

# UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**“AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES ADQUIRIDOS POR  
SERVIDORES PÚBLICOS AL TRASLADARSE AL NUEVO RÉGIMEN LABORAL  
DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL – LEY N°30057”.**

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

**AUTOR:** Bach. Ruth Noemí Rodríguez Paredes

**ASESOR:** Mg. Linda Isis Cantera García de Ulloa.



**Trujillo – Perú**

**2018**

# UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



“AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES ADQUIRIDOS POR  
SERVIDORES PÚBLICOS AL TRASLADARSE AL NUEVO RÉGIMEN LABORAL  
DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL – LEY N°30057”.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

**AUTOR:** Bach. Ruth Noemí Rodríguez Paredes.

**ASESOR:** Mg. Linda Isis Cantera García de Ulloa.



Trujillo – Perú

2018

## **DEDICATORIA**

*A Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente durante todo el periodo de estudio.*

*A mi hija Nezmi Arlette y a mi esposo Gianpiero, por su cariño, son los detonantes de mi felicidad y mi motivo de superación.*

*A mis padres por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.*

*A mi abuela Rosa que desde el cielo me cuida y acompaña.*

*A mis hermanos por quererme y apoyarme siempre, esto también se lo debo a ustedes.*

## **AGRADECIMIENTO**

*A mi asesora de tesis, Mg. Linda Cantera por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado guiarme en la culminación de mi tesis.*

## RESUMEN

Dentro de la administración pública encontramos actualmente cuatro regímenes laborales, los cuales son; (Decreto Legislativo N° 276) Ley Base de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público , (Decreto Legislativo N° 1057) Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, (Decreto Legislativo N° 728) Ley de Fomento del Empleo y la nueva Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057), que surge a partir de la disconformidad y diferencia de Derechos y beneficios de unos servidores con otros perteneciendo a diferentes regímenes pero realizando la misma prestación de servicios.

La Ley del Servicio Civil quiere beneficiar a los administrados brindándoles un servicio de calidad a través de la meritocracia, además ofrece a los servidores una carrera pública a través de un sistema de evaluación; pero la norma prescribe en su cuarta disposición complementaria transitoria que al momento del traslado se liquidará los beneficios sociales y al pasar al nuevo régimen ya no tendrá el servidor derecho a ninguna de las condiciones y beneficios antes establecidos, interpretándose que se perdería el computo de tiempo de servicio, empezando de cero como nuevos trabajadores, afectando así el record de años de servicios para que se puedan jubilar.

## ABSTRAC

Within the public administration we currently find four labor regimes, which are; (Legislative Decree No. 276) Basic Law of the Administrative Career and Remuneration of the Public Sector, (Legislative Decree No. 1057) Special Regime for the Administrative Contracting of Services, (Legislative Decree No. 728) Law of Employment Promotion and the new Law of the Service Civil (Law No. 30057), which arises from the disagreement and difference of rights and benefits of some servers with others belonging to different regimes but performing the same provision of services.

The Civil Service Law wants to benefit the administrated by providing a quality service through meritocracy, it also offers the servers a public career through an evaluation system; but the norm prescribes in its fourth transitory complementary provision that at the time of the transfer the social benefits will be liquidated and when moving to the new regime the right server will no longer have any of the conditions and benefits previously established, interpreting that the computation of time of service, starting from scratch as new workers, thus affecting the record of years of service so that they can retire.

## **TABLA DE CONTENIDOS**

Portada .....	1
Contraportada .....	2
Dedicatoria.....	3
Agradecimiento .....	4
Resumen .....	5
Abstrac .....	6
Tabla de contenidos .....	7

### **CAPITULO I. INTRODUCCIÓN**

1. Problema .....	12
1.1.Planteamiento del problema .....	12
1.2.Enunciado del problema .....	15
2. Hipótesis .....	15
3. Objetivo de la investigación .....	15
3.1. Objetivo General	
3.2. Objetivos Específicos	
4. Justificación.....	16

### **CAPITULO II. MARCO TEÓRICO**

<b>SUBCAPITULO I. ANTECEDENTES .....</b>	<b>18</b>
<b>SUBCAPITULO II. CONCEPTOS GENERALES .....</b>	<b>26</b>
1. Administración Pública .....	26

2. Función Pública .....	27
3. Empleo público .....	28
4. Estabilidad laboral .....	28

**SUBCAPITULO III. REGÍMINES LABORALES DEL ESTADO**

1. Antecedentes .....	31
2. Cuadro comparativo de los regímenes de la admonición pública .....	39

**SUBCAPITULO IV. REGÍMIEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276. LEY BASE DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO.**

1. Definición .....	42
2. Principios .....	44
1. Igualdad de oportunidades .....	44
2. Estabilidad en el cargo .....	45
3. Titularidad y ascenso de nivel .....	46
4. Justicia Remunerativa .....	46
3. Organización de la carrera .....	46
1. Grupos ocupacionales .....	47
2. Niveles de carrera .....	47
4. Requisitos .....	49
5. Derechos .....	50
6. Desvinculación.....	51

**SUBCAPITULO V. LEY DEL SERVICIO CIVIL N° 30057**



1. Definición .....	53
2. Objetivo.....	53
3. Principios .....	54
4. Características .....	59
5. Organización y funcionamiento .....	65
6. Termino del servicio civil .....	68
6.1. Causas de suspensión del servicio civil .....	68
6.1.1. Supuestos de suspensión perfecta .....	69
6.1.2. Supuestos de suspensión imperfecta .....	69
6.2. Causales del termino del servicio civil .....	70
6.3. Impugnación de la suspensión del servicio civil .....	72

## **SUBCAPITULO VI. PROBLEMÁTICA DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL**

1. Evaluación .....	74
<b>1.1.</b> Proceso de evaluación de desempeño .....	74
2. Calificación de la evaluación .....	75
<b>2.1.</b> Consecuencias de la evaluación .....	76
3. Diferencia en la clasificación de los regímenes laborales de la administración pública .....	77
4. Derechos afectados .....	83

## **CAPITULO III. MATERIAL Y MÉTODOS**

1. Tipo de investigación .....	86
1.1.Por su finalidad	
1.1.1. Investigación básica .....	86
1.2.Por su profundidad	
1.2.1. Investigación descriptiva .....	86

1.3. Por su naturaleza	
1.3.1. Investigación documental .....	86
2. Material de estudio	
2.1. Doctrina .....	87
2.2. Recolección de datos	
2.2.1. Fichaje .....	87

**CAPITULO IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS, CONCLUSIONES Y REFERENCIAS  
BIBLIOGRÁFICAS**

Discusión de Resultados .....	89
Conclusiones.....	93
Referencias bibliográficas.....	95

# **CAPÍTULO I**

---

## **INTRODUCCIÓN**

## **1. PROBLEMA**

### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La reforma del Servicio Civil regulado por la Ley N° 30057, fue publicada el día 04 de julio del 2013 en el diario oficial “El Peruano”, siendo promulgada por el Poder Ejecutivo, consta de 98 artículos, 12 disposiciones complementarias finales, 14 transitorias, 2 modificatorias y una derogatoria; es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, la clasificación, la organización, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos, además contiene un proceso de incorporación al servicio civil, proceso de capacitación, proceso de evaluación, compensaciones, régimen disciplinario y procedimiento sancionador.

Tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas; con el propósito de alcance y unificación de los tres regímenes laborales existentes en la Administración Pública (Decreto Legislativo N° 276 - Ley Base de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Decreto Legislativo N° 1057 - Régimen Especial de la Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Fomento del Empleo), siendo clara la diferencia de derechos laborales existente entre los tres regímenes y los servidores realizan la misma prestación de servicios resulta injusto, es por ello q a través de esta reforma se quiere reivindicar, ofreciendo los mismos derechos para todos los servidores públicos en un solo régimen.

La idea de la Ley del Servicio Civil N° 30057 es buena en cuanto a la meritocracia, ya que pretende ofrecer un servicio de calidad al administrado, siendo muy cuestionado actualmente, para ello debe capacitar y evaluar a sus servidores, evaluaciones que serán en cuanto al desempeño

de sus funciones, dándoles una oportunidad si estos fuesen desaprobados; además esta Ley pretende mejorar los ingresos de los servidores públicos e incentivar su crecimiento personal y profesional en la administración pública.

La Ley invita a un traslado voluntario previo concurso en su cuarta disposición complementaria transitoria, pero se contradice con lo que prescribe la novena disposición complementaria final señalando que los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Legislativo N° 728 le son de aplicación inmediata lo dispuesto por esta ley en la parte preliminar del artículo III, que dispone los principios de la ley servir; el Título II, que prescribe la organización del servicio civil; el Título II – Capítulo IV, que prescribe lo referente a las compensaciones, el Título III , que prescribe a los Derechos Colectivos, además las normas de capacitación, evaluación de desempeño y el Título V referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador también se les aplicará. Interpretandose que el traslado no es voluntario ya que de todas maneras estarán bajo la normativa del nuevo régimen.

Los servidores se sienten obligados al traslado ya que si estos se quedan en sus regímenes serán igualmente evaluados sin el derecho al proceso de progresión, los servidores del Decreto Legislativo N° 1057 se pasarían felices porque ellos no tienen estabilidad laboral y no tendrían nada que perder por el contrario podrían obtener mejores puestos de trabajo, pero los servidores inmersos en el Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N°728 se ven fuertemente perjudicados al trasladarse ya que estos perderían el computo del tiempo de servicios, empezando desde cero, como nuevos trabajadores, claramente prescribe la norma en su cuarta disposición complementaria transitoria que al momento del traslado se liquidará los beneficios sociales y al pasar al nuevo régimen ya no tendrá el servidor derecho a ninguna de las condiciones y beneficios

antes establecidos, esto quiere decir que se perdería el cómputo de tiempo de servicios y junto con ello cualquier beneficio laboral antes obtenido.

Por lo tanto esta ley no es mala en cuanto a su intención de implementar la meritocracia en el sector público, pero los legisladores fallaron en esta reforma al dejar a los servidores sin el cómputo de tiempo de servicios para obtener así el Derecho de jubilación.

Lo que se pretende con este trabajo de investigación es dar a conocer las limitaciones que brinda a los servidores inmersos en el Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728, afectando el cómputo de tiempo de servicios al trasladarse al nuevo régimen laboral de la administración pública, además que los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 276 son personas de avanzada edad que llevan años laborando y no resultaría justo que les despojen de su derecho de descansar por todos los años laborados.

## **1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA**

¿El traslado de los servidores públicos inmersos en el Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728 al régimen de la Ley del Servicio Civil afecta su cómputo de tiempo de servicios?

## **2. HIPOTESIS**

La Ley del Servicio Civil si afecta a los servidores públicos inmersos en el Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728, ya que al momento del traslado sus beneficios sociales son liquidados sin tener derecho posteriormente a ninguna de las condiciones y beneficios ya obtenidos, perdiendo los servidores el computo de su tiempo de servicios comenzando de cero en el record de años para obtener el Derecho de jubilación.

## **3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.1. OBJETIVO GENERAL**

Analizar sí el traslado de los servidores inmersos en el Decreto Legislativo N°276 y Decreto Legislativo N°728 al régimen de La Ley del Servicio Civil afecta su computo del tiempo de servicios.

### **2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Estudiar los Regímenes Laborales de la Administración Pública del Decreto Legislativo N°276 y Decreto Legislativo N°728.
- Analizar la problemática de la Ley del Servicio Civil.

- Determinar cómo afecta la liquidación de beneficios sociales al trasladarse al nuevo régimen del Servicio Civil.
- Estudiar la importancia de la Jubilación.

