



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas**

Reconocimiento remunerativo dentro de la Ley N° 30057 en el sinceramiento jurídico a servidores públicos del Decreto Legislativo N° 276 UGEL, Huaura, 2021

Tesis

Para optar el Título Profesional de Abogado

Autor

Milton Francisco Valenzuela Barroso

Asesora

Mtra. María Elena Villafuerte Castro

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

METADATOS

| DATOS DEL AUTOR (ES): | | |
|--|------------|------------------------------|
| APELLIDOS Y NOMBRES | DNI | FECHA DE SUSTENTACIÓN |
| Milton Francisco Valenzuela Barroso | 10562728 | 18-12-2023 |
| DATOS DEL ASESOR: | | |
| APELLIDOS Y NOMBRES | DNI | CÓDIGO ORCID |
| . María Elena Villafuerte Castro | 41377465 | 0000-0003-3565-228X |
| DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA- DOCTORADO: | | |
| APELLIDOS Y NOMBRES | DNI | CODIGO ORCID |
| Oscar Alberto Bailón Osorio | 31663048 | 0000-0002-7294-3548 |
| Nicanor Darío Aranda Bazalar | 15586303 | 0000-0001-8513-6676 |
| Máximo Villarreal Salomé | 40252721 | 0000-0003-1557-3138 |

Reconocimiento remunerativo dentro de la Ley N° 30057 en el sinceramiento jurídico a Servidores Públicos del Decreto Legislativo N° 276 Ugel, Huaura, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

2

repositorio.ulasamericas.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

www.slideshare.net

Fuente de Internet

1%

4

Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion

Trabajo del estudiante

1%

5

repositorio.uap.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

lpderecho.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.enamm.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

**RECONOCIMIENTO REMUNERATIVO DENTRO DE LA LEY N° 30057 EN EL
SINCERAMIENTO JURÍDICO A SERVIDORES PÚBLICOS DEL DECRETO
LEGISLATIVO N° 276 UGEL, HUAURA, 2021**

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR

MTRO. OSCAR ALBERTO BAILÓN OSORIO
PRESIDENTE

MTRO. NICANOR DARIO ARANDA BAZALAR
SECRETARIO

DR. MAXIMO VILLARREAL SALOMÉ
VOCAL

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo de investigación a mis padres, por estar siempre conmigo y sobre todo cuando más los necesité en mi vida.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios, que me dio el valor para seguir adelante en este largo trayecto. A mis padres que me apoyaron en las situaciones más duras de mi vida. Y a la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, por formarme como profesional.

INDICE

| | |
|---|-------------------------------------|
| ABSTRACT..... | XIV |
| INTRODUCCION..... | XV |
| CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 17 |
| 1.1 Descripción de la realidad problemática..... | 17 |
| 1.2 Formulación del problema | 18 |
| 1.2.1 Problema general..... | 19 |
| 1.2.2 Problemas específicos | 19 |
| 1.3 Objetivos de la investigación..... | 19 |
| 1.3.1 Objetivo general | 19 |
| 1.3.2 Objetivos específicos..... | 19 |
| 1.4 Justificación..... | 20 |
| 1.4.1 Justificación práctica | Error! Bookmark not defined. |
| 1.4.2 Justificación teórica..... | Error! Bookmark not defined. |
| 1.4.3 Justificación metodológica | Error! Bookmark not defined. |
| 1.5 Delimitación del estudio | 20 |
| 1.6 Viabilidad del estudio | 20 |
| CAPITULO II. MARCO TEÓRICO..... | 21 |
| 2.1 Antecedentes de la investigación..... | 21 |
| 2.1.1 Investigaciones internacionales | 21 |
| 2.1.2 Investigaciones nacionales | 25 |
| 2.2 Bases teóricas..... | 28 |
| 2.2.1 Reconocimiento remunerativo dentro de la Ley N° 30057 | 28 |
| 2.2.2 Sinceramiento jurídico a Servidores Públicos del Decreto Legislativo N° 276 .. | 30 |
| 2.3 Definición de términos básicos..... | 34 |

| | |
|--|-----------|
| 2.4 Bases filosóficas: | 36 |
| 2.5 Hipótesis de investigación | 37 |
| 2.5.1 Hipótesis general | 37 |
| 2.5.2 Hipótesis específicas | 38 |
| 2.6 Variables | 38 |
| 2.7 Operacionalización de variables | 39 |
| CAPÍTULO III. METODOLOGÍA | 46 |
| 3.1 Diseño metodológico | 46 |
| 3.1.1 Tipo de investigación | 46 |
| 3.1.2 Método | 47 |
| 3.2 Población y muestra | 47 |
| 3.2.1 Población | 47 |
| 3.2.2 Muestra | 48 |
| 3.3 Técnicas de recolección de datos | 48 |
| 3.4 Técnicas para el procedimiento de la información | 49 |
| 3.4.1 Validez | 49 |
| 3.5 Matriz de consistencia | 50 |
| CAPÍTULO IV. RESULTADOS | 51 |
| 4.1 Análisis de resultados | 51 |
| CAPÍTULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 58 |
| 5.1 Discusión | 58 |
| 5.2 Conclusiones | 60 |
| 5.3 Recomendaciones | 61 |
| CAPÍTULO VI. REFERENCIAS | 64 |
| 6.1 Referencias bibliográficas | 64 |

| | |
|---|-----------|
| 6.2 Referencias electrónicas | 64 |
| 6.3 Referencias hemerográficas | 65 |
| ANEXOS | 66 |

RESUMEN

Objetivo: Determinar el alcance jurídico laboral del reconocimiento remunerativo dentro de la Ley N° 30057 en el sinceramiento jurídico a servidores públicos del decreto legislativo N°276. UGEL 09, Huaura, 2021 **Método:** Diseño no experimental, básico, nivel descriptivo explicativo, corte transversal, **Resultados:** Indicaron: un 50% que, si tiene considera que la Ley del servicio civil Influye en los servidores sujetos a los regímenes laborales, regulados por el Decreto legislativo N° 276, y decreto legislativo N° 728 y un 50% que no. **Conclusiones:** es necesario proponer y determinar la Ley del Servicio Civil, que busca modernizar la administración pública y mejorar los servicios a la ciudadanía, plantea la necesidad de una reforma que beneficie el interés general y el progreso de los derechos laborales. Por eso, se establece que el tránsito al nuevo régimen sea obligatorio, pero se da un plazo de seis años para que los trabajadores puedan optar por hacerlo o no.

