28 La compensación tiene como objetivo captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivos</p> <p>Art.30 Reglas de la compensación</p> <p>Art.31 valorización comprende : principal, ajustada, vacaciones y aguinaldos</p>
Sistema de Jubilación	Sistema de Jubilación
<p>Art. 21 La Jubilación tiene carácter obligatorio para el trabajador que tenga derecho</p>	<p>Art. 48 La jubilación, una de las consecuencias del termino del servicio civil tiene carácter voluntario</p>

está a cargo de la ONP y/o SPP	
Regimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador	Regimen Disciplinarian y Procedimiento Sancionador
<p>Art. 9 Por subordinación el empleador norma reglamentariamente el sancionar disciplinariamente a los trabajadores dentro de razonabilidad</p> <p>Art. 24 Causas justas del Despido relacionada a la capacidad del trabajador, y a la conducta</p> <p>Art. 25 Establece las faltas graves de carácter disciplinario</p> <p>Art. 26 comprobación objetiva en el procedimiento laboral</p>	<p>Art.85 Faltas de carácter disciplinario</p> <p>Art.88 Sanciones aplicables</p> <p>Art..91Graduación de la Sanción</p> <p>Art.92 Autoridades del Procedimiento Administrativo</p> <p>Art.93 El procedimiento disciplinario lo inicia la autoridad competente, quien, realiza la investigación , solicita informes , examina las pruebas e impone la sanción , según plazos, el Servidor Civil ejerce su derecho a defensa</p>
Progresión de la Carrera	Progresión de la Carrera
<p>Art. 43 La promoción se da por sentido de confianza ejerce representación general del empleador.</p> <p>Art. 44 Los trabajadores que accedan directamente o por promoción a puestos de dirección o de confianza tienen acceso a información empresarial reservado contribuyen a las decisiones empresariales.</p>	<p>Art. 69 Progresión se da a través de un concurso público de méritos según familia de puestos</p> <p>Art. 70 Consecuencias, conlleva a diferente compensación y a las prerrogativas del puesto concursado en tanto se mantenga en el puesto</p> <p>Art 71 Requisitos para concurso de méritos, permanecer de 02 años en un puesto y contar con una calificación de buen rendimiento.</p>

Del análisis realizado a ambas normas se ha identificado diferencias sustanciales relacionado a cuatro aspectos trascendentales que son determinantes para la implementación de un régimen único en los trabajadores del sector público de las entidades del Estado.

El aspecto remunerativo cumple un factor preponderante en razón a diferencias significativas debido a que la Ley N° 30057 propone la compensación según evaluaciones continuas y obligatorias del cumplimiento de los puestos de trabajo a diferencia del D. Leg N°. 728 que regula todo el aspecto remunerativo en sus Artículos N° 6, 7,,8, cuyas remuneraciones pueden ser expresadas por horas efectivas del trabajo, o en el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios en dinero o en especie siempre que sea de su libre disposición.

Con relación al factor de jubilación el D. Leg. N° 728 lo determina como obligatorio para el trabajador que tenga derecho a cargo de la ONP o el Sistema privado de administración de fondos de pensiones, se encuentra regulado en el Art. 21, a diferencia de la Ley N° 30057 que establece que la jubilación es una causal del termino del servicio civil.

En lo referente al Régimen Disciplinario y Sancionador las diferencias son significativas debido a que la Ley N° 30057 lo regula a través de un procedimiento administrativo que lo dirigen las autoridades del proceso como el Jefe inmediato, el Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces , el titular de la entidad y el Tribunal del Servicio Civil quienes identifican y tipifican las faltas que son de carácter disciplinario para luego aplicar las sanciones según la magnitud de las faltas, a diferencia del D. Leg. N° 728 , es el empleador que tiene la facultad para normar reglamentariamente las labores y sancionar disciplinariamente dentro de cierto límites de razonabilidad , las faltas graves están tipificadas en el Art. 25 y 26 debiendo configurarse por su comprobación objetiva, siendo una causa justa de despido.

La progresión de la carrera se encuentra normado en el Art. 69, 70 y 71 de la Ley N° 30057 que establece que su progresión depende del trabajador que acceda a un puesto vacante de trabajo previo concurso de méritos, siendo su consecuencia el derecho a la compensación y a sus

prerrogativas en tanto se mantenga en ese puesto, de otro lado cada progresión genera derechos diferentes pero no acumulados con excepción del tiempo de servicios.

Para completar con el análisis comparativo de ambas normas se ha procedido a obtener respuestas de los participantes a través de una guía de entrevista quienes respondieron a las siguientes preguntas :

¿Que diferencias significativas encuentra usted entre ambas normas laborales ?

Cuyas respuestas de los entrevistados se detallan a continuación:

E.1 El Régimen del D. Leg.728 no considera la meritocracia, y los concursos públicos de méritos que establece la Ley del Servicio Civil N° 30057 te obligan a renunciar al D. Leg. N° 728, perdiendo los beneficios obtenidos por negociación colectiva.