#### **4. JUSTIFICACIÓN**

La justificación de esta investigación responde a la necesidad e importancia de evaluar, si la reforma del servicio civil afecta o no a los servidores inmersos en el Decreto Legislativo N°276 y Decreto Legislativo N°728 en cuanto a que su traslado al nuevo régimen trae consigo la liquidación de sus beneficios sociales y con ello la pérdida del cómputo de años de servicio.

Con la presente investigación se busca contribuir al análisis e interpretación, para resolver dudas de los servidores públicos e interesados ante la reforma del Servicio Civil y como está regresa a cero el computo de años laborados, vulnerando el derecho de jubilación al trasladarse al nuevo régimen de la Ley del servicio civil, específicamente los inmersos en el Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N°728.



# **CAPÍTULO II**

---

## **MARCO TEÓRICO**

## **SUBCAPITULO I: ANTECEDENTES**

No se encontraron antecedentes

## **SUBCAPITULO II. CONCEPTOS GENERALES**

### **1. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Es un conjunto de ideas, actitudes, procesos, instituciones y otras formas de conducta humana que determinan como se distribuye y ejerce a autoridad política y como se atiende los intereses públicos, De ahí que sus métodos de trabajo, sus técnicas y su campo de adecuación, resultan decisivos, de acuerdo con los adelantos científicos y sobre todo con las necesidades perentorias del pueblo, en armonía con el anhelo de servirlo cada vez mejor y sobre todo oportunamente. (Faura, 2004, pág. 65)

La administración pública, es una manifestación específica del poder del Estado, ya que tiene la facultad de imponer su voluntad a los administrados y ciudadanos independientemente de la voluntad, ejecutando y realizando la ley, obrando dentro de sus cuadros, normando los fines de la misma. Todo ello sobre la base del interés público, es decir tienen por objeto satisfacer en forma directa e inmediata las necesidades colectivas y el logro de los fines del Estado dentro el orden jurídico establecido y con arreglo a este.

La administración pública es el conjunto de acciones realizadas por el Estado a través de sus diferentes organismos con el fin de ejercer la función protectora a favor de los sujetos de la

relación laboral para que estas se desarrollen dentro de unas relaciones armoniosas. (Carranza, 2014, pág. 339)

Es decir la administración organiza al ciudadano en una serie de servicios que son en beneficio de la comunidad nacional. En el Perú está vinculada a las acciones que señala la constitución del estado.

## **2. FUNCIÓN PÚBLICA**

Función pública es la actividad dirigida a la realización y cautela de los intereses de la nación y a la integridad del territorio, En otra perspectiva es la acción derivada del ejercicio del poder del estado o simplemente sus fines. (Cruz, 1994, pág. 4)

El Estado tiene como fin el bien común, refiriéndose al buen vivir humano o la armónica plenitud de los bienes humanos, para alcanzar este fin se lleva a cabo la función pública.

El Comité Jurídico Interamericano de la OEA establece que "Función pública" es toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona natural en nombre del Estado o al servicio del Estado, o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos. (Narro, pág. 2).

Por lo tanto la función pública constituye la manifestación de una potestad estatal otorgada por el estado. Es necesario hacer una explicación entre la distinción de función pública y servicio público es necesario hacer una somera explicación del servicio público; la función pública, es abstracto, siendo un concepto institucional; mientras que el servicio público es lo concreto, quiere decir que se materializa la función, poniéndose en práctica el concepto.

### **3. EMPLEO PÚBLICO**

La doctrina ha denominado como empleo público al conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública, que son realizadas por los empleados públicos. En suma, desde un punto de vista amplio, el funcionario y servidor público es toda persona que realiza o ejecuta las funciones esenciales del Estado.

La relación jurídica que existe entre el Estado y sus servidores civiles supone, en principio, un vínculo laboral para prestación de servicios públicos a la nación, en el cual se establece una corriente recíproca de obligaciones y derechos entre las partes. No es un contrato común, pues posee características propias que lo distinguen de los demás contratos laborales. En efecto, en esta relación jurídica preexiste un estatuto o ley de la carrera administrativa, donde se especifica, por una parte, la existencia del Estado a sus servidores respecto a la prestación disciplinada de servicios, eficiencia, honestidad, lealtad, contratación de trabajo, etc., obligándose, en cambio, a el pago de remuneraciones, la estabilidad, los ascensos, las garantías, los beneficios sociales y otros. (Haro, 2008, pág. 31)

### **4. ESTABILIDAD LABORAL**

La estabilidad laboral en la administración pública es muy cuestionada ya que el periodo laboral que pueda tener un trabajador en una institución muchas veces depende del partido político que se encuentre gobernando vigentemente o por alguna afinidad.

La estabilidad laboral no sólo significa permanencia indefinida en el cargo dentro de una entidad gubernamental, sino también perennidad o continuidad en su ejercicio dentro de la circunscripción política donde reside habitualmente el funcionario o servidor público, no permitiéndose el traslado arbitrario del laborante.

Los empleados de carrera gozan de estabilidad ocupacional y sólo pueden ser destituidos por causa justificada prevista en la ley y previo juicio disciplinario. Los unilaterales traslados hacia otras reparticiones públicas o hacia zonas geográficas ajenas al domicilio permanente del servidor deben contar con su expresa anuencia; en caso contrario, constituyen reubicación arbitraria en franco abuso de autoridad, pues a ningún ciudadano se le puede extrañar sutilmente del lugar residencial, argumentando optimización de recursos humanos. (Neyra, 2009, pág. 64)

La estabilidad laboral es el derecho más anhelado por los servidores públicos, pero a la vez más trasgredido; en la práctica como antes se mencionó sólo los del régimen de la carrera administrativa gozan de este derecho, pero es un número que cada vez es más reducido, ya que en la actualidad no se contrata bajo ese régimen, por lo contrario con la nueva ley del Servicio civil se busca sacar de la administración pública a todos los servidores que trabajan bajo ese régimen.

### **SUBCAPITULO III: REGÍMENES LABORALES DEL SECTOR PÚBLICO AFECTADOS POR LA LEY DEL SERVICIO CIVIL N° 30057**

En el presente capítulo se abordará los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728, siendo estos afectados por el traslado al nuevo régimen regulado por la Ley del Servicio Civil N° 30057.

En la actualidad tenemos servidores públicos sujetos a regímenes laborales contrapuestos. Siendo indiscutible que los trabajadores públicos deben estar regulados por normas de derecho público, resulta cuestionable que el Estado haya adoptado un régimen distinto para un sector laboral originando que haya un grupo de trabajadores sujetos a disposiciones del régimen laboral privado con ventajas o privilegios remunerativas en comparación a la mayoría de quienes continúan en el régimen laboral

público con sueldos y beneficios diminutos; manejándose una serie de regímenes laborales sin un sistema adecuado, cuando lo recomendable es unificarlos en un solo cuerpo normativo, tomando en cuenta, que entre el Estado y sus trabajadores se da una relación de empleo público, estableciéndose un vínculo jurídico laboral de carácter público y por tanto debe estar regulado únicamente por normas de derecho público, vale decir de derecho administrativo.

Es claro que existe una desorganización respecto a dichos regímenes en cuanto a la igualdad de prestación de servicios que brindan y la desigualdad de derechos y beneficios laborales ocasionados por la existencia de distintos regímenes laborales.

La igualdad de oportunidad y de trato es una manifestación del principio al derecho de igualdad, pues a juicio del Tribunal Constitucional, la igualdad entre las personas se manifiesta en dos planos; la igualdad ante la ley y la igualdad de trato (en este caso aplicable al ámbito de las relaciones laborales), en la resolución 008-2005-PI/TC. (Bustamante, 2007, pág. 143)

## **1. ANTECEDENTES**

El término servicio civil nace a mediados del siglo pasado, en 1937 se crea la Intendencia General de Hacienda adscrita al Ministerio de Hacienda, encargada del manejo de la administración pública y de la creación del Sistema de Escalafón y Pensiones. Luego, la Intendencia General de Hacienda se denominó Dirección General del Servicio Civil y Pensiones, que fue traspasada al Ministerio de Justicia y Culto que hoy en día es el Ministerio de Justicia.

El 29 de Mayo de 1950, se promulgó el Decreto Ley 11377, Ley del Estatuto y Escalafón del Servicio Civil y su reglamento definen y norman por primera vez y de manera integral la carrera administrativa en el Perú. Estas normas regularon los deberes y derechos de los empleados públicos,

el ingreso de personal bajo la modalidad de concurso a través de un examen oral y escrito, el escalafón, la clasificación del personal en tres grupos (oficiales, auxiliares y ayudantes), y la categorización de los trabajadores públicos según su tipo de relación contractual (empleados de carrera, a contrata, adscritos y de servicio). Estas normas no incluyeron aspectos relacionados a remuneraciones e incentivos.

En 1958, con el fin de capacitar a los servidores públicos, se creó el Instituto Peruano de Administración Pública - IPAP, cambiando su nombre en 1964 por Oficina de Racionalización y Capacitación de la Administración Pública y, en 1968, por Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.

En 1969 y 1973, se buscó establecer criterios técnicos uniformes para fijar las remuneraciones en todo el sector público, dado que hasta ese entonces cada sector tenía su propia regulación sobre la materia, generando desigualdad. Posteriormente, en el año 1978, se complementaron estas medidas con la aprobación del régimen de remuneraciones a todos los trabajadores de la administración pública, el cual definió remuneración como la compensación económica que se otorgaba por la prestación de servicios en la administración pública.

En 1973 la ex oficina Nacional de Administración de Personal – ONAP formula un nuevo proyecto con su reglamento. En 1974 se creó una nueva entidad rectora, el Instituto Nacional de Administración Pública – INAP, se le asignó elaborar un nuevo proyecto de Ley de la Carrera Administrativa, en concordancia con lo señalado para el sistema de personal; Crear y desarrollar las condiciones necesarias para lograr la mayor valoración y el mejor desempeño de la función pública, actuando sobre el personal en servicio, motivando el ingreso de personal idóneo y asegurando la identificación y plena participación de los funcionarios públicos en la realización de las políticas y

objetivos en beneficio de la colectividad. Promulgada la constitución en 1979, se acordó por primera vez a este nivel jurídico las disposiciones contenidas en el capítulo referente a la Función Pública y con tal objeto el INAP fue encargado de formular un proyecto el cual se puso en conocimiento de las Reparticiones Públicas en octubre de 1982, en base a los importantes trabajos realizados desde su fundación en diciembre de 1973.

En 1983, en alusión de la Resolución Suprema N° 180 del Ministerio de Justicia y su complementaria la Resolución Suprema N° 189, se constituyó una comisión especial, que trabajó durante tres meses y en agosto de 1983 presentó al Ministro de Justicia un anteproyecto de ley, para la autorización al Poder Ejecutivo se expidiese por Decreto Legislativo una nueva Ley de Carrera Administrativa, surgiendo así la nueva ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

El 24 de marzo de 1984 se dictó el Decreto Legislativo N° 276, que viene a constituir la actual Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público Nacional. Esta Ley de Bases, que ofrece el marco conceptual y la esencia principista de la Carrera Pública, se reglamentó inicialmente con la dación del D.S. N° 018-85-PCM del 28 de Febrero de 1985 y con mayor amplitud y detalle con el D.S. N° 005-90-PCM del 15 de Enero de 1990.

En 1989, se adscribió el INAP como órgano autónomo a la Presidencia de la República y se le otorgó a su jefe la categoría de Ministro con derecho a voz en las sesiones del Consejo de Ministros. Si bien el INAP dictó una serie de disposiciones relacionadas a la gestión del personal del Estado y a la gestión institucional, los asuntos remunerativos del personal del Estado seguían siendo definidos por el Ministerio de Economía y Finanzas.