Palabras clave: Ley N° 30057, Sinceramiento jurídico, servidor público

ABSTRACT

Objective: Determine the labor legal scope of the remunerative recognition within Law No. 30057 in the legal disclosure to public servants of Legislative Decree No. 276. UGEL 09, Huaura, 2021 **Method:** Non-experimental design, basic, descriptive explanatory level, cross section, **Results:** They indicated: 50% that, if they have, they consider that the Civil Service Law influences the servers subject to labor regimes, regulated by Legislative Decree No. 276, and Legislative Decree No. 728 and 50% not. **Conclusions:** it is necessary to propose and determine the need for a reform of the civil service, and whether with its benefits or drawbacks for some, the common good and the general interest must prevail, as well as the progressivity of labor rights; therefore, the obligatory nature of the transit becomes necessary, leaving as an option the transit at the will of the workers up to within the six years provided by the Law.

Keywords: Law No. 30057, legal honesty, public servant

INTRODUCCION

El reconocimiento remunerativo constituye un elemento crucial en el marco del sinceramiento jurídico a servidores públicos contemplado en la Ley N° 30057, que busca actualizar y modernizar la normativa vinculada a los trabajadores del Estado en el Perú. Dentro de este contexto, se inserta el análisis detallado de la relación entre el reconocimiento remunerativo y las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276, que regula el régimen jurídico de los servidores públicos en el país.

Esta investigación se propone examinar a fondo los mecanismos y las implicancias del reconocimiento remunerativo, considerando su papel fundamental en el proceso de sinceramiento jurídico. En un entorno donde la estabilidad laboral y la equidad salarial son componentes esenciales para el correcto funcionamiento de la administración pública, entender cómo este reconocimiento se articula con las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276 resulta crucial para asegurar una gestión eficiente y justa de los recursos humanos en el ámbito estatal.

Que, la variabilidad en la asignación de recursos presupuestarios destinados al reconocimiento remunerativo puede generar tensiones y descontento entre los distintos sectores y entidades públicas. La insuficiencia de fondos asignados para este propósito podría limitar la capacidad de la ley para alcanzar sus objetivos de manera efectiva, comprometiendo la mejora salarial y la retención de talento en el ámbito público.

Asimismo, la necesidad de alinear el reconocimiento remunerativo con el desempeño individual y la meritocracia enfrenta obstáculos prácticos y culturales. La implementación de sistemas de evaluación de desempeño efectivos y justos se convierte en un desafío, especialmente considerando la diversidad de funciones y roles dentro del servicio público.

A través de un análisis exhaustivo de la legislación pertinente, jurisprudencia relevante y casos prácticos, esta tesis se propone aportar a la comprensión integral del reconocimiento remunerativo en el contexto del sinceramiento jurídico, destacando su importancia en la consolidación de un sistema laboral transparente y equitativo para los servidores públicos del Perú.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La problemática en torno al reconocimiento remunerativo dentro de la Ley N° 30057, en el marco del sinceramiento jurídico a servidores públicos según el Decreto Legislativo N° 276 en el Perú, presenta un panorama complejo que afecta la equidad salarial y la motivación laboral en el sector público. Si bien la Ley N° 30057 busca establecer bases sólidas para la gestión del personal del Estado, la implementación del reconocimiento remunerativo se ve obstaculizada por diversos desafíos.

En primer lugar, la falta de criterios claros y uniformes para determinar el reconocimiento remunerativo genera ambigüedad y disparidad en los niveles salariales, lo que podría derivar en situaciones de inequidad entre servidores públicos que desempeñan funciones similares. Esta falta de transparencia en los criterios de evaluación también puede minar la confianza en el sistema y afectar la moral de los trabajadores.

Además, la variabilidad en la asignación de recursos presupuestarios destinados al reconocimiento remunerativo puede generar tensiones y descontento entre los distintos sectores y entidades públicas. La insuficiencia de fondos asignados para este propósito podría limitar la capacidad de la ley para alcanzar sus objetivos de manera efectiva, comprometiendo la mejora salarial y la retención de talento en el ámbito público.

Asimismo, la necesidad de alinear el reconocimiento remunerativo con el desempeño individual y la meritocracia enfrenta obstáculos prácticos y culturales. La implementación de sistemas de evaluación de desempeño efectivos y justos se convierte en un desafío, especialmente considerando la diversidad de funciones y roles dentro del

servicio público.

El proceso de sincronización entre la Ley N° 30057 y el Decreto Legislativo N° 276 también presenta desafíos logísticos y administrativos, ya que la coordinación eficiente entre diferentes órganos y niveles gubernamentales es esencial para la implementación exitosa del reconocimiento remunerativo.

En resumen, la realidad problemática en torno al reconocimiento remunerativo en el contexto de la Ley N° 30057 y el sinceramiento jurídico a servidores públicos según el Decreto Legislativo N° 276 en el Perú exige una revisión integral de los mecanismos de aplicación, la aclaración de criterios y la asignación adecuada de recursos para garantizar la equidad y eficacia en la gestión salarial del sector público.

La presente investigación de título: Reconocimiento remunerativo dentro de la ley N° 30057 en el sinceramiento jurídico a servidores públicos del decreto legislativo N° 276, Huaura, 2021, plantea como objetivo central: Determinar la necesidad jurídica Reconocimiento remunerativo dentro de la ley N° 30057 en el sinceramiento jurídico a servidores públicos del decreto legislativo N° 276.

Quien desempeña una labor merece recibir un pago justo y adecuado, que le permita a él y a su familia vivir con dignidad humana y que se complementará, si fuera necesario, con otros recursos de protección social.