E.2. La ley del Servicio Civil N° 30057 se basa en la meritocracia y el D. Leg. N° 728 se aplica para el ámbito privado

E.3. Si existen diferencias, la Ley N° 30057 busca que las instituciones del estado sean más eficientes con personal idóneo y capacitado, que el personal logre acceder en su carrera pública por meritocracia, que existe evaluaciones de manera objetiva para la incorporación de servidores a la entidad, lo que actualmente no se da en el D.Leg. N°. 728.

E.4. Si existen diferencias la Ley N° 30057 se rige por la meritocracia y el D. Leg. N° 728 se rige por la confianza depositada por el empleador al trabajador

E.5. Si existe diferencias la Ley N° 30057 recorta el derecho a los convenios colectivos

E.6. La diferencia significativa es el procedimiento que establece la Ley N° 30057 en relación a la progresión de la carrera

E.7. La diferencia que encuentro es el procedimiento disciplinaria que aplica la Ley N° 30057 donde intervienen diversas autoridades para la aplicación de la falta mientras que en el D. Leg. N° 728 todo el proceso lo lleva el empleador

E.8. La diferencia que encuentro es en las evaluaciones constantes que propone la Ley del Servicio Civil N° 30057 a diferencia del D. Leg. N° 728.

E.9. La diferencia fundamental que encuentra es que la Ley. N° 30057 propone la meritocracia y el D. Leg. N° 728 es basada en la productividad y protege los derechos adquiridos.

E.10. La Diferencia sustancial existente es la aplicación del régimen disciplinario en la Ley N° 30057 es a través de un procedimiento estructurado y el D. Leg. N° 728 lo aplica el jefe inmediato a través del principio de inmediatez.

¿Considera necesario implementar un régimen único para los trabajadores del sector público?

En relación a la respuesta de la segunda pregunta, la totalidad de participantes expresa que es necesario implementar un solo régimen laboral puesto que el Estado debe dar el mismo trato a todos los servidores públicos.

A continuación se detalla el resultado del análisis comparativo de artículos de ambas normas relacionado a los factores de remuneraciones, jubilación, régimen disciplinario y sancionador y progresión de la carrera.

4.2.2. Análisis Comparativo del Sistema de Remuneraciones entre el D. Leg. N° 728 y la Ley N° 30057

Objetivo específico 1

“Determinar y Analizar cómo afectan las diferencias entre el sistema remunerativo que establece el D. Leg. N° 728 y la Ley N° 30057 en la implementación de un régimen único para los trabajadores del sector público en las entidades públicas del Estado “

Tabla 6

Resultados del análisis comparativo	
D.Leg. 728	Ley N° 30057
Sistema Remunerativo	Sistema Remunerativo
<p>Art. 6 constituye todo efecto legal del íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios en dinero y en especie, siempre que sea de libre disposición.</p> <p>Art. 8 Los instrumentos de remuneraciones podrán ser expresada en hora efectiva de trabajo</p>	<p>Art.28 La compensación tiene como objetivo captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivos.</p> <p>Art.30 de las reglas generales de la compensación : competitividad, equidad, consistencia interna e intergubernamental</p> <p>Art.31 Está compuesta de la valorización que comprende : principal, ajustada, vacaciones y aguinaldos</p>

Las Remuneraciones en el D. Leg. N° 728, se regulan en el Artículo N° 6 , 7 y 8 considerando el íntegro de lo que el servidor recibe por sus servicios, tanto en dinero como en especie, cualquiera que sea la forma o denominación, siempre que sean de su libre disposición.

Asimismo, el D. Leg. N° 728 establece que el empleador podrá pactar sus remuneraciones, también uno de los instrumentos para el cálculo de las remuneraciones puede ser por hora efectiva de trabajo.

A diferencia de la Ley N° 30057 que establece que las compensaciones son los ingresos y beneficios, recibidos por el trabajador de acuerdo al puesto laboral y mientras ocupe dicho puesto, teniendo la condición de no ser acumulables, y que se sometan a evaluaciones permanentes a través del concurso de méritos, cuyo objetivo es captar, mantener y desarrollar servidores efectivos

Es decir, la Ley N° 30057 establece que las entidades del estado deberán requerir de un exhaustivo análisis de puestos de trabajo con el fin de contar con una escala remunerativa única de conformidad con los distintos puestos de trabajo existentes en las distintas entidades públicas del Estado, requisito que se hace difícil de realizar en razón a la

diversidad de puestos de trabajos existentes en las distintas entidades del Estado .

Asimismo, la Ley N° 30057 establece reglas generales de la compensación que regulan la retribución por la prestación del servicios civil como : el principio de competitividad, equidad, consistencia interna.

El sistema de compensaciones que plantea la Ley N° 30057, exige diversidad según el puesto de trabajo lo que generaría dispersión y dificultad en su manejo por las variaciones permanentes según niveles de responsabilidades que requieren los puestos no considerando que estos presentan continuos cambios según las exigencias tecnológicas de modernización de las instituciones del Estado.

Como se observa esta norma propone que las compensaciones económicas que se otorga a los trabajadores del estado estén regulados por la existencia de una gran familia de puestos que cuentan con criterios de responsabilidad sobre los recursos del Estado.

Para completar con el análisis comparativo se ha considerado las respuestas que se han realizado a los participantes bajo dos preguntas:

¿Encuentra usted diferencias en el sistema remunerativo de ambas normas?