A inicios de los noventa, hubo crisis económica en el país y sobredimensionamiento del Estado, por lo que se generaron reformas organizativas a nivel estatal que trajeron consigo: reducción de personal, compra de renuncias, evaluaciones masivas, congelamiento de salarios, suspensión de ascensos y cierre de la carrera administrativa. Como consecuencia de la crisis económica, la caja fiscal no podía seguir afrontando el costo de la planilla pública que había crecido dramáticamente de 614,837 a 736,000 empleados públicos entre 1985 y 1990, lo que se calificó como sobredimensionamiento del Estado, el cual era caracterizado como burocrático, pobre e ineficaz. Hubo cuatro intentos de reforma del servicio civil con el fin de consolidar el sistema de gestión de recursos humanos en el Estado.

El primer intento de reformas del año 1990 y 1992, apuntó a reducir el tamaño del Estado y redefinir su papel. Fueron seis las principales medidas implementadas. La primera fue la reducción de personal y ceses colectivos a través de evaluaciones de servidores públicos y programa de compra de renuncias. Las evaluaciones semestrales, al no contar con criterios claros, dieron lugar a los ceses colectivos sin contar con el incentivo que se otorgaba a la renuncia voluntaria. La segunda medida fue el cierre del ingreso a la carrera administrativa desde la Ley de presupuesto de 1992 para mantener bajo control el gasto de personal. La tercera medida fue la creación del régimen laboral de la actividad privada, siendo uno de los cambios más significativos en la legislación laboral la aprobación de la Ley de fomento del empleo (Decreto Legislativo 728), que tuvo como objetivo flexibilizar el marco legal rígido que caracterizaba a nuestro país en materia de trabajo y propiciar una legislación flexible que permitiera un mayor acceso al trabajo. La cuarta medida fue el establecimiento de la modalidad de contratación por servicios no personales para satisfacer las necesidades de contratación de personal al interior de las entidades públicas, en un contexto de prohibición de incorporar personal permanente en ellas. El uso de esta modalidad de contratación de personal en el Estado comenzó a proliferar desde los años noventa, llegando en el año 2004 a representar el 10 % del total de servidores públicos activos. La quinta medida fue la utilización de

modalidades de contratación a través del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Fondo de Apoyo Gerencial para el pago de funcionarios de alto nivel y personal que prestara servicios técnicos y profesionales. Estas modalidades han contribuido con el desorden y heterogeneidad de pagos de remuneraciones en la administración pública. La sexta medida fue la aprobación de conceptos no remunerativos como mecanismo alternativo que permitiera un incremento de los ingresos de los trabajadores bajo el régimen laboral público administrativo. El concepto más significativo como Comité de Administración de Fondo de Asistencia y Estimulo tampoco contribuyó a ordenar los ingresos de los trabajadores ya que el mismo se daba de manera discrecional y no homogénea en las entidades públicas.

El segundo intento de reformas en 1995-1997, tuvo apuntó a la modernización del Estado, flexibilizando y simplificando los sistemas administrativos mediante una importante desregulación de los mismos y, de esta manera, hacer más eficiente el aparato estatal. Sin embargo, la reforma recibió escaso apoyo político por el eventual incremento del gasto en planillas que suponía producto del sinceramiento de los contratos SNP y su conversión a contratos de naturaleza laboral. Por ello, la reforma en este periodo se redujo a la aprobación de proyectos de ley, tales como la Ley de contrataciones y adquisiciones del Estado, la Ley del servicio diplomático y la Ley sobre la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en casos de parentesco.

El tercer intento de reformas en 2000-2006, se inició en un contexto que requería la creación de espacios de concertación de políticas públicas que permitieran superar la desconfianza de la ciudadanía en sus instituciones y hacer más eficiente el aparato estatal. Así, en el año 2002, se inició un nuevo proceso de modernización y descentralización del Estado. En el año 2004, se promulgó la Ley Marco del empleo público como norma transversal al empleo público que implicaba un solo y único régimen para los empleados estatales y nueva clasificación de los grupos ocupacionales al

interior del servicio civil. Uno de los aspectos resaltantes de la Ley Marco del Empleo Público fue el cambio de enfoque en la clasificación de los trabajadores del sector público a partir de las funciones que desempeñaban y no por el nivel académico alcanzado. La implementación de las políticas complementarias a la Ley Marco del Empleo Público no se llevó a cabo por la incertidumbre respecto de los efectos negativos de una variación en la política remunerativa o el incremento del gasto de la planilla pública. (Servir, 2012, págs. 2-3)

Las reformas del servicio civil peruano a través del tiempo no han sido del todo malo, pues también tuvo ciertos logros, pero no se ha logrado una reforma consolidada en el servicio civil. Los primeros intentos de reforma a inicios de los noventa han apuntado a reducir el tamaño del Estado y redefinir su papel. Posteriormente, hubo intentos de hacer eficiente la gestión de las políticas de administración de los recursos humanos, pero fracasaron debido principalmente a los costos políticos y económicos. (Ugarte., 2011)

La inexistencia de un órgano rector que permita dar coherencia y sostenibilidad a las políticas de gestión de recursos humanos dio lugar a un sistema en el que confluyen diferentes regímenes laborales y contractuales de los servidores públicos (régimen laboral público, régimen laboral privado, régimen especial CAS, regímenes especiales), con distintas reglas de juego, crecimiento inercial del número de servidores públicos y un sistema de compensaciones inequitativo a nivel interno y externo (al interior de una misma entidad pública y entre entidades públicas y niveles de gobierno). (Servir, 2011, pág. 6)

La actual reforma del servicio civil se inició en el año 2008 por la ausencia de una política de recursos humanos, que trajo como consecuencia un servicio civil desestructurado y desordenado producto del desorden normativo en materia de gestión de recursos humanos en el Estado. (Servir,

2012, pág. 5) La Ley de la carrera magisterial constituyó un paso importante de reforma en el sector educación, sin embargo, fue considerada como una reforma aislada del servicio civil. La Ley de la carrera magisterial fue promulgada en el año 2007 en reemplazo de la carrera del profesorado, buscando revertir la desvalorización de las remuneraciones de los profesores y mejorar su reconocimiento social. Por tal motivo, la Ley supone el mejoramiento sustancial de sus remuneraciones y competencias, así como el aumento de la calidad, eficiencia y equidad de la carrera. Del mismo modo, la Ley establece una evaluación constante a los profesores.

En el año 2008, se abre una ventana de oportunidad para la mejora y modernización del Estado a raíz de la implementación del tratado de libre comercio Perú – Estados Unidos. De esta manera, se propuso fortalecer la gestión del Estado mediante la promulgación de una serie de decretos legislativos vinculados con el servicio civil como parte de la estrategia para mejorar la eficacia y eficiencia del Estado y con la finalidad de facilitar la implementación del acuerdo de promoción comercial Perú – Estados Unidos. (Servir, 2012, pág. 16)

Se aprobó y reguló el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS, el cual reemplazó a los contratos de servicios no personales. A diferencia de los trabajadores con contrato de SNP, los trabajadores bajo la modalidad de contratación CAS gozan de algunos derechos laborales como vacaciones, afiliación a ESSALUD y régimen pensionario, sin embargo, se estableció que es una modalidad contractual administrativa y no laboral. Actualmente, el régimen especial de contratación administrativa de servicios debe ser entendido como un contrato laboral y no como un contrato administrativo, es decir, como un régimen laboral especial de la administración pública independiente de los demás regímenes laborales ya existentes en el Estado. Este régimen especial de contratación es aplicable a todas las entidades de la administración pública, con excepción de las empresas del Estado. (Servir, 2012, pág. 18)

La aparición de los SNP en nuestro ordenamiento jurídico generaba un perjuicio para los contratados, ya que lesionaban sus derechos fundamentales, generando a la vez un perjuicio para el estado al impedir la celebración del tratado de libre comercio con los Estados Unidos, pues este país nos exigía un sinnúmero de requisitos, y uno de ellos era uniformizar nuestra política laboral tanto privada como pública y otorgar protección a las personas que laboralmente se encontraban en el desamparo; a estos trabajadores se los consideraba como locadores de servicios, solo se les pagaba por su prestación, al no ser contratos laborales, sino contratos de locación de servicios, no obtenían ningún otro derecho, pero en realidad trabajaban para el Estado totalmente subordinados. Es por ello que, mediante Decreto Legislativo N°1017 de fecha 04 de junio del 2008 se aprueba la Ley N°29157, Ley por la que el congreso de la república delega en el poder ejecutivo la facultad de legislar sobre la implementación del acuerdo de promoción comercial Perú-EE.UU y con el apoyo de la competitividad económica para su aprovechamiento, estaban orientadas a la emisión de normas en el marco de la implementación del tratado de libre comercio con Estados Unidos, para mejorar el marco legal, simplificación administrativa y modernización del Estado. El 27 de junio del 2008 se emite el Decreto Legislativo N°1057, El artículo primero de la norma establecía como finalidad regular el régimen especial de contratación administrativa de servicios, con objeto de garantizar los principios de mérito, capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública. El RECAS en comparación con los SNP, reconoce, sin embargo los derechos fundamentales de todo trabajador: jornada diaria, descanso semanal, descanso anual, remuneración mínima, protección contra el despido y sobre todo acceso pleno a la seguridad social, porque aunque parezca aberrante los SNP no lo tenían. (Cosmopolis, 2010, pág. 120)

El RECAS constituye un contrato de trabajo de un régimen laboral especial, a plazo fijo, estrictamente formal y exclusivo del sector público. Empero ello no es todo, pues este tipo de

contratación especial y su implementación no encuentra justificación legal ni práctica, ha provocado muchas situaciones de injusticia, trato desigual y discriminación, considerando que no solo es un tema de aplicación legal, sino de afectación de derechos constitucionales, vulneración de principios y derechos fundamentales.

La sentencia del Tribunal Constitucional 0002-2010 PI7TC sobre la inconstitucionalidad del Régimen RECAS, establece que, más allá de la denominación dada a los contratos suscritos bajo el marco del decreto legislativo N°1057, al pretender considerarlos como contratos administrativo de servicios; los contratos suscritos bajo el marco del decreto legislativo N°1057 son de naturaleza laboral. Basándose en lo que dispone la sentencia, la nueva Ley 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del RECAS y otorga derechos laborales, modifica el artículo 3 del Decreto Legislativo 1057 definiéndolo, “El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial de contratación Laboral privativa del Estado”.

La Reforma del Servicio Civil nace normativamente en el año 2013 con la Ley del Servicio Civil, que establece un nuevo régimen que apunta a ser el único en el servicio al Estado. En el año 2014 se emitieron sus normas reglamentarias y, desde entonces, se viene trabajando en su implementación. La reforma implica nuevas reglas que abarcan temas como el mérito, la capacitación, la evaluación de desempeño, una nueva organización de puestos, una nueva estructura de compensaciones y sobre todo, una mejora interna en las entidades como parte del proceso de implementación del nuevo régimen del servicio civil.

## **2. RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 - LEY BASE DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO**

### **2.1. DEFINICIÓN**

El término carrera proviene del latín *carrerium* que significa hacer camino, hacer carrera, es decir, progresar, escalar posiciones dentro de un oficio o empleo. (Carranza, 2014, pág. 153)

La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público.

El Decreto Legislativo N° 276 conceptúa en su artículo 1° a la carrera administrativa dispone que la Carrera administrativa, que es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública.