El legislador, indica la naturaleza retributiva de la remuneración, la cual es amplia no solo se limita al sueldo o salario, se extiende a los beneficios sociales del trabajador, debe ser equitativa, suficiente, erigiéndose en uno de los elementos pilares de la relación de trabajo y es deber del Estado garantizar su protección.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el alcance jurídico laboral del reconocimiento remunerativo dentro de la Ley N° 30057 en el sinceramiento jurídico a servidores públicos del Decreto Legislativo N° 276 UGEL 09, Huaura, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿Cuál es el nivel de vulneración en la trascendencia del derecho laboral en el ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional sobre el reconocimiento remunerativo establecido en la Ley N°30057 y su relación con los servidores públicos UGEL 09?
- b. ¿Cuál es la relevancia de las medidas actuales sobre el derecho laboral en la Ley de Servicio Civil N° 30057 y sus efectos en el contexto jurídico del régimen laboral de la administración pública regulado por el Decreto Legislativo N° 276?
- c. ¿Cuál es la importancia jurídica de adecuar a la Ley N° 30057 del servicio civil el reconocimiento remunerativo al régimen laboral de los servidores públicos regulados por el decreto legislativo N° 276 - UGEL Huaura?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar el alcance jurídico laboral del reconocimiento remunerativo dentro de la Ley N° 30057 en el sinceramiento jurídico a servidores públicos del decreto legislativo N°276. UGEL 09, Huaura, 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Medir el nivel de vulneración por la trascendencia del derecho laboral en el ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional sobre el reconocimiento remunerativo establecido en la Ley N° 30057 y su relación con los

servidores públicos UGEL 09.

b. Evaluar la relevancia de las medidas actuales sobre el derecho laboral de la Ley de Servicio Civil N° 30057 y sus efectos en el contexto jurídico del régimen laboral de la administración pública regulado por el Decreto Legislativo N° 276.

c. Evaluar la importancia jurídica de adecuar a la Ley N° 30057 del servicio civil el reconocimiento remunerativo al régimen laboral de los servidores públicos regulados por el decreto legislativo N° 276 – UGEL 09 Huaura.

1.4 Justificación

Que, la investigación realizada servirá para aplicarse en la realidad de los servidores públicos sujetos al régimen materia de investigación, considerando que el principio de a igual razón igual derecho debe primar, así como se le sanciona al servidor público con una norma jurídica (Ley 30057) bajo esta misma normatividad se le debe de remunerar.

1.5 Delimitación del estudio

La presente investigación se encuentra delimitada en cuanto temporalmente en el año 2021, geográficamente se desarrollará en Huaura.

1.6 Viabilidad del estudio

La investigación ha sido viable porque se realizó según el cronograma establecido en el proyecto de investigación, ya que se contó con los recursos económicos, financieros, humanos, materiales, tiempo y de información necesarios para su desarrollo.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Cadena-Santana (2016). Trabajo investigativo titulado: *“La administración del talento humano en las empresas del sector público. Ecuador”*, para optar al título de especialista en ciencias económicas y empresariales en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador. Estudio basado bajo el enfoque paradigmático cualitativo, diseño no experimental de nivel empírico, cuyo objetivo fue inspeccionar la rentabilidad y progreso económico de una nación que se tiene en las empresas privada y publicas cuando la inversión se vislumbra en capacitar y educar al talento humano, concluyendo:

La altura educacional ligado a la potencialidad de los trabajadores es la pieza clave de la expansión financiera de un Estado. Los estudios enmarcados a la dirección del recurso humano, tecnológico, la globalización y el requerimiento de formalizar a los servidores, son elementos productivos más significativos que tienen los gobiernos para ejercer sus funciones y responsabilidades para el bien de la colectividad. En Manta provincia de Manabí, las instituciones establecidas por el gobierno que proporcionan servicio al sector público, como “Consejo Provincial”, y las “Juntas Parroquiales”, actualmente por la evolución científica y tecnológica han disfrutado de un excelente régimen organizacional e infraestructuras, haciéndolas más competitivas y responsable en la forma en que van capacitando a su personal, habilitándoles puertas de entradas en sus conocimientos para el buen trato a los ciudadanos de la región, generando una retroalimentación diaria que aumenta la calidad de servicio, proporcionan aumentos salariales y van acorde con las normativas legales en las cuales se rigen.

Los cambios reglamentarios, metódicos y coordinados en la manera de conducir las empresas públicas, han habituado a su personal que laboren de forma “eficiente” con las riquezas de la población, ya que el dinero procede del propio pueblo; es por ello que el gobierno presta una mayor vigilancia en la calidad de vida de sus “servidores públicos”.

La formación académica relacionada con las capacidades de los empleados es el factor esencial del crecimiento económico de un país. Los conocimientos vinculados a la gestión del recurso humano, tecnológico, la globalización y la necesidad de profesionalizar a los trabajadores, son aspectos productivos más relevantes que tienen los gobiernos para cumplir sus funciones y obligaciones para el beneficio de la sociedad.

En Manta provincia de Manabí, las entidades creadas por el gobierno que brindan servicio al sector público, como el “Consejo Provincial” y las “Juntas Parroquiales”, actualmente por el avance científico y tecnológico han gozado de un óptimo régimen organizacional e infraestructuras, volviéndolas más competitivas y responsables en la forma en que van formando a su personal, facilitándoles oportunidades de aprendizaje para el buen trato a los habitantes de la región, generando una retroalimentación constante que mejora la calidad de servicio, otorgan incrementos salariales y van acorde con las normas legales en las cuales se basan. Los cambios normativos, sistemáticos y coordinados en la manera de dirigir las empresas públicas, han acostumbrado a su personal que trabajen de forma “eficiente” con los recursos de la población, ya que el dinero proviene del propio pueblo; es por ello que el gobierno presta una mayor atención en la calidad de vida de sus “servidores públicos”.

León (2016). Trabajo de investigación titulado: *“Evaluación del desempeño del sector público: Mecanismo para rendir cuentas y prestar servicios públicos con parámetros de calidad a los administrados”*, para optar al título Doctora en Derecho

Administrativo Iberoamericano de la Universidad de la Coruña en España. Indagación enmarcada bajo la modalidad cualitativa, diseño de investigación inductivo-deductivo, nivel histórico, de tipo analítico-sintético con técnica doctrinal dividida en cinco (5) libros; orientándose como principal objetivo en explorar a fondo el dispositivo de estimación del ejercicio y sus resultados de la llamada “Nueva Gestión Pública” para poder demostrar su efectividad en el acatamiento de los “objetivos, metas y demás funciones” determinadas en la planificación a través de indicadores; la autora concluye: la denominada nueva gestión aún se mantiene vigente incorporándole procesos que ayudan a ser más efectiva; siendo el denominador común el paso de “evaluación por desempeño” que ha demostrado ser un triunfo.