E.1. Sí, visto que el D. Leg. N° 728 tiene la remuneración pensionable muy baja, lo que incrementa el monto de pago bruto, son los beneficios obtenidos por las negociaciones colectivas.

E.2. El trabajador de la Ley Servir, puede concursar o ganar puestos por meritocracia, lógicamente las remuneraciones del servicio civil son mejores y si están considerados para la jubilación.

E.3. NO

E.4. Dependerá de la escala remunerativa que fije el Estado

E.5 Me gustaría que hubiera otra opción, que exista la estandarización de remuneraciones por niveles profesionales y que no exista remuneraciones maquilladas para el momento y no sean consideradas para la jubilación.

¿Con cuál régimen remunerativo está de acuerdo?

E.1. Con el sistema de remuneraciones de la Ley Servir

E.2 Con el régimen del sistema privado 728, porque, es acorde a la actualidad del mercado y más beneficios para el empleado

E.3. Con el D. Leg. N° 728 porque mis derechos remunerativos no los perdería

E.4. Con el D. Leg. N° 728 porque no conozco la escala remunerativa que propone la Ley N° 30057

E.5. Con el régimen de remuneraciones del D. Leg. 728 porque son irrenunciables

4.2.3. Análisis Comparativo del Sistema de Jubilación entre el D. Leg. N°. 728 y la Ley N° 30057

Objetivo específico 2.

“Determinar como afectan las diferencias entre el sistema de jubilación que establece el D. Leg. N° 728 y la Ley N° 30057 en la implementación de un régimen único para los trabajadores que laboran en las entidades públicas del estado”.

Tabla 7

Resultados del Análisis Comparativo	
D. Leg. 728	Ley N° 30057
Sistema de Jubilación	Sistema de jubilación
Art. 21 La Jubilación tiene carácter obligatorio para el trabajador que tenga derecho está a cargo de la ONP y/o SPP	Art. 48 La jubilación, una de las consecuencias del termino del servicio civil tiene carácter voluntario.

La Jubilación en el D. Leg. N° 728, es obligatoria para el trabajador que tenga derecho y es automática cuando el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario.

En tanto la Ley N° 30057 propone que la jubilación es la consecuencia del Término del Servicio Civil, es decir del término de la relación laboral por límite de edad de setenta (70) años, no establece la obligatoriedad de la jubilación.

Para completar con el análisis del régimen de jubilación se ha considerado dos (2) preguntas cuyas respuestas se mencionan a continuación se detalla:

¿Considera que el sistema de jubilación al que pertenece es el adecuado?

E.1. No, como mencioné anteriormente, el D. Leg. 728 no considera todo el haber para la jubilación.

E.2. SI

E.3. En la actualidad existe un sistema de jubilación pésimo, no es acorde a la situación económica del país

E.4. No es el adecuado porque se debe dar una Ley en la que solo se pueda trabajar en el estado hasta los 65 años, lo que no sucede en todas las instituciones del Estado

E.5. No es el adecuado no garantiza pensiones dignas

¿ Cree que es necesario implementar un nuevo sistema de jubilación?

E.1. Sí, un sistema con una mejor inversión del dinero de los usuarios.

E.2. NO

E.3. Si, porque el sistema actual vulnera los derechos de las personas sobre todo en la edad en la que se jubilan no teniendo una vida digna

E.4. Si es necesario un régimen de jubilación, que permita a los servidores acceder a una pensión digna.

E.5. Si es muy necesario existe mucha desigualdad

4.2.4. Análisis Comparativo del Régimen Disciplinario entre el D. Leg. N° 728 y la Ley N° 30057

Objetivo específico 3

“Determinar cómo afectan las diferencias entre el régimen disciplinario que establece el D. Leg. N°728 y la Ley N° 30057 en la implementación de un régimen único para los trabajadores que laboran en las entidades públicas del estado”

Tabla 8

Resultado del Análisis Comparativo	
D. Leg. 728	Ley N° 30057
Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador	Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador
<p>Art. 9 Por subordinación el empleador norma reglamentariamente el sancionar disciplinariamente a los trabajadores dentro parámetros de razonabilidad</p> <p>Art. 24 Causas justas del Despido relacionada a la capacidad del trabajador, y a la conducta</p> <p>Art. 25 Establece las faltas graves de carácter disciplinario</p> <p>Art. 26 Las faltas graves se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral</p>	<p>Art.93 El procedimiento disciplinario lo inicia la autoridad competente, quien, realiza la investigación , solicita informes , examina las pruebas e impone la sanción , según plazos, el Servidor Civil ejerce su derecho a defensa</p> <p>Art. 85 Faltas de carácter disciplinario, según gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o destitución</p> <p>Art. 88 Sanciones aplicables : Amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de remuneraciones y Destitución</p> <p>Art. 91 Graduación de la Sanción</p> <p>Art 92 Autoridades del Procedimiento Administrativo : Jefe inmediato, Jefe de RRHH, titular de la Entidad, Tribunal del Servicio Civil</p>

El régimen disciplinario y sancionador que se aplica en los trabajadores del sector público inmersos dentro del D. Leg. N° 728 se da por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador, estas normas se ven reflejadas en los Reglamentos Internos de Trabajo que han implementado cada entidad del estado.