El Decreto Ley N° 11377 le da una singular importancia a la Carrera Administrativa al establecer entre sus considerandos lo siguiente: Que es deber del Estado garantizar la estabilidad en sus cargos al personal civil que presta servicios en la administración pública; en tal virtud se hace indispensable crear la carrera administrativa, estableciendo la forma de ingreso a ella, las pautas que deben sujetarse los ascensos y promociones, y a su vez las sanciones a que se hagan acreedores los que infrinjan las disposiciones reglamentarias. (Carranza, 2014, pág. 155)

El régimen de la carrera administrativa, permite acceder a un cargo público prestando servicios al estado, asegurando su progreso desarrollo en el desempeño del cargo público que se le asigna garantizando así su permanencia.

Uno de los objetivos que establece el Decreto Legislativo N° 276 es la necesidad de implementar una línea de carrera o ascenso de los servidores públicos en base a los conocimientos y aptitudes, es decir las competencias en el desempeño de las labores asignadas. Lamentablemente este objetivo no se cumplió con el tiempo de vigencia de la ley y las medidas que se han adoptado por los sucesivos gobiernos. Por el momento no hay voluntad para ordenar y organizar la gestión del servicio público hacia la instauración y desarrollo de la Carrera laboral pública.

El Estado se esforzó en implementar la línea de carrera a través de grupos ocupacionales en una primera etapa, luego los niveles de carrera; bajo esta estructuración se había concebido en el Decreto Legislativo N° 276 la llamada Carrera Administrativa Pública y la primera etapa se llegó a implementar, pero no la segunda que era complementaria y necesaria, en parte se debió a que en Abril de 1992 fue desactivado por el gobierno el Instituto Nacional de Administración Pública, organismo que tenía a cargo la puesta en funcionamiento de la estructura de la Carrera truncándose de esta manera este objetivo principal. Aun así ha quedado lo que se avanzó con la estructura de los grupos ocupacionales, los servidores públicos fueron incorporados al Grupo Profesional, Grupo Técnico y Grupo Auxiliar, de acuerdo con su preparación profesional, preparación tecnológica o preparación laboral básica o elemental, siempre en función de los cargos que venían ocupando al momento en que se produjo este proceso de implementación.

## **2.2. PRINCIPIOS**

### **2.2.1. Igualdad de Oportunidades**

Es un principio que se aplica desde la postulación al concurso público de selección del personal, en el cual los aspirantes deben ser contratados bajo las mismas condiciones y



consideraciones personales, profesionales y de preparación general, garantizando la imparcialidad y el reconocimiento de los méritos al acceder al cargo.

Luego, en el ejercicio del cargo deben mantenerse estas características en la asignación de funciones y en el reconocimiento de los derechos.

### **2.2.2. Estabilidad en el cargo**

La estabilidad posibilita el desarrollo y el óptimo rendimiento del trabajador; es la seguridad que le da la Administración de permanecer en el cargo en el que fue seleccionado a través de un concurso en el que le correspondió acreditar y demostrar las capacidades y competencias suficientes para asumir las funciones al cargo al que accede por nombramiento o en condición de contratado

La Estabilidad se adquiere por nombramiento, ésta categoría es propia del sector laboral público, por tanto no es apropiado aplicarla en el sector laboral privado porque en este ámbito la relación laboral se categoriza como contrato de trabajo, todos los trabajadores están sujetos a contrato a plazo determinado o indeterminado, en este último caso hay estabilidad.

Si bien con la anterior normativa laboral pública no se admitía el “período de prueba”, con la dación de la Ley del Servicio Civil N° 30057 se ha establece esta exigencia bajo determinados supuestos. Debemos entender que la Administración Pública requiere de personal con idoneidad para la función pública, que debe ser acreditada en el proceso de selección, pero al mismo tiempo que se mantenga esta

calidad de manera permanente, ello supone la capacitación y perfeccionamiento laboral.

Los trabajadores contratados bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276, en tanto se mantenga vigente este régimen, pueden adquirir estabilidad bajo el amparo de la Ley 24041, siempre que hayan sido contratados para laboral de naturaleza permanente (no transitoria, tampoco CAS) y que tengan más de un año ininterrumpido de servicios.

### **2.2.3. Titularidad y Ascenso de Nivel**

La titularidad importa que el servidor debe mantenerse en el cargo para el cual postuló e ingresó al servicio, así como la posibilidad de acceder a cargos de mayor complejidad y responsabilidad, mediante la calificación que lo habilite, como legítimo derecho promocional y como deber que se plantea de acuerdo a sus aspiraciones y a la naturaleza del servicio.

### **2.2.4. Justicia Remunerativa**

Este principio exige la equivalencia entre el aporte del trabajador en el servicio institucional para alcanzar los objetivos que persigue la Administración Pública y la contraprestación adecuada que permite la subsistencia y satisfacción de necesidades del servidor y de su familia.

Traduce un derecho económico legítimo que el Estado debe asegurar a través de la remuneración suficiente por los servicios prestados, reconociendo de esta manera la significación de la vocación y entrega al trabajo por parte del servidor, considerando

que el ingreso que obtiene por su trabajo es el único medio de vida para él y su familia.

## **2.3. ORGANIZACIÓN DE LA CARRERA**

Los grupos ocupacionales y los niveles su estructura se encuentra regulada en el Título I de la Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, siendo estos elementos q ordenan el desarrollo de la carrera administrativa.

### **2.3.1. GRUPOS OCUPACIONALES**

Son categorías que permiten organizar a los servidores públicos en razón de su formación, capacitación y/o experiencia reconocida. Los grupos ocupacionales de la carrera son tres y se accede a ellos a través de una postulación expresa.

#### **2.3.1.1. Grupo profesional**

Está constituido por servidores con título profesional o grado académico reconocido por la Ley Universitaria o títulos otorgados por Institutos Superiores Tecnológicos.

#### **2.3.1.2. Grupo técnico**

Concentra a los servidores con formación superior o universitaria incompleta, capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida.

#### **2.3.1.3. Grupo auxiliar**

Agrupación a los servidores que tienen instrucción secundaria y acreditan experiencia o calificación para realizar labores de apoyo. (Servir, 2012, pág. 22)

La sola tenencia de título, diploma, capacitación o experiencia no implica pertenencia al grupo profesional o técnico, si no se ha postulado expresamente para ingresar en él.

### **2.3.2. NIVELES DE CARRERA**

Son los escalones que se establecen dentro de cada grupo ocupacional a través de los cuales el servidor efectúa su progresión en la carrera administrativa. Cada nivel de escalafón supone un conjunto de requisitos y condiciones mínimas mensurables que debe reunir el servidor para ser comprendido en el nivel dentro de la estructura organizacional de cada entidad pública. La carrera comprende 14 niveles en total, siendo el nivel 1 el más bajo y el 14 el más alto.

Los directivos y los funcionarios no están comprendidos en la carrera administrativa, pero sí en las disposiciones de la Ley de bases de la carrera administrativa en lo que les sea aplicable. El directivo público es identificado como funcionario y se define como el ciudadano que es elegido o designado por la autoridad competente para desempeñar cargos del más alto nivel en los poderes públicos y los organismos con autonomía. Por tanto, los puestos de los funcionarios corresponden a puestos de mando que, al estar excluidos de la carrera administrativa, son de libre designación y remoción. Los directivos públicos no gozan del derecho a la estabilidad laboral y están organizados en 8 niveles, siendo el nivel máximo la Presidencia de la República. En estos casos, la remuneración se fija por cargos específicos, escalonados en los 8

niveles. Por otro lado, la Ley Marco del empleo público clasifica a los servidores como:

**2.3.2.1. Funcionario público**

Quien desarrolla funciones de preeminencia política, desarrolla políticas de Estado y/o dirige organismos o entidades públicas.

**2.3.2.2. Empleado de confianza**

Cargo de confianza técnico o político, distinto al de funcionario público.

**2.3.2.3. Servidor público**

Se clasifica en:

**2.3.2.3.1. Directivo Superior:**

Desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión de personal, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno.

**2.3.2.4. Ejecutivo**

Desarrolla funciones administrativas.

**2.3.2.5. Especialista**

Desempeña labores de ejecución de servicios públicos y no ejerce función administrativa.

#### **2.3.2.6. Apoyo**

Desarrolla labores auxiliares de apoyo y/o complemento. (Servir, 2012, pág. 23)

### **2.4. REQUISITOS**

El ingreso a la carrera administrativa se realiza obligatoriamente mediante un concurso público de méritos. En el caso de los servidores nombrados, su incorporación a la carrera se efectúa por el nivel inicial del grupo ocupacional al cual se postula. Este requisito busca proteger los principios de meritocracia e igualdad de oportunidades en el acceso a la carrera. La Ley de bases de la carrera administrativa regula también a los servidores contratados, quienes no están comprendidos dentro de la carrera administrativa. La contratación de estos servidores no obedece a un concurso público, con excepción de los casos en que la contratación se realice para el cumplimiento de labores de naturaleza permanente. Sin embargo, en 2005, con la promulgación de la Ley Marco del Empleo Público, se establece que el acceso al servicio civil se realice mediante concurso público sin excepción (Servir, 2012, págs. 25-26). Los requisitos son:

- Ser ciudadano peruano en ejercicio.
- Acreditar buena conducta y salud comprobada.
- Reunir los atributos propios del respectivo grupo ocupacional.
- Presentarse y ser aprobado en el Concurso de Admisión. (Decreto Legislativo N° 276, pág. art. 12)

### **2.5. DERECHOS**

- Hacer carrera pública en base al mérito, sin discriminación política, religiosa, económica, de raza o de sexo, ni de ninguna otra índole;
- Gozar de estabilidad. Ningún servidor puede ser cesado ni destituido sino por causa prevista en la Ley de acuerdo al procedimiento establecido;
- Percibir la remuneración que corresponde a su nivel, incluyendo las bonificaciones y beneficios que proceden conforme a Ley.
- Gozar anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas salvo acumulación convencional de hasta 02 períodos.
- Hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales en la forma que determine el reglamento;
- Obtener préstamos administrativos, de acuerdo a las normas pertinentes.
- Reincorporarse a la carrera pública al término del desempeño de cargos efectivos en los casos que la Ley indique.
- Ejercer docencia universitaria, sin ausentarse del servicio más de seis horas semanales.
- Recibir menciones, distinciones y condecoraciones de acuerdo a los méritos personales. La Orden del Servicio Civil del Estado constituye la máxima distinción.
- Reclamar ante las instancias y organismos correspondientes de las decisiones que afecte sus derechos.
- Acumular a su tiempo ser servicios hasta cuatro años de estudios universitarios a los profesionales con título reconocido por la Ley Universitaria, después de quince años de servicios efectivos, siempre que no sean simultáneos.
- No ser trasladado a entidad distinta sin su consentimiento.
- Constituir sindicatos con arreglo a ley.
- Hacer uso de la huelga, en la forma que la ley determine.

- Gozar al término de la carrera de pensión dentro del régimen que le corresponde.
- Las demás que señalen las leyes o el reglamento.
- Los derechos reconocidos por la Ley a los servidores públicos son irrenunciables.

Toda estipulación en contrario es nula. (Decreto Legislativo N° 276, pág. Art. 24)

## **2.6. DESVINCULACIÓN**

La Ley de bases de la carrera administrativa reconoce el derecho a la estabilidad laboral de los servidores de carrera, motivo por el cual ningún servidor puede ser cesado ni destituido por causas ajenas a las previstas en la Ley y sin previo proceso administrativo disciplinario. La única excepción al procedimiento administrativo es la condena penal privativa de libertad por delito doloso, en cuyo caso la destitución se realiza en forma automática. De acuerdo con las normas legales, la carrera administrativa concluye exclusivamente por motivos de fallecimiento, renuncia, cese definitivo y destitución. Por otro lado, las faltas o causales de carácter disciplinario que pueden ser sancionadas con cese temporal o destitución son:

- Incumplimiento de las normas establecidas en la Ley de bases de la carrera administrativa.
- Negligencia en el desempeño de sus funciones.
- Utilización de bienes y servicios de la entidad en beneficio propio o de terceros.
- Actos de inmoralidad.
- Reiterada resistencia al cumplimiento de órdenes de sus superiores.
- Impedimento del funcionario del servicio público.
- Concurrencia reiterada al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas.