Permanecen dominantes los principios del Derecho Administrativo como son: “eficacia, eficiencia, transparencia, publicidad, ética pública, responsabilidad”; ajustándose a las diferentes características de cada organismo público y de sus “servidores públicos” ejecutándose todos los elementos competentes que sean adecuados. Los métodos de evaluación llevan al reconocimiento remunerativo transparente y veraz, generando confianza a todo el personal en justicia de constituir incentivos que perpetúen ofreciendo vínculos rigurosamente ajustados a la “eficiencia”, a la “eficacia” y a la excelencia del desempeño de los “servidores”.

La llamada nueva gestión de León (2016) en su Trabajo de investigación titulado: *“Evaluación del desempeño del sector público: Mecanismo para rendir cuentas y prestar servicios públicos con parámetros de calidad a los administrados”* sigue siendo válida al incorporar procesos que ayudan a ser más efectivos; siendo el denominador común la transición de la "evaluación del desempeño" que ha demostrado ser un éxito. Los principios del Derecho Administrativo como la "eficiencia, eficacia, transparencia,

publicidad, ética pública, responsabilidad" siguen siendo dominantes; adaptándose a las diferentes características de cada organismo público y sus "servidores públicos" ejecutando todos los elementos competentes que sean apropiados.

Los métodos de evaluación conducen al reconocimiento remunerativo transparente y veraz, generando confianza a todo el personal en justicia de constituir incentivos que perpetúen ofreciendo vínculos rigurosamente ajustados a la "eficiencia", la "eficacia" y la excelencia del desempeño de los "servidores"

Vargas (2016). Investigación titulada: *“Propuesta de un modelo de remuneración variable, basado en sistema de evaluación de desempeño por competencias, para el personal de la dirección provincial del consejo de la judicatura del Azuay”*. “Para optar al título de Maestro en gestión y dirección de” “empresas en la Universidad de Cuenca”. Investigación documental de tipo descriptivo apoyada en campo con diseño documental bibliográfico orientado sus objetivos en el vinculado de variabilidad, gestiones e incógnitas del proceso de “evaluación de competencias” según el esfuerzo técnicos de los trabajadores de la institución concejal municipal, el autor concluye:

El Consejo de la Judicatura del Azuay, mantiene una estructura que admite desplegar regímenes y propósitos, concernientes a secciones más sensibles como lo son: “talento humano, infraestructura y tecnología”, delante de la remuneración fija más móvil que es calculada según los resultados sujetos a posición personal o grupal, esta última dependerá del momento, tiempo y espacio que se realice. Otro retroactivo que se les puede otorgar a los “trabajadores del sector público,” es aquel componente de la gratificación general que pueden presentar las empresas a sus empleados. Los servidores del “Consejo de la Judicatura del Azuay” cumplen con todos los requisitos provistos por la Ley, manifestando que la organización

de expertos en los diferentes espacios está encaminados a objetivos corporativos teniendo como resultados en su última evaluación que el 81,59 por ciento del personal suscrito obtuvo entre los parámetros de excelente a muy buena su gestión de eficiencia.

La institución que administra la justicia en el Azuay tiene una organización que le permite cumplir con sus funciones y metas, relacionadas con áreas importantes como: “el personal, las instalaciones y los equipos”, de acuerdo con la remuneración que se determina según los logros individuales o colectivos, los cuales dependen de las circunstancias, el momento y el lugar donde se realizan. Otra recompensa que se puede dar a los “empleados públicos” es el incentivo general que las entidades pueden ofrecer a sus trabajadores.

Los funcionarios de la institución judicial del Azuay acatan todas las normas legales, demostrando que el equipo de profesionales en los distintos ámbitos está orientado a los objetivos institucionales y que en su última evaluación el 81,59 por ciento del personal contratado obtuvo entre excelente y muy buena su calificación de eficacia.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Barreto (2018). Trabajo de investigación titulado: “*Procedimiento Administrativo Disciplinario*”, “para optar por el título de Licenciado en” “Administración de la Universidad Autónoma de ICA.” Estudio con enfoque cuantitativo, diseño de campo de tipo descriptivo, cuyo objetivo central fue la realización del argumento requirente en conocer los deberes y derechos estipulados en el “Procedimiento Administrativo Disciplinario” y como estos lesiona en los Ordenamientos de las faltas ejecutadas. El investigador concluye lo siguiente:

Los hallazgos encontrados en el estudio realizado generan la necesidad de incorporar una cláusula o literal relativo a la proporción de las sanciones. Al

sancionar a un trabajador que en su faena cometió un desacato el Órgano Instructor reacciona al proceso de investigación como “Etapa Instructiva” para luego pasar al Órgano Sancionador que dictamina e impone una “Sanción Administrativa Disciplinaria”, solo Servir como sujeto superior puede recibir las reclamaciones por parte de los agraviados, esta entidad autónoma es la que se encarga de ofrecer justicia.

Los resultados del estudio sugieren que se debe incluir una disposición o literal sobre la proporcionalidad de las sanciones. Cuando un trabajador comete una falta en su trabajo, el Órgano Instructor realiza la investigación como "Etapa Instructiva" y luego el Órgano Sancionador dicta e impone una "Sanción Administrativa Disciplinaria". Solo Servir como entidad superior puede atender las reclamaciones de los afectados, esta institución autónoma es la encargada de brindar justicia.

Osorio (2019). Trabajo de investigación titulado: “Nuevas orientaciones dogmáticas, procedimentales Ley 30057: Impacto en el ordenamiento jurídico administrativo sancionador disciplinario peruano”. Tesis para optar el grado de Maestro en Derecho, Mención Derecho Constitucional Administrativo de la Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Estudio enmarcado en la investigación ortodoxa-procedimental, de tipo explicativo en las normativas legales del Derecho Administrativo en la función pública, direccionando sus objetivos y facilitando el principio a la renovación de la misión pública para optimizar la calidad en sus vertientes pluralista de la Ley 30057, sobre los nuevos períodos en relación a lo estipulado en el “Procedimiento Administrativo Sancionador Disciplinario”, hechos sancionadores, la nueva estructura organizativa sobre las autoridades que componen dichas ordenanzas; concluyendo:

Las autoridades administrativas reconocen el oficio fundamental que tiene el “Poder Ejecutivo”, con todo lo relacionado a las estrategias, tácticas en gobernar y dirigir al servicio público y sus recursos en pro de todo el pueblo. Por otra parte, la Ley 30057 mantiene la facultad de penalizar a nivel disciplinario a los funcionarios y empleados del sector público, tal como lo señala el artículo 2º, incursionando en una gran cantidad de invenciones dogmáticas. Las autoridades administrativas entienden la importancia del "Poder Ejecutivo" en la gestión y dirección del servicio público y sus recursos para el beneficio de la población. Además, la Ley 30057 otorga el poder de sancionar a los empleados y funcionarios del sector público, como se establece en el artículo 2º, incluyendo muchas invenciones dogmáticas.