Esta norma establece como falta grave aspectos relacionados a la conducta del trabajador que está tipificado en el Art. 25 y a la capacidad del trabajador, cuya comprobación objetiva y comprobada deviene en causas justas de despido.

El D. Leg. N°. 728 establece que al tratarse de la comisión de una misma falta por varios trabajadores, el empleador podrá imponer sanciones diversas a todos ellos, en atención a los antecedentes de cada cual y otras circunstancias coadyuvantes, pudiendo incluso remitir u olvidar la falta, según su criterio.

El Régimen Disciplinario y Sancionador que establece la Ley N° 30057 se aplica a través de la apertura de un procedimiento administrativo con el fin de tipificar las faltas de carácter disciplinario y consecuentemente la aplicación de la sanción que debe ser proporcional a la falta cometida.

Este régimen incorpora autoridades competentes que intervienen en todo el procedimiento administrativo como : el Jefe inmediato , el jefe de Recursos Humanos , el titular de la entidad y el Tribunal del Servicio Civil.

Es importante mencionar que esta norma establece plazos para manifestar la competencia e iniciar procedimientos administrativos disciplinarios su incumplimiento deviene en la prescripción de la falta.

Para completar con el análisis se ha considerado tres (3) preguntas relacionadas al régimen disciplinario y sancionador :

¿Cuál es la diferencia sustancial de ambas normas en lo que respecta al régimen disciplinario y sancionador?

E.1. A los trabajadores del D.Leg.. 728 se les aplica el Procedimiento disciplinario Sancionador de la Ley Servir

E.2. Si hay diferencias en su aplicación incorpora autoridades en el proceso

E.3. No hay diferencia, ya que se usa el de la ley servir.

E.4. Si hay Diferencias en el procedimiento

E.5. Si hay diferencias en los plazos

¿Está conforme con el régimen disciplinario y sancionador que se aplica en la institución a la que pertenece?

E.1.No, es muy cerrado para poder aceptar los descargos.

E.2.Si, Tiene garantías procesales

E.3.Si por que existe un debido proceso

E.4.No estoy de acuerdo porque el Secretario Técnico del PAD es nombrado por la máxima autoridad de la entidad, quien influye en el STPAD para que no se pueda aperturar PAD a los funcionarios y personal allegados al gerente de red, al jefe de la oficina de recursos humanos existiendo demasiada impunidad, los secretarios técnicos deben tener un perfil adecuado, con altos valores.

E.5.No es muy tedioso y en la resolución las autoridades del proceso lo convierten en subjetivo

¿Usted considera que se está vulnerando sus derechos laborales adquiridos al aplicarse el nuevo régimen disciplinario en la institución a la que pertenece?

E.1. Sí, ya que existe otro tipo de procedimiento sancionador para el régimen del D. Leg. 728

E.2. ya no se puede aplicar.

E.3. No

E.4. No, lo considero, ya que el nuevo régimen apunta a un ordenamiento y mejora en el desempeño del servidor

E.5. No porque se debe hacer que las instituciones públicas, cuente con personal idóneo y con los puestos necesarios, no como lo que sucede actualmente que se ha copado a las instituciones por favores políticos, existen duplicidad de funciones.

4.2.5. Análisis Comparativo del Sistema de Progresión de la Carrera entre el D. Leg. 728 y la Ley N° 30057

Objetivo específico 4

“Determinar como afectan las diferencias entre la progresión de la carrera que establece el D. Leg N° 728 y la Ley N° 30057 en la implementación de un régimen único para los trabajadores que laboran en las entidades públicas del estado”.

Tabla 9

Resultados del Análisis Comparativo	
D. Leg. 728	Ley N° 30057
Progresión de la Carrera	Progresión de la Carrera
<p>Art. 43 La promoción se da por sentido de confianza ejerce representación general del empleador.</p> <p>Art. 44 Los trabajadores que accedan directamente o por promoción a puestos de dirección o de confianza tienen acceso a información empresarial reservado contribuyen a las decisiones empresariales</p>	<p>Art. 69 Progresión se da a través de un concurso público de méritos según familia de puestos</p> <p>Art. 70 Consecuencias, conlleva a diferente compensación y a las prerrogativas del puesto concursado en tanto se mantenga en el puesto</p> <p>Art 71 Requisitos para Concurso de méritos , permanecer de 02 años en un puesto y contar con una calificación de buen rendimiento</p>

La Progresión de carrera de los servidores públicos y/o denominados en el D. Leg. N° 728, La promoción se encuentra regulado en los Arts. 43 y 44 que establece que los trabajadores que desempeñan actividades de

dirección son los que representan al empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituya, compartiendo funciones de administración, control y de actividades de responsabilidad, el resultado de la organización dependerá de dicho personal de dirección.

El D. Leg. N° 728 establece que los trabajadores pueden convertirse en personal de confianza que contribuyan en las decisiones de la organización, asimismo, los trabajadores pueden ser promocionados directamente o por algún procedimiento de promoción que establezca el reglamento interno normado por el empleador para acceder a puestos de dirección y/o confianza, la Ley no ampara el abuso del derecho o la simulación.