- Ausencia injustificada por más de tres días consecutivos o ausencia en cinco oportunidades durante un período de treinta días.
- Incumplimiento en actos de violencia, grave indisciplina o agravio a un superior o a los compañeros de labores.
- El causar intencionalmente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de esta.
- Abuso de autoridad, prevaricación o uso de la función con fines de lucro.
- Incurrir en actos de hostigamiento sexual o moral.

Las causales justificadas para el cese definitivo según la Ley de bases de la carrera administrativa son:

- Superar el límite de edad de setenta años.
- Pérdida de la nacionalidad.
- Incapacidad permanente física o mental.
- Ineficiencia o ineptitud comprobada para el desempeño del cargo.
- La supresión de plazas originada en el proceso de modernización institucional aplicado en los gobiernos regionales y gobiernos locales, con arreglo a la legislación de la materia.
- Negativa injustificada de servidor a ser transferido a otra plaza fuera de su residencia.

(Servir, 2012, págs. 45-46)

### **3. REGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 – LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO**

#### **3.1. DEFINICIÓN**

El régimen laboral de la actividad privada se rige por la Ley de fomento del empleo (Decreto Legislativo N° 728 promulgado el 8 de noviembre de 1991), la cual fue creada con la finalidad de permitir a los empresarios hacer frente a la crisis económica por la que atravesaba el país. Para ello, se relativizó la estabilidad laboral absoluta, se otorgó la posibilidad de celebrar contratos de trabajo de naturaleza temporal, accidental y contratos para obra o servicios y se amplió las causales objetivas para la extinción del contrato de trabajo, incluyendo la posibilidad de ceses colectivos.

Este decreto legislativo se dio en un contexto de reforma del Estado centrada en la creación de entidades que funcionen como enclaves de excelencia ligadas a las reformas económicas. De esta manera, se permitió a las entidades públicas responsables del régimen monetario, del control de la inflación y del déficit fiscal, así como de la regulación general de los mercados (inversión, competencia y propiedad intelectual) aplicar el régimen laboral de la actividad privada, creándose, así, las denominadas islas de eficiencia. (Servir, 2012, págs. 47-48)

### **3.2. OBJETIVO**

Esta ley tiene por objeto promover el acceso masivo al empleo productivo, mejorando los niveles de empleo adecuado en el país de manera sustancial, así como combatir el desempleo y el subempleo, en especial el que afecta a la fuerza laboral juvenil; garantizar la seguridad en el empleo y los ingresos de los trabajadores, respetando las normas constitucionales de estabilidad laboral.

### **3.3. ORGANIZACIÓN**

Las entidades bajo este nuevo régimen laboral establecieron escalas remunerativas distintas al sistema único de remuneraciones e incorporaron personal altamente capacitado en

posiciones de responsabilidad, siendo exonerados del requisito de ascender peldaño a peldaño en la estructura de niveles. Así, este régimen laboral permite gestionar de manera flexible los recursos humanos, tanto en la contratación, en la determinación de las remuneraciones, en la asignación de tareas, en la evaluación de su desempeño, como en la aplicación de sanciones ante el incumplimiento. En esta lógica, cada entidad aprueba su propio reglamento interno, sus propios grupos ocupacionales y sus propios niveles al interior de cada grupo.

Debido a que esa norma está orientada a regular el empleo en la actividad privada, su aplicación en las entidades del sector público supuso la aplicación de normas supletorias, como, por ejemplo, la Ley Marco del Empleo Público. Entre otras cosas, la Ley Marco del Empleo Público establece los derechos y deberes generales de los servidores públicos bajo el régimen laboral de la actividad privada, una nueva clasificación del personal y las reglas generales de acceso al servicio civil. (Servir, 2012, pág. 48)

### **3.4. PROCESOS DE GESTION DE LOS SERVIDORES**

La gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada tiene seis procesos identificados:

- **Selección:**

Regido por la Ley de fomento del empleo se realiza mediante concurso público y abierto, sobre la base del mérito y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.

- **Capacitación:**

La capacitación es un derecho del servidor cuyo fin es mejorar su productividad y sus ingresos. Para ello, los programas de capacitación y productividad deben ser

implementados en cada entidad con la finalidad de actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del personal, desarrollar habilidades asociadas a nuevas tecnologías y preparar al servidor para ocupar vacantes o puestos de nueva creación. Sin embargo, en el caso de las entidades regidas por la Ley de fomento del empleo, igual que en el caso de las entidades sujetas al régimen laboral público administrativo, no existen documentos o evaluaciones que determinen la efectividad e impacto de las capacitaciones a la mejora del servicio público.

- **Promoción:**

Debido a que el régimen laboral de la actividad privada constituye un sistema de puestos, no existen mecanismos legales para la promoción o ascensos del personal que ya está trabajando.

Sin embargo, algunas entidades públicas han implementado concursos internos en los que un trabajador puede acceder a alguna plaza vacante de mayor jerarquía. Cuando existen, estos mecanismos de promoción están desarrollados en los reglamentos internos de trabajo de cada entidad.

- **Evaluación:**

La Ley de fomento del empleo no regula la evaluación del personal, pues habiendo sido diseñada para la actividad privada, deja a criterio del empleador las formas de evaluación que considere más convenientes. Por su parte, la Ley Marco del empleo público solo establece que la retribución del desempeño laboral se realice de acuerdo con un sistema de evaluación con equidad y justicia, que debe tener como criterios mínimos la universalidad, la base técnica y la competencia laboral. Algunas entidades públicas bajo este régimen laboral realizan evaluaciones de desempeño y desarrollan procesos anuales

que contribuyen a definir las capacitaciones que su personal requiere, así como metodologías para evaluar a los servidores en todos los niveles.

- **Remuneración e incentivos:**

La remuneración del servidor bajo el régimen laboral de la actividad privada está constituida por el íntegro de lo que percibe por sus servicios, sea en dinero o especie, siempre que sea de libre disposición. La periodicidad de pago es determinada por la entidad. Adicionalmente, la norma legal contempla otros beneficios con los que cuentan los servidores del régimen de la actividad privada:

- Gratificaciones por fiestas patrias y navidad (dos remuneraciones adicionales).
- Escolaridad.
- Compensación por tiempo de servicio (1 remuneración anual)
- Vacaciones anuales (30 días).
- Seguro social.
- Pago de pensiones (sistema público o privado).
- Compensación por despido arbitrario.

Las escalas remunerativas de cada institución pública son negociadas individualmente con el MEF utilizando criterios no oficiales, sin embargo, suele tener relación directa con el presupuesto que tiene asignado cada entidad. Así, una vez establecida la suma que cada institución maneja anualmente, se pasa a discutir el nivel de los salarios. Además, aunque solo las entidades regidas por el régimen laboral público administrativo reciben transferencias del Tesoro Público por CAFAE, varias instituciones reguladas por el régimen laboral de la actividad privada han organizado su propio CAFAE autofinanciado íntegramente por el propio personal. (Servir, 2012, págs. 50-53)

### **3.5. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

Son causas de extinción del contrato de trabajo:

- Fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural.
- Renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- Terminación de la obra o del servicio, cumplimiento de la condición resolutoria o vencimiento del plazo en los contratos sujetos a modalidad.
- Mutuo disenso entre el trabajador o empleador.
- Invalidez absoluta permanente.
- Jubilación.
- Despido.
- Terminación por causa objetiva.

## **SUB CAPÍTULO IV : LA LEY DEL SERVICIO CIVIL N° 30057**

### **1. DEFINICIÓN**

Se entiende por Servicio Civil al conjunto de personas que están al servicio del Estado (servidores civiles), así como a las medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona a dichas personas. Estas medidas comprenden normas, organización, y procesos diversos que interactúan para poner en movimiento la administración pública. (Carcelén, 2015, pág. 7).

Toda esta tarea, de llevar adelante la reforma del servicios civil, la sume la Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR), creada por el Decreto Legislativo N° 1023 y definida como la entidad rectora del sistema de administrativo de gestión de recursos humanos del Estado, encargada de formular la política nacional del Servicio Civil y resolver las controversias entre

entidades y solucionar los conflictos de los trabajadores. Entendiéndose que, SERVIR es el encargado de llevar a la práctica los mandatos de la administración pública.

## **2. OBJETIVO**

La Ley señala que su objeto es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. (Ley N°30057, pág. Art. II)

Se entiende que, SERVIR está encargado de la gestión, el ejercicio de sus potestades y de los prestadores de servicio en vinculación de la subordinación; el cual pretende mejorar su servicio público, estableciendo normas a los servidores, otorgándoles una prestación de servicios de calidad, así mismo se promueve el desarrollo personal y profesional, con ello mejorar el clima laboral, incentivando así a que más personas trabajen para el Estado. Todo ello es bueno y es lo que realmente se quiere, unificar los regímenes, que todos tengan las mismas oportunidades y derechos laborales, pero lamentablemente no se ha conseguido con esta Ley, por la afectación de derechos que sufren los trabajadores al trasladarse a este nuevo régimen, también por la clara desigualdad de oportunidades de competencia para los trabajadores que se encuentran bajo el Decreto Legislativo N° 276.

## **3. PRINCIPIOS**

Son enunciados generales que orientan y sostienen la organización y funcionamiento del servicio civil. Nos referimos a los principales:

### **3.1. Interés general**

El Estado tiene como fundamento de su existencia atender los requerimientos sociales, en virtud de ello el Servicio Civil debe contar con las capacidades e instrumentos fundamentales que orienten la eficiencia de sus actividades y de los recursos humanos, para la adecuada prestación de servicios públicos.

### **3.2. Eficiencia y Eficacia**

Aun cuando etimológicamente ambos términos son similares y el significado semántico también, modernamente se los concibe de modo distinto, definiendo a la eficiencia en la habilidad para hacer las cosas de la mejor manera y con la menor inversión posible de tiempo y de recursos, en tanto que la eficacia se centra en los objetivos que se establecen y en los resultados que se esperan y obtienen. Según la ley, se trata de buscar “el logro de los objetivos del Estado y la realización de prestaciones de servicios públicos requeridos por el Estado y la optimización de los recursos destinados a este fin”.

### **3.3. Igualdad de oportunidades**

Debe entenderse que las reglas del Servicio Civil son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

Esto es correcto, porque la igualdad de oportunidades importa establecer condiciones laborales iguales y tiene que ver con la protección de los derechos civiles de los servidores o trabajadores.



Vale reparar que la no discriminación es un derecho humano fundamental y constitucional consagrado en nuestra Carta Política; permite que los servidores desarrollen plenamente su potencial y sus méritos sean reconocidos remunerativamente y en el otorgamiento de otros beneficios laborales, sociales y de capacitación y perfeccionamiento.

### **3.4. Mérito**

Se entiende como el resultado del desempeño eficiente en las funciones que le corresponde; se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles.

En algunos casos es el reconocimiento especial por las buenas prácticas laborales que identifica a una persona como un empleado digno de aprecio. En suma, se reconoce y valora el talento profesional o técnico y el empeño en las funciones que se le asignan.

### **3.5. Legalidad y especialidad normativa**

En Derecho es inadmisibles actuar de modo contrario a lo establecido en la Constitución y las prescripciones de la Ley, conviniendo en la prevalencia de la ley sobre cualquier actividad o función del poder público. En este marco la ley del SC precisa que este régimen “se rige únicamente por lo establecido en la Constitución Política, la presente Ley y sus normas reglamentarias”.