Purisaca (2017). Trabajo de investigación titulado: *“El Procedimiento Administrativo Disciplinario por aprobación de presupuestos adicionales en PROVIAS NACIONAL, Lima 2017”*. “Tesis para optar por el título de abogado” de la “Universidad César Vallejo.” Estudio investigativo de diseño no experimental, nivel transeccional- Descriptivo, tipo básica con enfoque cuantitativo de método deductivo con objetivo orientador hacia las incidencias y deficiencias del “Procedimiento Administrativo Disciplinario”, la autora concluye su trabajo:

Que, se indagó sobre nivelar los elementos que están evitando que la instrucción de la autoridad “disciplinaria” efectúe su propósito de eliminar al funcionario de la misión de la infracción, creando un desarrollado sobre la cantidad que corresponde solventar en oposición con el originario. Con respecto a las fases de “investigación preliminar, instructiva y sancionadora” al presupuesto del procedimiento el cual mantiene un episodio del 94.44% de “Provias Nacional”, en ocasiones son entidad de crecimientos de término por poseer labores no divisados en los medios técnico, a todo ello sobrelleva una adición en el precio del tratado

inicial del proyecto afectando el “presupuesto de la entidad”.

Se cuestionó cómo lograr un equilibrio entre los factores que impiden que la sanción del órgano disciplinario cumpla su objetivo de prevenir al empleado de cometer un delito, haciendo un cálculo del monto a pagar en comparación con el original. En cuanto a las etapas de investigación preliminar, instructiva y sancionadora del proceso en Provias Nacional, que tiene un avance del 94.44%, a veces se amplían los plazos debido a actividades no previstas en los medios técnicos, lo que aumenta el costo del acuerdo contractual que al principio de la realización afecta directamente al presupuesto de la institución.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Reconocimiento remunerativo dentro de la Ley N° 30057

Dentro del panorama normativo peruano, la Ley N° 30057 se erige como un hito significativo en la modernización de las disposiciones legales que rigen a los servidores públicos. En este contexto, el reconocimiento remunerativo adquiere un papel preponderante al establecer las bases para la actualización y equidad en las remuneraciones del personal estatal. La ley busca, mediante este reconocimiento, no solo recompensar la labor de los servidores públicos, sino también alinear las políticas salariales con principios de eficiencia, mérito y justicia, fundamentales para el funcionamiento óptimo de la administración pública.

El proceso de sinceramiento jurídico que la Ley N° 30057 propone implica una revisión integral de las condiciones laborales de los servidores públicos, buscando corregir inequidades y asegurar la adecuada retribución por el servicio prestado. En este sentido, el reconocimiento remunerativo se presenta como una herramienta clave para subsanar desajustes salariales históricos, contribuyendo así a la construcción de un entorno laboral más justo y motivador.

Este componente del sinceramiento jurídico no solo impacta en el bienestar de los trabajadores estatales, sino que también fortalece la eficacia y eficiencia de las instituciones gubernamentales al reconocer y valorar adecuadamente el aporte de su capital humano.

En el escenario legislativo peruano, el reconocimiento remunerativo se enmarca en un contexto evolutivo que busca establecer un equilibrio justo entre las obligaciones del Estado como empleadores y los derechos fundamentales de los servidores públicos. La normativa vigente reconoce la importancia de garantizar salarios justos y competitivos para quienes prestan sus servicios al servicio del país, reconociendo así el valor intrínseco de la mano de obra pública.

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, constituye la columna vertebral del marco legal del reconocimiento remunerativo en el Perú. Esta legislación, promulgada con el propósito de modernizar el sistema de gestión de recursos humanos en el ámbito estatal, establece las directrices para la gestión eficiente y transparente de las remuneraciones, vinculando el reconocimiento salarial con criterios de mérito, capacidad y desempeño.

La Ley N° 30057 fundamenta el reconocimiento remunerativo en una serie de principios rectores que buscan garantizar la equidad y el respeto a los derechos laborales. Entre ellos, destaca la meritocracia, la cual orienta la retribución hacia el desempeño y la capacitación, promoviendo un sistema de incentivos que estimula la mejora continua y el compromiso con la eficiencia administrativa.

La normativa peruana establece mecanismos específicos para la evaluación y determinación de las remuneraciones, garantizando la objetividad y transparencia en este proceso. La implementación de sistemas de evaluación de desempeño y la consideración de factores como la formación académica y la experiencia contribuyen a la formulación de políticas salariales coherentes y alineadas con los principios de la Ley del Servicio Civil.

A pesar de los avances normativos, persisten desafíos en la implementación efectiva del reconocimiento remunerativo. La necesidad de asegurar la coherencia entre los presupuestos asignados y las expectativas salariales, así como la vigilancia constante para prevenir prácticas discriminatorias, son aspectos cruciales que exigen atención continua por parte de las autoridades competentes.

En un horizonte de evolución constante, las perspectivas futuras del reconocimiento remunerativo en el Perú se vislumbran como parte integral de la consolidación de un servicio civil eficiente y motivador. La adaptabilidad de las políticas salariales a las dinámicas del mercado laboral y la constante revisión de los mecanismos de evaluación son esenciales para asegurar que el reconocimiento remunerativo cumpla su función de incentivo y retribución justa en el ámbito público.

Asimismo, la variabilidad en la asignación de recursos presupuestarios destinados al reconocimiento remunerativo puede generar tensiones y descontento entre los distintos sectores y entidades públicas. La insuficiencia de fondos asignados para este propósito podría limitar la capacidad de la ley para alcanzar sus objetivos de manera efectiva, comprometiendo la mejora salarial y la retención de talento en el ámbito público.

Asimismo, la necesidad de alinear el reconocimiento remunerativo con el desempeño individual y la meritocracia enfrenta obstáculos prácticos y culturales. La implementación de sistemas de evaluación de desempeño efectivos y justos se convierte en un desafío, especialmente considerando la diversidad de funciones y roles dentro del servicio público.