A diferencia de la Ley N° 30057 la progresión de los trabajadores del sector público o denominados servidores civiles de carrera implica acceder a un puesto que esta vacante en cualquier entidad del Estado incluyendo a la que pertenece a través de un concurso público de méritos transversal, su progresión puede realizarse hasta en dos (2) niveles superiores del nivel inicial al que pertenece, su ubicación solo genera el otorgamiento de la compensación según el puesto al que concursó, asimismo, es requisito que el servidor tenga por lo menos dos (2) años en su puesto y que en ese periodo haya obtenido una calificación de buen rendimiento, una vez ocupado el puesto deberá someterse a un periodo de prueba de 03 meses.

La evaluación del rendimiento de los servidores civiles, cumple la finalidad de estimular el compromiso de los trabajadores, está orientado a identificar y reconocer el aporte de los servidores en relación a las metas trazadas por cada puesto de trabajo que establece la entidad, también evidencia las necesidades de capacitación que requieren los evaluados para mejorar el desempeño del puesto ocupado y las metas de la entidad.

Los responsables de llevar a cabo el proceso de evaluación son: las oficinas de recursos humanos, o las que hagan sus veces, y la alta dirección tiene la responsabilidad de que los procesos de evaluación se realicen en la oportunidad y en las formas establecidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR.

La Ley del Servicio Civil N° 30057 establece que la evaluación de desempeño tiene carácter obligatorio y continuo, debe ser de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor civil en el puesto asignado.

Los factores de medición del desempeño de los trabajadores deben estar relacionados con las funciones del puesto y metas verificables por lo que el servidor deberá conocer por anticipado los procedimientos, factores o metas con los que será evaluado, como tiene carácter de obligatoriedad el trabajador que no participa en un proceso de evaluación por motivos atribuibles a su responsabilidad es calificado como personal desaprobado que llevará a la terminación del vínculo laboral.

Para completar con el análisis se ha considerado tres (3) preguntas a continuación el detalle:

¿Usted considera que el régimen laboral al que pertenece establece procedimientos continuos para acceder al concurso de méritos y progresión de la carrera administrativa?

E.1. No ya que esta basado en la plaza vacante que deja otro servidor

E.2. No

E.3. No

E.4. Si

E.5. No

¿Que diferencias sustanciales encuentra en el D. Leg. 728 y la Ley del Servicio Civil 30057 relacionado a la progresión de la carrera administrativa en los trabajadores del sector público?

E.1. Existe para plazas que pudiera haber libres por jubilación del trabajador y fallecimiento, los cuales son mínimos.

E.2. En la Ley Servir, los concursos son para ocupar cargos Gerenciales, algo que en el D.L. 728 no se aplica.

E.3. No

E.4. Si

E.5. El Pilar de la reforma del servicio civil es la meritocracia, lo que actualmente no sucede en el D.L. 728

¿Si usted tendría que elegir pertenecer a un solo régimen laboral a cual pertenecería?

E.1. A la Ley Servir. Por qué tendría la oportunidad de capacitarme permanentemente y poder concursar a cargos Gerenciales

E.2 Elijo continuar bajo el D. Leg. 728 la Ley servir es incierta

E.3. Al D. Leg.728, porque tiene mejor sistema remunerativo

E.4. Actualmente al 30057, porque es necesario que las Instituciones del Estado sea más eficientes.

E.5. Al D. Leg. N° 728 porque garantiza no perder mis derechos adquiridos

V. CONCLUSIONES

- Se concluye que existen diferencias sustanciales en ambas normas , en lo relacionado al sistema remunerativo, régimen disciplinario y sancionador y progresión de la carrera que afectan negativamente en la implementación de un régimen único en los trabajadores de las entidades públicas del estado.
- Las diferencias del sistema remunerativo en ambas normas si afectaría negativamente para implementar un régimen único para los trabajadores que laboran en las entidades públicas de Estado, porque la gran mayoría de los trabajadores de las entidades públicas se encuentran inmersos en el D. Leg. 728, los mismos que cuentan con derechos remunerativos adquiridos y desean que permanezcan hasta el momento de su cese y que al implementarse la Ley N° 30057 , las remuneraciones estarían variando según evaluaciones permanentes y obligatorias en relación a los puestos de trabajo que ocuparían.
- Otra diferencia sustancial del sistema remunerativo es que mientras el D. Leg. N° 728 garantiza la conservación de los derechos adquiridos

remunerativos hasta el término de su relación laboral la Ley N° 30057 establece que las compensaciones de los trabajadores civiles está sujeta a continuas y obligatorias evaluaciones con relación a la función realizada en un determinado puesto al que accedió el trabajador por concurso de méritos, en tanto permanezca en el puesto, no genera derechos acumulables.