La ley delimita la aplicación de una normativa especial, en aplicación del principio general del Derecho que la norma especial prima sobre la norma general.

### **3.5.1. Probidad y ética pública**

Está claro en la ley que “el Servicio Civil promueve una actuación transparente, ética y objetiva de los servidores civiles. Los servidores actúan de acuerdo con los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes que requieran la función pública”.

### **3.5.2. Protección contra el término arbitrario del Servicio Civil.**

En la ley se declara que se “otorga al servidor civil adecuada protección contra el término arbitrario del Servicio Civil”, declaración que guarda armonía con lo prescrito en el artículo 27° de la Constitución.

## **4. MÉRITOCRACIA**

Esencialmente, el mérito es la base para el ingreso, la progresión en la carrera y la permanencia en el Estado. Para el ingreso y la progresión se aplicarán Concursos Públicos de Méritos y la permanencia será en función a evaluaciones de desempeño favorables.

## **5. ORGANIZACIÓN**

Los servidores civiles de las entidades públicas se clasifican en cuatro grupos que responden a las diferentes funciones que desempeñan:

### **5.1. Funcionario público**

Es un representante político o cargo público representativo, con confianza política originaria (elegido por voto popular) o con confianza política derivada (designado por otro funcionario público). Ejerce funciones de gobierno en la organización del Estado y dirige o interviene en la conducción de la entidad y aprueban sus políticas y normas.

## **5.2. Directivo público**

Es el que desarrolla funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, programa o proyecto especial.

## **5.3. Servidor civil de carrera**

Es el que realiza funciones directamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad.

## **5.4. Servidor de actividades complementarias**

Es el que realiza funciones indirectamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad.

Complementariamente, al interior de cada grupo (con excepción de los funcionarios públicos), los puestos se organizan en familias de puestos y roles. Una familia de puestos es el conjunto de puestos con funciones, características y propósitos similares. Las familias de puestos están conformadas por uno o más roles, que agrupan, a su vez, puestos con mayor afinidad entre sí. Esta organización facilita la gestión de recursos humanos al establecer agrupaciones de puestos a los que se les puede dar un tratamiento diferenciado en lo que refiere a remuneraciones; procesos de selección, evaluación de desempeño, línea de carrera y capacitación, entre otros, favoreciendo una gestión organizada de los recursos humanos.

## **5.5. Servidor de Confianza**

Es un servidor civil que forma parte del entorno directo e inmediato de los funcionarios públicos o directivos públicos y cuya permanencia en el servicio civil

esta determinada y supeditada a la confianza por parte del grupo de directivos públicos, servidor civil de carrera o servidor de actividades complementarias. Ingresar sin concurso público con méritos, sobre la base del poder discrecional con que cuenta el funcionario que lo designa.

## **6. COMPENSACIONES**

La compensación es el conjunto de ingresos y beneficios que una entidad pública destina al servidor civil para retribuirle los servicios prestados de acuerdo al puesto que ocupa. La compensación puede ser económica (contraprestación en dinero) o no económica (beneficios otorgados para motivar y elevar la productividad). Lo central de la reforma es construir un sistema de compensaciones único, basado en criterios objetivos.

## **7. GESTIÓN DE RENDIMIENTO**

A través de ella se identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales y se evidencia las necesidades de capacitación para mejorar el desempeño en sus puestos. Para ello contempla a la evaluación de desempeño que, a diferencia de experiencias anteriores, busca estimular el rendimiento y compromiso de los servidores con la función pública y no su despido (el cual solo puede ocurrir si se determina un rendimiento deficiente reiterado).

## **8. CAPACITACIÓN**

Está pensado como un proceso que ayuda a mejorar el desempeño de los servidores civiles fortaleciendo sus competencias y capacidades, para brindar servicios de calidad a los ciudadanos y alcanzar el logro de los objetivos de las entidades. Para definirla, se debe pasar por un proceso de planificación, teniendo en cuenta los temas en los que es necesario

capacitar, aplicando criterios de priorización y utilizando como insumo los resultados de las evaluaciones de desempeño. (Carcelén, 2015, págs. 7-10)

## **9. ORGANIZACIÓN**

Sí hablamos de organización nos lleva a la idea de un conjunto de estructuras, en este caso estructura administrativas conformadas por sistemas para el cumplimiento de funciones específicas, estas se materializan a través de actividades.

Una organización supone entonces un conjunto de personas que desarrollan tareas para una buena administración, que se rige por procesos y normas expresamente establecidas.

El concepto incluye la necesidad de contar con una red de recursos humanos, tecnológicos y .de información adecuados.

En la concepción de la Ley N° 30057, el Servicio Civil está conformado por las personas que se ponen al servicio del Estado en las diferentes estructuras que integran su organización al servicio de la población. En otros términos, comprendemos a las entidades públicas y a quiénes se desenvuelven dentro de ellas para la prestación de servicios de manera eficiente en beneficio de la colectividad.

En el tema del Servicio Civil interesa la organización del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, para desarrollar y ejecutar la política de Estado a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas a cargo de las diversas entidades públicas.

El sistema del servicio civil está conformado por tres organizaciones, cada una con sus funciones específicas: La Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), las oficinas de recursos humanos de las entidades o las que hagan sus veces y el Tribunal del Servicio Civil.

### **9.1. AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (SERVIR)**

La Autoridad Nacional del Servicio Civil se define en la ley como órgano técnico con autonomía, profesionalismo e imparcialidad, a cargo de la formulación de la política nacional del Servicio Civil, que ejerce la rectoría del sistema y resuelve las controversias que se suscitan en la gestión pública.

Este organismo público fue creado por el Decreto Legislativo N° 1023 adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros y está considerado como la gerencia de los recursos humanos de la administración pública que busca alcanzar un servicio civil basado en la meritocracia y con altos niveles de eficiencia.

En el portal de SERVIR encontramos el resumen de las siguientes funciones:

- Desarrollar oficinas de recursos humanos, que actúan como socios estratégicos cercanos a la gente.
- Apoyar a la modernización facultativa de los gobiernos regionales y locales.
- Implementar y gestionar el Cuerpo de Gerentes Públicos, que son destacados en las entidades de los tres niveles de gobierno.
- Emitir opinión técnica vinculante en las materias de su competencia.
- Establecer los lineamientos para la capacitación y mejora del rendimiento de los servidores públicos y la eficiencia de los servicios que brinda el Estado.

- Desarrollar un sistema de evaluación e información.
- Desarrollar programas piloto de evaluación, para asegurar los métodos a usar según los distintos tipos de entidades y, sobre todo, los tipos de tareas específicas que desempeña cada servidor.
- Proponer la política remunerativa, que incluye la aplicación de incentivos monetarios y no monetarios vinculados al rendimiento.
- Resolver conflictos individuales en materias relativas al acceso al servicio civil, pago de retribuciones, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación laboral.

## **9.2. LAS OFICINAS DE RECURSOS HUMANOS**

En todas las entidades públicas se establecen las oficinas de recursos humanos, o las que hagan sus veces, como órganos de nivel descentralizado responsables de la gestión de recursos humanos. Están sujetas a las normas y directivas que se emitan por SERVIR como ente rector del sistema.

Entre otras, tienen las siguientes funciones:

- Ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por SERVIR y por la respectiva entidad pública.
- Supervisar, desarrollar y aplicar iniciativas de mejora continua en los procesos que conforman el sistema de gestión de recursos humanos.
- Realizar el estudio y análisis cualitativo y cuantitativo de la provisión de personal al servicio de la entidad de acuerdo a las necesidades institucionales.
- Gestionar los perfiles de puestos.

- Administrar y mantener actualizado en el ámbito de su competencia el Registro Nacional de Personal del Servicio Civil y el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido que lo integra.

### **9.3. EL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL (TSC)**

El Tribunal del Servicio Civil es un órgano que forma parte de SERVIR pero tiene independencia funcional, creado con la finalidad de garantizar la adecuada aplicación del marco legal y la protección de los derechos de los servidores civiles.

El TSC conoce y resuelve en última instancia administrativa los recursos de apelación que interponen los servidores civiles contra el Estado como empleador, en los siguientes aspectos:

- Acceso o ingreso al servicio civil.
- Evaluación y progresión en la carrera pública.
- Proceso disciplinario y sancionador.
- Terminación de la relación de trabajo.

El TSC tiene una Secretaría Técnica, con la función principal de conducir los procedimientos administrativos, brindando el apoyo y soporte técnico y administrativo necesario para el buen funcionamiento del Tribunal.

## **10. EVALUACIÓN**

El punto principal de discusión son las evaluaciones en la presente investigación, a las que serán sometidos los trabajadores para ir pasando progresivamente al Servicio Civil.



El temor de los trabajadores inmersos del Decreto Legislativo N° 276 reside en las evaluaciones ya que estos se encuentran desnivelados a comparación de los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N°1057, además dejan abierta la posibilidad de que sean separados por baja calificación o que pierdan los beneficios adquiridos. Los servidores públicos alegan que la experiencia ganada avala su capacidad en sus puestos.

No solo los que opten por migrar al nuevo régimen serán evaluados sino también quienes decidan quedarse en su respectivo régimen.

#### **10.1. PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**

Es un proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor público en cumplimiento de los objetivos y funciones de su puesto. Es llevada a cabo obligatoriamente por las entidades públicas en la oportunidad, forma y condiciones que señale el ente rector. Todo proceso de evaluación se sujeta a las siguientes reglas mínimas:

- Los factores a medir como desempeño deben estar relacionados con las funciones del puesto.
- Se realiza en función de factores o metas mensurables y verificables.
- El servidor debe conocer por anticipado los procedimientos, factores o metas con los que es evaluado antes de la evaluación.
- Se realiza con una periodicidad anual.
- El servidor que no participe en un proceso de evaluación por motivos atribuibles a su exclusiva responsabilidad es calificado como personal desaprobado.

Esta evaluación debe ajustarse a las características institucionales, a los servicios que brinda y a los tipos de puesto existentes en una entidad. La norma señala que; la gestión del rendimiento comprende el proceso de evaluación de desempeño y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y compromiso del servidor civil, están sujetos a evaluación de desempeño: los directivos públicos, los servidores civiles de carrera y los servidores de actividades complementarias. Las oficinas de recursos humanos, o las que hagan sus veces, y la alta dirección son responsables de que las evaluaciones se realicen en la oportunidad y en las formas establecidas por servir.

## **10.2. CALIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN**

La evaluación se realiza tomando en cuenta, principalmente, factores o metas individuales relacionadas a la función que desempeña el servidor. Adicionalmente se pueden tomar en cuenta factores grupales cuando se hubiera establecido oficialmente indicadores de gestión para la entidad y sus unidades orgánicas.

El proceso de evaluación debe garantizar que se comunique al servidor civil los métodos, la oportunidad, las condiciones de la evaluación y los resultados de la misma, de manera que se puedan plantear los compromisos de mejora y realizar el seguimiento correspondiente. La calificación debe ser notificada al servidor evaluado.

El servidor puede solicitar documentalmente la confirmación de la calificación adjudicada ante un comité cuya conformación establece el reglamento, que define la

situación de modo irrecurrible; salvo la calificación como personal desaprobado, que lleva a la terminación del vínculo laboral.

### **10.3. CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN**

#### **PERSONAL DE RENDIMIENTO DISTINGUIDO:**

Tienen derecho a participar en procesos de progresión en la carrera que se convoquen en el estado. Solo se puede calificar así al 10% de los servidores civiles en cada evaluación.

#### **PERSONAL DE BUEN RENDIMIENTO:**

Tienen derecho a participar en procesos de progresión en la carrera que se convoquen en el estado.