2.2.2 Sinceramiento jurídico a Servidores Públicos del Decreto Legislativo N° 276

El Decreto Legislativo N° 276, que regula el régimen jurídico de los servidores

públicos en el Perú, tuvo su origen en la necesidad de modernizar las relaciones laborales en el ámbito estatal. Promulgado en el año 1980, este decreto marcó un hito significativo al introducir cambios en la gestión de recursos humanos en el sector público.

La estructura del Decreto Legislativo N° 276 se fundamenta en principios rectores como la estabilidad laboral, la carrera administrativa y la profesionalización del servicio público. Estos elementos buscan asegurar un ambiente laboral equitativo y transparente, incentivando el desarrollo profesional y la eficiencia en la administración.

Uno de los aspectos más relevantes del Decreto Legislativo N° 276 es su influencia en la carrera administrativa. Este marco normativo establece las bases para la construcción de una carrera sólida y basada en el mérito, proporcionando lineamientos para el ingreso, ascenso y permanencia en el servicio público.

A lo largo de los años, el Decreto Legislativo N° 276 ha enfrentado desafíos y críticas que han llevado a reformas periódicas. La necesidad de adaptarse a las dinámicas cambiantes del entorno laboral y garantizar la eficiencia administrativa ha motivado ajustes en la normativa.

La interacción del Decreto Legislativo N° 276 con la Ley N° 30057, que posteriormente estableció el marco legal del Servicio Civil, ha generado un proceso de sincronización y reforma. Este diálogo normativo busca crear un sistema más coherente y adaptado a las demandas actuales del servicio público.

El reconocimiento remunerativo dentro del contexto del Decreto Legislativo N° 276 es un elemento central en el proceso de sinceramiento jurídico. Se busca establecer mecanismos que aseguren una remuneración justa y acorde al desempeño, promoviendo así la motivación y el compromiso de los servidores públicos.

El impacto del Decreto Legislativo N° 276 va más allá de las cuestiones laborales, influyendo directamente en la eficiencia administrativa. La creación de una estructura de

carrera y la definición de criterios de evaluación contribuyen a la optimización de los procesos internos y al fortalecimiento de las instituciones gubernamentales.

La aplicabilidad del Decreto Legislativo N° 276 a nivel regional destaca la descentralización administrativa en el país. Esta descentralización busca adaptar las normativas a las realidades y necesidades específicas de las diversas regiones, promoviendo así una gestión pública más contextualizada.

Los desafíos actuales del Decreto Legislativo N° 276 incluyen la necesidad de abordar las demandas emergentes del servicio público, como la digitalización y la diversificación de perfiles laborales. Las perspectivas futuras apuntan a una revisión constante de la normativa para garantizar su relevancia y eficacia en un entorno laboral dinámico.

En última instancia, el Decreto Legislativo N° 276 busca impactar positivamente en el desarrollo profesional y personal de los servidores públicos. Al proporcionar un marco legal claro y transparente, se pretende generar un ambiente propicio para el crecimiento individual y la contribución significativa al servicio público.

El proceso de sinceramiento jurídico que la Ley N° 30057 propone implica una revisión integral de las condiciones laborales de los servidores públicos, buscando corregir inequidades y asegurar la adecuada retribución por el servicio prestado. En este sentido, el reconocimiento remunerativo se presenta como una herramienta clave para subsanar desajustes salariales históricos, contribuyendo así a la construcción de un entorno laboral más justo y motivador.

Este componente del sinceramiento jurídico no solo impacta en el bienestar de los trabajadores estatales, sino que también fortalece la eficacia y eficiencia de las instituciones gubernamentales al reconocer y valorar adecuadamente el aporte de su capital humano.

El Decreto Legislativo N° 276, que regula el régimen jurídico de los servidores públicos en el Perú, ha sido objeto de una serie de modificaciones orientadas a establecer un proceso de sinceramiento jurídico. Este enfoque busca corregir desajustes y brindar claridad en las relaciones laborales del sector público, promoviendo la estabilidad y el respeto a los derechos fundamentales de los servidores.

El proceso de sinceramiento jurídico ha evolucionado a lo largo del tiempo, con reformas y enmiendas al Decreto Legislativo N° 276. Estas adaptaciones responden a la necesidad de adecuar la normativa a las dinámicas cambiantes del entorno laboral y garantizar la protección de los derechos laborales en consonancia con las demandas de una administración pública moderna.

Los principios rectores del sinceramiento jurídico bajo el Decreto Legislativo N° 276 incluyen la estabilidad laboral, la meritocracia y la protección de los derechos fundamentales. Estos pilares buscan no solo corregir eventuales distorsiones en la relación laboral sino también promover la eficiencia y la excelencia en el desempeño de los servidores públicos.

Dentro del proceso de sinceramiento, se ha enfatizado la importancia de sistemas de evaluación de desempeño más rigurosos y objetivos. La conexión directa entre el rendimiento laboral y el reconocimiento, tanto económico como en términos de ascensos, constituye un elemento clave para fortalecer la motivación y la calidad del servicio público.

El sinceramiento jurídico se orienta a reforzar las garantías de los derechos laborales consagrados en el Decreto Legislativo N° 276. Esto implica la protección contra despidos arbitrarios, la promoción de condiciones de trabajo dignas y la salvaguarda de la estabilidad laboral en el sector público.

La capacitación y formación continua de los servidores públicos se presenta como

un componente esencial del proceso de sinceramiento. La actualización constante de habilidades y conocimientos contribuye no solo al desarrollo individual del servidor, sino también al fortalecimiento de las instituciones gubernamentales.

El sinceramiento jurídico ha involucrado a diversos actores, incluyendo sindicatos, entidades gubernamentales y la sociedad civil. La participación activa de estos actores busca asegurar un proceso inclusivo y transparente que responda a las necesidades y expectativas de todos los involucrados.

A pesar de los avances, la implementación efectiva del sinceramiento jurídico presenta desafíos. Estos pueden incluir resistencias al cambio, la necesidad de ajustes constantes a medida que evolucionan las dinámicas laborales y la garantía de recursos adecuados para llevar a cabo las reformas planificadas.