- Las diferencias del sistema de Jubilación no afectan negativamente para la implementación de un solo régimen único y exclusivo, asimismo se requiere de la unificación de un solo régimen de jubilación en los trabajadores del sector público considerando factores de tiempos de servicios, límite de edad , así como garantizar una pensión digna acorde al estado actual de la economía.
- Las diferencias del régimen disciplinario afectan negativamente en la implementación de un solo régimen único y exclusivo en las entidades públicas del estado, ya que el actual procedimiento regulado por la Ley N° 30057 a devenido en procedimientos de carácter subjetivo que no garantizan la neutralidad en la decisión de la aplicación de las sanciones y su comprobación efectiva de las faltas , la Ley del Servicio Civil N° 30057 ya se viene aplicando en todas las instituciones públicas del Estado, su estructura del procedimiento administrativo requiere de autoridades competentes con el perfil adecuado y valores necesarios para que lleven a cabo el procedimiento administrativo que asegure el debido proceso y se aplique el derecho de manera objetiva y neutral, a diferencia del D. Leg. N° 728 , las sanciones disciplinarias tiene una connotación de subordinación ya que el empleador tiene la facultad para normar reglamentariamente las labores , dictar las ordenes necesarias para su ejecución y sancionar disciplinariamente.

Las diferencias de la progresión de la carrera no afectan negativamente en la implementación de un régimen único y exclusivo en razón a que en la actualidad el D. Leg. N° 728 no cuenta con un procedimiento exclusivo

que regule la progresión de la carrera en los trabajadores del sector público, el ascenso tiene carácter de confianza que establece el empleador con el trabajador sin embargo el D. Ley N° 30057 cuenta con procedimientos de evaluación permanente y continua para acceder a puestos con mayor nivel remunerativo previo concurso de méritos, dando posibilidad de que el servidor público acceda a puestos que le generen.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda que la Presidencia del Consejo de Ministros con la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR , evalúen el Artículo N° 31 del capítulo IV de la Ley N° 30057 , referente a las compensaciones y/o remuneraciones la misma que están condicionadas a las actividades realizadas de un determinado puesto de trabajo, cuya medición de cumplimiento están sujetas a continuas evaluaciones obligatorias que no cuentan con parámetros y estándares que garanticen su efectividad, neutralidad y objetividad.

Se recomienda que la Presidencia del Consejo de Ministros con la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR , evalúen el Artículo N° 92 del Título V, capítulo II del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, respecto a las Autoridades competentes del procedimiento con el fin de determinar el perfil adecuado que se requiere para garantizar objetividad y neutralidad, en el desarrollo del procedimiento y la aplicación de la sanción que corresponda.

REFERENCIAS

- Jorge Urquiza Pérez** (1990) *Practica Forense, Manual de Derecho Procesal Administrativo Empleados Públicos Decreto Legislativo N° 728 Ley del Servicio Civil N° 30057*
- SERVIR** Gerencia de Políticas de gestión de Recursos Humanos. (2011).
- Sentencia del Tribunal Constitucional** de fecha 26 de Abril del 2016, Exp 25-2013-PI/TC, Exp 17-2014-PI/TC
- Hernandez, J** (2019) *Nociones de hermenéutica e Interpretación Jurídica en el contexto mexicano.* UNAM. Disponible: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5649/1.pdf>
- Mejía Navarrete, J.** (2002) *Problemas Metodológicos de las Ciencias Sociales en el Perú, Fondo Editorial de la Facultad de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.*
- Medardo, N y Nizama, L** (2020) *El enfoque cualitativo en la investigación Jurídica, proyecto de investigación cualitativa y seminario de tesis. Universidad San Martín de Porres.* Disponible en: <file:///C:/Users/www/Downloads/Dialnet-ElEnfoqueCualitativoEnLaInvestigacionJuridicaProye-7628480.pdf>
- Aguilar, S y Barroso, J** (2015) *La triangulación de datos como estrategia en investigación cualitativa.* Universidad de Sevilla. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/368/36841180005.pdf>
- Álvarez Chávez Víctor,** (2016) *Como preparar una tesis en Derecho*
- Conrado Ramos y Fabrizio x Scrollini** (2013) *Los nuevos acuerdos entre políticos y servidores públicos en la alta dirección pública en Chile y Uruguay en* <http://rucp.cienciassociales.edu.uy/index.php/rucp/article/view/332>

ANEXOS



Anexo 1

GUÍA DE ENTREVISTA

Análisis comparativo del D. Leg. N° 728 y la Ley del Servicio Civil N° 30057 en los trabajadores del sector público

Objetivo General:

Determinar cómo afectan las diferencias entre el D. Leg. N° 728 y la Ley del Servicio Civil N° 30057 en la implementación de un régimen único para los trabajadores que laboran en las entidades públicas del estado

1. ¿Qué diferencias significativas encuentra usted entre ambas normas laborales que se detalla en el objetivo general? Explique porque
2. Como trabajador de una institución del estado ¿considera necesario implementar un solo régimen laboral? Explique porque

Objetivo Especifico 1 :

Determinar cómo afectan las diferencias entre el sistema remunerativo que establece el D. Leg. N° 728 y la Ley N°30057 para la implementación de un régimen único para los trabajadores que laboran en las entidades públicas del estado

3. ¿Qué diferencias relacionadas al sistema remunerativo encuentra usted en ambas normas? Explique
4. ¿Con cuál régimen remunerativo que establece ambas normas está de acuerdo usted? explique por que

Objetivo Especifico 2:

Determinar cómo afectan las diferencias entre el sistema de jubilación que establece el D. Leg. N° 728 y la Ley N° 30057 para la implementación de un régimen único en los trabajadores que laboran en las entidades públicas del estado

5. ¿Considera que el sistema de jubilación al que pertenece es el adecuado? explique porque

6. ¿Cree que es necesario implementar un nuevo sistema de jubilación Porque?