#### **PERSONAL DE RENDIMIENTO SUJETO A OBSERVACIÓN:**

Las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces desarrollan actividades de capacitación para atender a los casos de personal evaluado en la categoría de personal de rendimiento sujeto a observación, que garantice un proceso un proceso adecuado en formación laboral en los 6 meses posteriores a la evaluación. Si habiendo recibido formación laboral el servidor fuera evaluado por segunda vez como personal de rendimiento sujeto a observación, es calificado como personal desaprobado.

#### **PERSONAL DESAPROBADO**

Terminación del vínculo laboral.

Tal como lo señala la ley en su artículo 26 “consecuencias de la evaluación”, se hace una clara discriminación que solo el 10% se puede calificar como personal distinguido, eso quiere decir que no todos tienen derecho a ascender de puestos, siendo este el supuesto propósito de esta ley en generar carrera a los trabajadores públicos. Asimismo, serán evaluados los trabajadores sujetos a los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 en aplicación de la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, por lo tanto queda demostrado que el traslado no es voluntario ya que si el trabajador se queda en su régimen igual será evaluado y quedando expuesto al despido en cualquier momento; si el trabajador decide trasladarse al nuevo régimen automáticamente pierde todos sus derechos adquiridos en todos los años que lleva de servicio, empezando como un nuevo trabajador sometido a constantes evaluaciones, siendo estos calificados por su jefe directo, ahora que pasa si el jefe no es justo calificando, sino por lo contrario califica por amistad, por ser del mismo partido político o por ser familiar, si esto pasará no abría la anhelada meritocracia, en lo que se sustenta el servicio civil.

## **11. TÉRMINO DEL SERVICIO CIVIL**

El estudio de este tema lo plateamos reproduciendo la parte normativa de la Ley N° 30057.

### **11.1. CAUSAS DE SUSPENSIÓN DEL SERVICIO CIVIL**

La suspensión del Servicio Civil es perfecta cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de otorgar la compensación respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Es imperfecta cuando el empleador debe otorgar la compensación sin contraprestación efectiva de labores.

#### **11.1.1. SUPUESTOS DE SUSPENSIÓN PERFECTA**

El Servicio Civil se suspende de manera perfecta en los siguientes casos:

- La maternidad durante el descanso pre y postnatal. El pago del subsidio se abona de acuerdo a la ley de la materia.
- El ejercicio de cargos políticos de elección popular o haber sido designado como funcionario público de libre designación y remoción que requieran desempeñarse a tiempo completo.
- El permiso o licencia concedidos por la entidad.
- El ejercicio del derecho de huelga.
- La sanción por la comisión de faltas de carácter disciplinario que conlleve la suspensión temporal del servidor civil, así como la pena privativa de libertad efectiva por delito culposo por un período no mayor a tres meses.
- La inhabilitación para el ejercicio profesional o el ejercicio de la función pública, en ambos casos por un período no mayor a tres meses.
- La detención del servidor por la autoridad competente.
- La sentencia de primera instancia por delitos de terrorismo, narcotráfico, corrupción o violación de la libertad sexual.
- El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente sustentado.

#### **11.1.2. SUPUESTOS DE SUSPENSIÓN IMPERFECTA**

La relación de Servicio Civil se suspende de manera imperfecta en los siguientes casos:

- La enfermedad y el accidente comprobados, de acuerdo al plazo establecido en la normatividad sobre seguridad social en salud.

- La invalidez temporal, de acuerdo al plazo establecido en la normatividad sobre seguridad social en salud.
- El descanso vacacional.
- El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales.
- El permiso o licencia concedidos por la entidad, por cuenta o interés de la entidad.
- Licencias por paternidad, conforme a la ley de la materia.
- Por citación expresa judicial, militar, policial u otras citaciones derivadas de actos de administración interna de las entidades públicas.

## **11.2. CAUSALES DEL TÉRMINO DEL SERVICIO CIVIL**

Como se trata de establecer las causas que son tipificadas por la normativa, pasamos a su estudio según las prescripciones de la Ley N° 30057.

Según el artículo 49° de la citada ley, son causales de término del Servicio Civil las siguientes:

- Fallecimiento.
- Renuncia.
- Jubilación.
- Mutuo acuerdo.

## **11.3. IMPUGNACIÓN DE LA SUSPENSIÓN Y TÉRMINO DEL SERVICIO CIVIL.**

De conformidad con el artículo 50° de la Ley 30057, la impugnación de las resoluciones que decidan la suspensión o término del servicio civil debe respetar el respeto al debido procedimiento y se sujeta a las siguientes condiciones:

- La observancia de la vía procedimental previamente establecida.
- Sujeción a los plazos perentorios y de prescripción.
- Se realiza por escrito.
- No requiere firma de abogado colegiado.

## **SUBCAPITULO V: PROBLEMÁTICA DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL.**

La ley del Servicio Civil N° 30057, considerado el intento de reforma laboral en el sector público de nuestro país, iniciado en el año 2008, que aspira a convertirse en la unificación de los tres regímenes laborales existentes en las entidades públicas del Estado.

Considero que el traslado de los servidores contratados bajo los regímenes laborales regulados por el Decreto Legislativo N° 728 y 276, no es del todo voluntario como establece la Ley del Servicio Civil; en el caso que estos optasen por permanecer en sus regímenes laborales de origen, tendrían que sujetarse a nuevas reglas propias del nuevo régimen laboral, a pesar de no existir voluntad de pasar a este nuevo régimen laboral, se le aplicarían los aspectos más importantes de esta ley, tales como los principios de la Ley del Servicio Civil, la evaluación por desempeño, la regulación de sus derechos colectivos, el nuevo régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador. De este modo los servidores que eventualmente opten por permanecer en sus regímenes laborales de origen, en la práctica, se verán fuertemente influenciados por los efectos de la reforma del servicio civil, que terminará distorsionando su voluntad y con ello su traslado a este nuevo régimen laboral.

A nivel nacional todas las bases sindicales han mostrado su rechazo al proyecto del Servicio Civil, mas no a una reforma laboral en el sector público, pero que recoja su aporte luego de tantas décadas de trabajo en el Estado y para la población.

La Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil prescribe; a partir del día siguiente de la publicación de la presente Ley, son de aplicación inmediata para los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728 las disposiciones sobre el artículo III del Título Preliminar, referido a los principios de la Ley del servicio civil, el Título II, referido a la Organización del servicio civil; y el Capítulo VI del Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplica una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de los previo en los artículos 17 y 18 de esta Ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. Este dispositivo no afecta los programas de formación profesional y de formación laboral en curso.

## **DERECHO DE JUBILACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO**

Hay dos grandes sistemas de jubilación por años de servicio y por edad. El sistema de jubilación por años de servicio consiste en que el derecho a una pensión de jubilación se adquiere luego de transcurrido cierto número de años de trabajo. Para establecer este número se toma una edad prudencial promedio de ingreso de trabajo y una edad promedio de retiro.

El sistema de jubilación por edad es mucho más racional y ha sido adoptado por casi todos los países del mundo. Parte del punto de vista de que un trabajador debe dejar el trabajo cuando llegue a una edad en que se torne para el fatigoso. Alcanzado un límite promedio de vida útil, el trabajador adquiere el derecho al descanso permanente remunerado.

En ambos casos, la premisa es la llegada del trabajador a una edad de relativa y progresiva declinación de su capacidad de trabajo, o en otros términos envejecimiento.

La vejez podría ser definida como una situación biológica del individuo vinculada al paso del tiempo, caracterizada por un deterioro de sus facultades físicas y mentales que le restan capacidad de trabajo en



diverso grado, lo que implica no solo la pérdida de eficiencia sino también una reducción de la atención, la memoria y la percepción, con la exposición mayor a los riesgos de trabajo. (VÁSQUEZ, 2008, pág. 287)

En el gobierno de Ramón Castilla se promulgó la Ley de goces, posteriormente constituida en base del sistema de pensiones de la administración pública. En 1997 prevalecieron dos sistemas pensionarios, amparados por las siguientes normas: Decreto Ley N° 19990 y Decreto Ley N° 20530. EL MONTO de la pensión a entregarse varia en función a los años de aportación y del monto de la remuneración de referencia o de ingreso de referencia, cuya determinación no puede ser mínima ni superior a la pensión máxima. (VÁSQUEZ, 2008, pág. 304)

### **EL DECRETO LEY N° 19990, LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN - SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES- SNP**

Es un beneficio monetario que recibe una persona a partir de los 65 años de edad, al concluir su vida laboral, por haber aportado mensualmente un porcentaje de su sueldo o ingreso (13%) al Sistema Nacional de Pensiones- SNP, por un periodo no menor de 20 años.

Las características del SNP (Régimen General) son las siguientes:

- Fue creado por el Decreto Ley N° 19990 y rige desde el 1° de mayo de 1973.
- El SNP es administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP).
- Los aportes de los trabajadores van a un fondo común, de carácter solidario e intangible.
- El asegurado debe aportar un mínimo de 20 años para tener acceso a la pensión de jubilación.
- La edad mínima para jubilarse y solicitar una pensión es de 65 años.

- Los asegurados también pueden acceder a una pensión de jubilación adelantada: a partir de los 50 años para las mujeres y de los 55 años para los hombres. Para ello los solicitantes deberán tener un mínimo de 25 y 30 años de aportaciones respectivamente.
- El sistema otorga pensiones por invalidez, viudez, orfandad y ascendencia, y capital de defunción.
- Existe un monto máximo de pensión de jubilación, que es de S/. 857.36, y un monto mínimo de pensión de S/. 415.

### **LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN – SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES- SPP**

Este sistema previsional es operado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). En el Sistema Privado de Pensiones-SPP, los trabajadores pueden acceder a una pensión de jubilación a partir de los 65 años de edad, sin la exigencia de periodos mínimos de aportes. Sin embargo, debe considerarse que el monto del beneficio de jubilación a recibirse, será calculado sobre la base de los aportes realizados y la rentabilidad generada en la cuenta individual de capitalización (CIC) de cada afiliado a este sistema. El SPP, ofrece también a sus asegurados la opción de pensionarse de manera adelantada a través de la ‘Jubilación Anticipada Ordinaria’.

Principales prestaciones del SPP:

- Pensión de jubilación
- Pensión de invalidez
- Pensión de sobrevivencia
- Gastos de sepelio

Como se puede comprobar uno de los requisitos para obtener este derecho de jubilación y por ende obtener una pensión, se debe acumular un cierto número de años laborados, problemática que

encontramos en la Ley del servicio Civil en su condición de traslado, ya que si les liquidan a los servidores sus beneficios sociales pasarían con el un record cero, perjudicando de esta manera a los servidores públicos inmersos en el Decretos Legislativo N° 276 y Decretos Legislativo N° 728.

# **CAPÍTULO III**

---

## **MATERIAL Y MÉTODOS**

## **1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **1.1. Recolección bibliográfica y documental**

Empleada para el acceso, recopilación y revisión de jurisprudencia, normativa, libros, revistas, artículos periodísticos vinculados al tema materia de investigación.

### **1.2. Observación**

Mediante la lectura es posible conocer e interpretar el contenido de los textos jurídicos relacionados a la reforma del servicio civil.

### **1.3. Instrumentos**

#### **1.3.1. Fichas bibliográficas**

Útiles para el registro de información, contenido de libros, legislación revistas jurídicas, así como la elaboración de resúmenes de texto conteniendo las ideas principales y otras referencias utilizadas en el desarrollo de la presente investigación.

#### **1.3.2. Internet**

Empleado como herramienta el acceso a páginas web y portales del Estado que fueron de ayuda considerable en la recolección de información incluida en el marco teórico de la presente investigación.