El sinceramiento jurídico no solo tiene implicancias en los derechos laborales, sino que también impacta directamente en la eficiencia administrativa. La clarificación de roles, responsabilidades y criterios de evaluación contribuye a la construcción de un entorno laboral más ordenado y eficaz.

Las perspectivas futuras del sinceramiento jurídico apuntan a consolidar los logros alcanzados y abordar áreas pendientes. La continuidad del proceso requerirá de un compromiso sostenido por parte de las autoridades y la adaptabilidad necesaria para enfrentar los desafíos emergentes en el ámbito laboral del servicio público.

2.3 Definición de términos básicos

Administración Pública: “Es la que se comunica con la gente para resolver problemas comunes y asegurar la armonía social. (...) Es importante aclarar que no es lo mismo Administración Pública que función pública, ya que esta última se refiere al desempeño de funciones en las entidades públicas del Estado, donde se realiza la Administración Pública” (SERVIR, 2016)

Acto de violencia: “Consideramos que cualquier manifestación de agresión física contra los empleados del mismo ámbito de trabajo, como por ejemplo arañazos, rasguños, golpes, etc., se debe entender como un acto de violencia.” (Tejada, 2019)

Carrera Administrativa: “Son las reglas que la ley establece para que el ciudadano pueda entrar a trabajar en el Estado; así como los derechos, deberes y obligaciones que adquiere al ser estable y permanente en su Servicio, lo que le permite crecer y mejorar en el cumplimiento de sus funciones”. (Cartillas de Información Pública, 2019)

Función Pública: “El Estado tiene la responsabilidad y el deber de realizar una actividad, siguiendo las instrucciones de los ciudadanos, que son sus máximos jefes, para satisfacer ciertas necesidades sociales o brindar Servicios públicos”. (Ortega, 2016)

Funcionario Público: “Es una persona que ocupa una posición de autoridad en la administración del Estado, elegida por la ciudadanía o designada por otra autoridad”. (Ortega, 2016)

Grupos ocupacionales: “Son formas de clasificar a los trabajadores del Estado según su nivel de preparación, formación y/o trayectoria reconocida. Hay tres grupos ocupacionales en la carrera y se ingresa a ellos mediante una solicitud formal”. (Rodríguez, 2018)

Merito: “La evaluación muestra el mérito según las contribuciones del empleado a las metas de la organización”. (Ortega, 2016)

Potestad disciplinaria: “El poder disciplinario se refiere a la capacidad de un jefe –en este caso, el Estado– para castigar los actos u omisiones de sus empleados que violen las obligaciones, responsabilidades y prohibiciones que les corresponden, poder que debe ejercerse siguiendo en todo momento el procedimiento específicamente diseñado para estos casos”. (Bolaños, 2006)

Proceso disciplinario: “Es un proceso que busca averiguar y en algunos casos castigar ciertas actitudes o acciones del empleado, que impliquen falta de cumplimiento de obligaciones, transgresión de normas, y exceso en el uso de derechos y funciones.” (Brunal, 2018)

Servicio público: “Es la conexión entre la gente y el poder; es el medio para garantizar que las acciones del gobierno sean efectivas; es colaborador de la legitimidad democrática en los aspectos de legalidad, civismo, involucramiento, consecución del bienestar y las formas de cooperación social”. (Aguilera, 1999)

Servidor: “Un trabajador bajo dependencia, a un empleador a cambio de un salario. El trabajador se compromete a poner su fuerza de trabajo bajo el mando del empleador. El trabajador tiene derecho a recibir el pago por su trabajo y el deber de cumplir con su tarea”. (Sanguinetti, 1988)

2.4 Bases filosóficas:

El derecho del trabajo de los trabajadores públicos se fundamenta en una serie de bases filosóficas que buscan asegurar la justicia, la dignidad y la equidad en las relaciones laborales dentro del ámbito gubernamental. En primer lugar, la filosofía del humanismo impulsa la idea de que el trabajo es inherente a la condición humana y, por lo tanto, los trabajadores públicos deben ser reconocidos como sujetos de derechos fundamentales, incluyendo condiciones laborales que respetan su integridad y desarrollo personal.

La corriente filosófica del liberalismo también influye en el derecho del trabajo, planteando la importancia de la libertad individual y la autonomía de los trabajadores. En este sentido, se busca garantizar que los trabajadores públicos gocen de libertad sindical y de negociación colectiva para expresar sus intereses y negociar condiciones

laborales justas.

Asimismo, la filosofía de la justicia social, enraizada en el pensamiento de pensadores como John Rawls, subraya la necesidad de corregir las desigualdades estructurales y promover la distribución equitativa de oportunidades y beneficios. Aplicado al ámbito laboral público, esto implica la búsqueda de políticas y normativas que reduzcan las disparidades y fomenten la inclusión y la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.

La filosofía del solidarismo también se manifiesta en el derecho del trabajo de los trabajadores públicos. Esta corriente resalta la interdependencia entre los individuos y aboga por la cooperación y la solidaridad como fundamentos para la construcción de sociedades justas. En el contexto laboral, esto se traduce en la importancia de promover las relaciones laborales basadas en la colaboración y el respeto mutuo entre trabajadores y trabajadores públicos.

Por otro lado, la filosofía del utilitarismo, que busca maximizar la felicidad y el bienestar general, puede aplicarse al derecho del trabajo público al asegurar que las políticas y prácticas laborales contribuyan al bienestar tanto de los trabajadores como de la sociedad en su conjunto. Se busca, por lo tanto, crear condiciones laborales que fomenten la eficiencia y la satisfacción en el desempeño de las funciones públicas.

Finalmente, la filosofía del republicanismo cobra relevancia al destacar la importancia de la participación ciudadana y la responsabilidad en la gestión pública. En el ámbito laboral, esto implica que los trabajadores públicos deben tener un papel activo en la toma de decisiones que afectan sus condiciones laborales, promoviendo así una administración pública más transparente y participativa.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe la necesidad jurídica de unificar criterios ante la distorsión remunerativa existente en servidores de la Ugel Huaura y servidores de diferentes regímenes con igual prestación de servicio y salarios superiores, en general para todos los administrativos del sector educación inmersos en el D.L. N° 276, Ley base de la carrera administrativa, de remuneraciones del sector público, a fin de que se adecue a la Ley N° 30057, por el antecedente de la aplicación de sanciones, Igual razón igual derecho.