Objetivo Especifico 3:

Determinar cómo afectan las diferencias entre el régimen disciplinario y sancionador que establece el D. Leg. N° 728 y la Ley N° 30057 para la implementación de un régimen único para los trabajadores que prestan servicios en las entidades públicas del estado.

7 Cuál cree que es la diferencia sustancial que regula el régimen disciplinario y sancionador del D. Leg. N° 728 en relación a la Ley del Servicio CIVIL N°30057?

8. ¿Usted está conforme con el sistema disciplinario que regula la ley laboral al que pertenece? Explique por que

9. ¿Qué procedimiento sancionador está regulado en la institución a la que pertenece?

Objetivo 4 :

Determinar cómo afectan las diferencias entre el procedimiento de la progresión de la carrera que establece el D. Leg. N° 728 y la Ley N° 30057 para la implementación de un régimen único para los trabajadores que prestan servicios en las entidades públicas del estado.

10. ¿Usted considera que el régimen laboral al que pertenece establece

procedimientos continuos para acceder a la progresión de la carrera administrativa? explique porque.

11. ¿Qué diferencias sustanciales encuentra en el D. Leg. N° 728 y la Ley N° 30057 relacionado a la carrera administrativa en los trabajadores del sector público?

12. ¿Si usted tendría que elegir pertenecer algún régimen laboral a cual pertenecería y porque?

Anexo 2



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor Dr : **Edgar Valencia Almonte**

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la de la Universidad Cesar Vallejo, de la facultad de Derecho y Humanidades, por lo que requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de :

ABOGADO

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **“Análisis Comparativo del D. Leg. N° 728 y la Ley del Servicio Civil N° 30057 en los trabajadores del Sector Público”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Sidanelia Lino Loayza", written over a horizontal line.

Firma
Sidanelia Lino Loayza
D.N.I: 29416569

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor Dr. Jaime Arenas Martínez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la de la Universidad Cesar Vallejo, de la facultad de Derecho y Humanidades, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de: ABOGADO El título y nombre de nuestro proyecto de investigación es: “**Análisis Comparativo del D. Leg. N° 728 y la Ley del Servicio Civil N° 30057 en los trabajadores del Sector Público**”. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Firma
Sidanelia Lino Loayza
D.N.I.: 29416569

Anexo 4
CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor Dr. Johnny Fernández Zamora
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la de la Universidad Cesar Vallejo, de la facultad de Derecho y Humanidades, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de: ABOGADO El título y nombre de nuestro proyecto de investigación es: **“Análisis Comparativo del D. Leg. N° 728 y la Ley del Servicio Civil N° 30057 en los trabajadores del Sector Público”**. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Firma
Sidanelia Lino Loayza
D.N.I.: 29416569

Anexo 5

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Categoría 1: D. LEG. N° 728

Es una Legislación que ha sido creada para fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores. Conocida como Ley de Productividad y Competitividad Laboral para fomentar sus ingresos y la productividad en el trabajo.

Categoría 2 : LEY DEL SERVICIO CIVIL N° 30058

Es una Legislación que busca establecer un régimen único y exclusivo para los trabajadores que brindan servicios en las entidades públicas del Estado y alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia estableciendo un mejor servicio civil que promueva el desarrollo de los trabajadores que lo integran.

Sub Categoría 1 : REMUNERACIONES

La contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

Sub Categoría 2 : JUBILACIÓN

El retiro de la actividad laboral por haber alcanzado la edad estipulada por la ley. Esta edad para el retiro en Perú es de 65 años naturales o cumplidos por el trabajador, más los años efectivamente laborados cotizados en el sistema de seguridad social.

Sub Categoría 3: RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR

El **régimen disciplinario** está integrado por una serie de normas en las que se contempla la descripción de los deberes y prohibiciones a que están sujetos los empleados y funcionarios de determinada entidad, las faltas en que pueden incurrir, las sanciones aplicables, las causales de agravación y atenuación.

Sub Categoría 4 : PROGRESIÓN DE LA CARRERA

La progresión implica la asunción de funciones y responsabilidades de dificultad o complejidad mayor a las del nivel de procedencia. El proceso de ascenso precede al de cambio de grupo ocupacional.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: *Las categorías y Sub categorías*