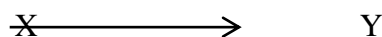
#### **1.3.3. Fotocopiado**

Mediante este mecanismo se pudo contar con reproducción parcial de libros y revistas que sirvieron en la presente investigación como soporte bibliográfico en el desarrollo del tema y en el procesamiento de la información.

## **2. PROCEDIMIENTOS**

### **2.1. Diseño de la investigación**

Para efectos de la presente investigación, el diseño empleado es de descripción simple:



Dónde:

X = El traslado de los servidores públicos inmersos en el Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728.

Y = Al régimen de la Ley del Servicio Civil.

## **2.2. Procedimiento de recolección de información**

### **Primer paso:**

Análisis de diversas fuentes bibliográficas recopiladas en las bibliotecas locales de la Universidad Privada Antenor Orrego y la Universidad Nacional de Trujillo; en páginas web y portales del Estado, página web de servir, entre otras fuentes virtuales.

### **Segundo paso:**

Mediante el empleo de fichas bibliográficas se recopiló fuentes para el desarrollo del marco teórico, señalando las ideas principales, autor, título de la obra, editorial, entre otros apuntes relevantes para efectos del tema de investigación.

### **Tercer paso:**

Finalizado el proceso de recopilación de fuentes y literatura vinculada al tema materia de investigación, se procedió al procesamiento de la misma a fin de desarrollar el marco teórico, adecuando la información conforme al orden expositivo de la investigación.

### **Cuarto paso:**

Redacción del informe de investigación, extracción de conclusiones y recomendaciones.

### **3. Métodos aplicados**

#### **3.1. Métodos generales de la investigación científica**

##### **3.1.1. Método Sintético – Analítico**

La investigación inicia con el estudio y procesamiento de la información recopilada para efectos de la presente investigación, la misma que de acuerdo al análisis y relevancia, se especializó y determinó, teniendo en cuenta la hipótesis a comprobar, así como también al momento de elaborar las conclusiones y propuestas de solución a la controversia materia de estudio.

##### **3.1.2. Método Inductivo – Deductivo**

Utilizado en la recolección de a información así como en la elaboración y desarrollo del marco teórico referente al tema materia de investigación, ya que se parte de lo general a lo particular para concretar la hipótesis planteada, tomando como esencia la normatividad y el aspecto administrativo.

##### **3.1.3. Métodos de investigación jurídica**

###### **3.1.3.1. Método doctrinario**

Empleado mediante la recolección de diferentes bibliográficas doctrinarias nacionales e internacionales referentes al tema materia de investigación.

###### **3.1.3.2. Método interpretativo**

Empleado a efectos de procesar la información, delimitar conceptos o obtener premisas y conclusiones, de acuerdo a los objetivos planteados, tanto generales y específicos.

###### **3.1.3.3. Método exegético**

Empleado para el estudio de las normas y leyes del derecho vinculado al tema materia de investigación.

# **CAPÍTULO IV**

---

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**



## RESULTADOS

Los resultados obtenidos de la presente investigación realizada a la Ley del Servicio Civil N°30057, demuestra efectivamente que al momento del traslado y la liquidación de los beneficios sociales de los servidores públicos inmersos en el Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728 afecta el computo de su tiempo de servicios comenzando de cero en el record de años para obtener el Derecho de jubilación.

Para obtener el derecho de jubilación por años de servicio y por edad, se requiere de un record de años laborados mínimo de 20 años y la edad mínima de 65 años, también se pueden acceder a una pensión de jubilación adelantada: a partir de los 50 años para las mujeres y de los 55 años para los hombres. Para ello los solicitantes deberán tener un mínimo de 25 y 30 años de aportaciones respectivamente. Por lo que prescribe la norma en su cuarta disposición complementaria transitoria que al momento del traslado sus beneficios sociales serán liquidados sin tener derecho posteriormente a ninguna de las condiciones y beneficios ya obtenidos, perdiendo los servidores el computo de su tiempo de servicios comenzando de cero en el record de años para obtener el Derecho de jubilación; interpretándose claramente que nos estarían arrebatando claramente nuestro derecho de Jubilación, derecho reconocido por la constitución y por la Organización Internacional de Trabajo.

Ahora que pasa sí los servidores no se quieren trasladar a este nuevo régimen laboral porque les está afectando, ya que la norma prescribe que su traslado es voluntario previo concurso; en la novena disposición complementaria final señalando que los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Legislativo N° 728 le son de aplicación inmediata los aspectos más relevantes de esta Ley en la parte preliminar del artículo III, que dispone los

principios de la ley servir; el Título II, que prescribe la organización del servicio civil; el Título II – Capítulo IV, que prescribe lo referente a las compensaciones, el Título III , que prescribe a los Derechos Colectivos, además las normas de capacitación, evaluación de desempeño y el Título V referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador también se les aplicará; por lo tanto así estos tomen la decisión de no trasladarse de igual manera serán influenciados por lo dispuesto en la Ley N°30057, quedando demostrado que están transgrediendo la voluntad de los servidores. Además de ello sí los servidores no se trasladan de igual manera serán evaluados por la meritocracia que impone esta Ley y que quiere alcanzar a todos los servidores públicos, estos no obtendrían el Derecho de progresión si obtuviesen calificación de rendimiento distinguido o buen rendimiento y sería despedidos si obtuviesen calificación de personal desaprobado.

## DISCUSIÓN

Si bien es cierto la reforma laboral en la administración pública representada por la Ley del Servicio Civil, es una de las reformas más esperadas en la administración pública por la existencia de diferentes regímenes en la administración pública con diferentes beneficios laborales y sueldos realizando el mismo servicio además sin acceso a una carrera pública.

La norma es buena en cuanto a implantar la meritocracia en los servidores públicos para así tener calidad de servicio para los administrados, retribuyéndoles con el derecho de progresión pudiendo realizar carrera pública incentivando así su crecimiento profesional y económico. Estoy de acuerdo con el sustento de la meritocracia en un sistema de evaluación a los servidores, que dentro de la disyuntiva de estar a favor o en contra de esta por algunos servidores sustentándose que se caeríamos en inestabilidad laboral, es la única forma de sustentar la calidad de la prestación de su servicio, además estas son de acuerdo a la labor de cada servidor y estos serán capacitados.

Esta reforma fue esperada con el fin de terminar con el caos y el desorden existente en materia de contratación, remuneración y beneficios sociales, el fin es unificar a los regímenes laborales existentes en la administración pública para así terminar con el desorden laboral. Pero como podría unificarse los regímenes si esta se jacta de ser voluntaria en cuanto a su traslado, quedando demostrado en los resultados que de alguna manera los servidores se verán fuertemente influenciados por la norma ya que los parámetros principales de esta les será aplicados, dejando a los servidores sin escapatoria de acceder al traslado; lo que no previo la norma es la injusticia que trae el traslado a este nuevo régimen a los servidores inmersos en el Decreto Legislativo N°276 y Decreto Legislativo N° 728 ocasionando la liquidación de sus beneficios sociales y por consecuencia la pérdida del cómputo de su tiempo de servicios, siendo este un requisito para obtener el derecho de jubilación.

El derecho de jubilación por años de servicio se obtiene por un record de años laborados mínimo de 20 años y la edad mínima de 65 años, también se pueden acceder a una pensión de jubilación adelantada:

a partir de los 50 años para las mujeres y de los 55 años para los hombres. Para ello los solicitantes deberán tener un mínimo de 25 y 30 años de aportaciones respectivamente. Por lo que resulta no ah Derecho el sistema de traslado a este régimen por parte de los servidores inmersos en el Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N°728, ya que estaría trasgrediendo el derecho de jubilación por años de servicio al dejar en record cero de tiempo de servicio, empezando el trabajador nuevamente acumular su tiempo de servicio para obtener este derecho tan importante y fundamental que es la jubilación reconocido por la OIT y la Constitución Peruana.

Por lo tanto la implementación de la reforma es buena en cuanto a la implantación de la meritocracia, carrera pública y la unificación de los regímenes laborales de la administración pública, pero debe modificarse la cuarta disposición complementaria transitoria de la Ley del Servicio Civil N° 30057, por no ser constitucional.

## CONCLUSIONES

- El traslado al nuevo régimen laboral de la Ley N° 30057, implica la pérdida del cómputo de años laborados, de otras condiciones y beneficios antes adquiridos ya que en la cuarta disposición complementaria transitoria indica que al trasladarse se pierden todos los derechos antes adquiridos, empezando de cero a competir junto con los otros servidores.
- La pérdida del cómputo de tiempo de servicio de los servidores inmersos en el Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 276 al momento del traslado afecta al record de años para obtener el derecho de jubilación.
- El traslado de los servidores contratados bajo los regímenes laborales del estado regulados por el Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 276, no es voluntario como establece la Ley del Servicio Civil, ya que en caso que estos optasen por permanecer en sus regímenes laborales de origen, tendrían que sujetarse a nuevas reglas, a pesar de no existir voluntad de pasar a este nuevo régimen laboral, se le aplicarían los aspectos más importantes de esta ley, tales como los principios de la Ley del Servicio Civil, la evaluación por desempeño, la regulación de sus derechos colectivos, y el nuevo régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador, pese a que en la actualidad se les viene sancionando con la norma antes mencionada.
- Los servidores que eventualmente opten por permanecer en sus regímenes laborales de origen, en la práctica, se verán fuertemente influenciados por los efectos de la reforma del servicio civil, terminaran distorsionando su voluntad y con ello su traslado a este nuevo régimen laboral ya que estos serán sometidos a constantes evaluaciones con el riesgo de ser calificados

como personal desaprobado y junto con ello el despido, sin el derecho de concursar en el proceso de progresión si estos resultaran como personal de buen rendimiento o de rendimiento distinguido.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. BENDEZÚ NEYRA, Guillermo. (2009). *Legislación Laboral para Funcionarios y Empleados Públicos*. Lima, Perú: FECAT. E.I.R.L.
2. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. (2007). *Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo*. Lima, Perú: segunda edición Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
3. CARCELEN CORTES, Juan Carlos. (2015). *La Reforma del Servicio Civil en el Perú: Profesionalización de la función Pública*. Informe
4. COSMOPOLIS PASCO, Mario (2010). *Consideraciones acerca del Contrato Administrativo de servicios*. Revista Laborem N° 9/ 2009.
5. CRUZ GUERRA, Guilleremos (1994). *El Personal al Servicio del Estado*. Trujillo, Perú: Fondo Editorial de la Universidad Privada Antenor Orrego.
6. Decreto Legislativo N° 276
7. Decreto Legislativo N° 728
8. Decreto Legislativo N° 1056
9. FAURA PATRON, Pedro (2004). *Derecho Administrativo y Administración Pública*. Lima, Perú: Grijley.
10. HARO CARRANZA, Julio. (2008). *Derecho Laboral Público*. Lima. Perú: San Marcos.

11. HARO CARRANZA, Julio. (2014). *Derecho Laboral en La administración Pública*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
12. Ley del Servicio Civil N° 30057
13. NARRO VILLAR, Víctor. *La Función Pública y la Responsabilidad Administrativa en el Ordenamiento Jurídico Peruano*.
14. SERVIR, Gerencia de Políticas de gestión de Recursos Humanos. (2011). *El Servicio Civil Peruano: Antecedentes, Marco Normativo Actual*. Lima.
15. SERVIR, Gerencia de Políticas de gestión de Recursos Humanos. (2012). *El Servicio Civil Peruano: Antecedentes, Marco Normativo Actual*. Lima
16. UGARTE. (2011). *Los Intentos de Reforma del Servicio Civil en el Perú: De la práctica a la teoría – Conferencia: Desafíos y Alternativas para mejorar el Servicio Civil en el Perú*.
17. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2013). *Guía Laboral* Lima, Perú: Gaceta Jurídica.