Nº	CATEGORIA:	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
1	DECRETO LEGISLATIVO N° 728 EXISTENCIA DE DIFERENCIAS NECESIDAD DE UN REGIMEN LABORAL	SI	No	SI	No
2	LEY N° 29087 EXISTENCIA DE DIFERENCIAS NECESIDAD DE UN REGIMEN LABORAL	SI	No	SI	No
3	RUB CATEGORIAS: REGIMEN REMUNERATIVO	SI	No	SI	No
4	EXISTENCIA DE DIFERENCIAS REGIMEN REMUNERATIVO	SI	No	SI	No
5	CONFORMIDAD DEL SISTEMA DE JUBILACION	SI	No	SI	No
6	NECESIDAD SUPLEMENTAR UN SOLO REGIMEN DE JUBILACION	SI	No	SI	No
7	REGIMEN DISCIPLINARIO EXISTENCIA DE DIFERENCIAS	SI	No	SI	No
8	CONFORMIDAD DEL REGIMEN DISCIPLINARIO QUE PERTENECE	SI	No	SI	No
9	EXISTENCIA DE VALUERACION DE DERECHOS ADQUIRIDOS	SI	No	SI	No
10	PROGRESION DE LA CARRERA CARRERA	SI	No	SI	No
11	EXISTENCIA DE DIFERENCIAS	SI	No	SI	No
12	PERTINENCIA DEL REGIMEN LABORAL	SI	No	SI	No

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinion / Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: *DR Mg: ANSAS MARTINEZ JAMES JOSE* DNI: *29829494*

Especialidad del validador: *DEACILTO LABORAL*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar la dimensión específica del contenido.
³Claridad: Se refiere a la dificultad alguna al enunciado del ítem, su concisión, estado y diseño.
 Nota: Suficiencia, se da suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Arequipa 05 Julio del 2021

[Firma]
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE *Las categorías y sus categorías*

N°	CATEGORÍA :	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DECRETO LEGISLATIVO N° 178 EXISTENCIA DE DIFERENCIAS NECESIDAD DE UN REGIMEN LABORAL	SI	No	SI	No	SI	No	
2	LEY N° 21005 EXISTENCIA DE DIFERENCIAS NECESIDAD DE UN REGIMEN LABORAL	SI	No	SI	No	SI	No	
	SUB CATEGORÍAS :	SI	No	SI	No	SI	No	
3	REGIMEN REMUNERATIVO EXISTENCIA DE DIFERENCIAS	SI	No	SI	No	SI	No	
4	CONFORMIDAD DEL SISTEMA REMUNERATIVO JUBILACION	SI	No	SI	No	SI	No	
5	CONFORMIDAD DEL SISTEMA DE JUBILACION NECESIDAD IMPLEMENTAR UN SOLO REGIMEN DE JUBILACION	SI	No	SI	No	SI	No	
	REGIMEN DISCIPLINARIO	SI	No	SI	No	SI	No	
7	EXISTENCIA DE DIFERENCIAS							
8	CONFORMIDAD DEL REGIMEN DISCIPLINARIO AL QUE PERTENECE							
9	EXISTENCIA DE VULNERACION DE DERECHOS ADQUIRIDOS PROGRESION DE LA CARRERA	SI	No	SI	No	SI	No	
10	CARRERA							
11	EXISTENCIA DE DIFERENCIAS							
12	PERTENENCIA DEL REGIMEN LABORAL							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión (Aplicable [] No aplicable [])

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: *Edgar Valencia Almonte* C° DNI: *40164288*

Especialidad del validador: *Laboral y Penal*

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende en dificultad alguna el enunciado del ítem, su contenido, estado y fincso.
 Nota: Suficiencia se da suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Arequipa 05 Julio del 2021

Firma del Experto Informante.

Edgar Valencia Almonte
 ABOGADO
 C.A.A. Mat. 3827

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE *las categorías y subcategorías*

Nº	CATEGORÍA :	Pertinencia ¹	Referencia ²	Claridad ³	Sugerencias
1	DECRETO LEGISLATIVO Nº 728 EXISTENCIA DE DIFERENCIAS NECESIDAD DE UN REGIMEN LABORAL LEY Nº 20057	SI	No	SI	No
2	EXISTENCIA DE DIFERENCIAS NECESIDAD DE UN REGIMEN LABORAL SUB CATEGORÍAS :	SI	No	SI	No
3	EXISTENCIA DE DIFERENCIAS REGIMEN REMUNERATIVO	SI	No	SI	No
4	CONFORMIDAD DEL SISTEMA REMUNERATIVO JUBILACION	SI	No	SI	No
5	CONFORMIDAD DEL SISTEMA DE JUBILACION NECESIDAD IMPLEMENTAR UN SOLO REGIMEN DE JUBILACION	SI	No	SI	No
6	REGIMEN DISCIPLINARIO	SI	No	SI	No
7	EXISTENCIA DE DIFERENCIAS CONFORMIDAD DEL REGIMEN DISCIPLINARIO, QUE PERTENECE	SI	No	SI	No
8	EXISTENCIA DE VULNERACION DE DERECHOS ADQUIRIDOS PROGRESION DE LA CARRERA	SI	No	SI	No
9	CARRERA	SI	No	SI	No
10	EXISTENCIA DE DIFERENCIAS	SI	No	SI	No
11	PERTINENCIA DEL REGIMEN LABORAL	SI	No	SI	No
12					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión «Aplicable [] No aplicable []»

Apellidos y nombres del juez validador: *Dr Mg: Johnny Fernandez Zamora* C DNI... *43282601*

Especialidad del validador: *Derecho Laboral*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Referencia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se refiere a la claridad que tiene el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia se da cuando los ítems puntuados son suficientes para medir la dimensión.

Johnny Fernandez Zamora
JOHNNY FERNANDEZ ZAMORA
ABOGADO
CAA. 3917