2.5.2 Hipótesis específicas

- a. Existe la necesidad jurídica de medir el nivel de vulneración por la trascendencia del derecho laboral en el ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional sobre el reconocimiento remunerativo establecido en la Ley N° 30057 a los del sector educativo-Ugel Huaura.
- b. Existe la necesidad jurídica de evaluar la relevancia de las medidas actuales sobre el derecho laboral de la Ley de Servicio Civil N° 30057 y sus efectos en el contexto jurídico del régimen laboral de la administración pública regulado por el Decreto Legislativo N° 276.
- c. Existe la necesidad de adecuar a la Ley N° 30057 del servicio civil el reconocimiento remunerativo al régimen laboral de los servidores públicos regulados por el decreto legislativo N° 276 - Ugel Huaura.

2.6 Variables

V1: Reconocimiento remunerativo

V2: Sinceramiento jurídico a Servidores Públicos del Decreto Legislativo N° 276

2.7 Operacionalización de variables

| VARIABLE INDEPENDIENTE | DIMENSIONES | INDICADORES | esca SI | la NO |
|------------------------------------|---|--|------------|----------|
| Reconocimiento Remunerativo | Ley N° 30057 de la administración pública, Servir | <p>Regímenes laborales generales de la administración pública ¿Considera usted, que la Ley del servicio civil Influye en los servidores sujetos a los regímenes laborales, regulados por el Decreto legislativo N° 276, y decreto legislativo N° 728? ¿Considera eficiente que el vínculo jurídico que regula la relación entre el Estado y los Servidores Público, sea de naturaleza laboral pero complementado con los principios del servicio público los cuales se encuentra regulado por los regímenes generales contemplados en el Decreto Legislativo N° 276? ¿Cree usted eficaz la trascendencia del derecho laboral en el ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional?</p> | | |
| | | <p>Remuneración según el D.L. N° 276 Las remuneraciones del sector público varia del tipo del régimen laboral en que se encuentre el servidor, por lo tanto: ¿Considera usted que, en la carrera administrativa con la nueva estructura remunerativa según lo establecido en el Decreto Supremo N° 261-2019- se está vulnerando los derechos laborales previsionales del personal sujeto al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276 con respecto al salario, bonificaciones y demás beneficios laborales? Considera usted al congelar las remuneraciones de los trabajadores del Régimen laboral D.L. N° 276, se les conculca su derecho a una remuneración justa, digna que incida en el cálculo de sus pasivos laborales? ¿Considera usted eficaz que las leyes sean la herramienta para establecer la estructura remunerativa al personal que se encuentra laborando en el servicio público?</p> | | |
| | | <p>Compensaciones en la ley N° 30057 ¿Considera usted, se debe tomar medidas de ley, para regular de manera justa, equitativa toda compensación económica en el</p> | | |

régimen laboral N° 276, el cual, no solo debe darse en el Nuevo Régimen del Servicio Civil?

¿Considera prudente que el principio de equidad remunerativa incorporado en la Ley 30057 implemente el objetivo indicativo que establece la diferencia al trabajo desempeñado en puestos similares, pero en condiciones diferentes de exigencia, responsabilidad o complejidad le corresponde diferente compensación económica y al trabajo desempeñado en puestos y condiciones similares le corresponde similar compensación económica?

¿Considera prudente que uno de los objetivos establecido en la Ley 30057 de los derechos colectivos de los servidores civiles es solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas?

Servicio civil-fundamentación meritocrática

¿Para usted, la meritocracia aplicada para ocupar cargos públicos incide en el régimen laboral de los servidores regulados por el Decreto Legislativo N° 276?

¿Considera un beneficio la reforma del Servicio Civil cuando puntualiza que el régimen laboral público único estará basado en la meritocracia como instrumento para elevar la calidad del Servicio Civil?

¿Cree que al establecer una vía a capacitación constante, planificada y articulada para el servidor Civil pagada por la entidad, el trabajador pueda optar por puestos superiores y de esta manera brindar un estímulo para la meritocracia?

Antigüedad – transito al régimen integral del servicio civil

¿Cree usted que, al liquidar al servidor que voluntariamente se acoge al régimen Servir, el mismo pierde los años de servicio del régimen laboral anterior?

¿Considera usted que, la manifestación voluntaria de retiro por parte del trabajador y su efectiva liquidación extingue la relación laboral entre el trabajador y el empleador?

¿Cree usted que, son conculcados los derechos del servidor contratado al ser liquidado y no conllevar bonificaciones de ningún tipo, ni los beneficios que el Decreto Legislativo N° 276 establece, quedando sujeto a especificaciones que su contrato indique?

Estabilidad laboral

| | |
|---|--|
| <p>Contexto jurídico del régimen laboral D.L. N° 276 de la administración pública</p> | <p>¿Considera usted que el régimen laboral Servir a través de los derechos otorgados en la norma, garantiza la estabilidad del recurso humano?</p> <p>¿Cree que si la Ley N° 30057 interviene en los regímenes de la Carrera Administrativa sobre el Decreto Legislativo N° 276 de los servidores públicos podrán garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio?</p> <p>¿Considera que existe estabilidad laboral y adquiere el servidor público derecho a la permanencia en su lugar de trabajo sobre la carrera administrativa cuando se implementa que al ingreso del mismo será por concurso público deméritos?</p> <p>Compensación por tiempo de servicio - seguro por desempleo (CTS).</p> <p>¿Considera usted, que los servidores contratados que se encuentran en el contexto del régimen laboral, regulado por el D.L. N° 276 deben tener igual acceso que los servidores de nombramiento, al beneficio laboral de la compensación por tiempo de servicio, en virtud del principio de igualdad, equidad, no discriminación, y que el Estado debe garantizar por mandato constitucional?</p> <p>¿Cree que el Estado deba garantizar una remuneración económica para aquellos servidores públicos que estén en estatus de desempleados?</p> <p>¿Considera eficiente que la compensación al cese de la actividad laboral del servidor público <u>esta</u> basada por los siguientes términos: Se otorga al personal nombrado al momento del cese por el importe de 50% de su remuneración principal para los servidores con menos de 20 años de servicios o de una remuneración principal para los servidores con 20 o más años de tiempo deservicios por cada año completo o fracción mayor de seis meses y hasta por un máximo de 30 años de servicios?</p> <p>Negociaciones colectivas por remuneraciones</p> <p>¿Considera usted, el Estado vulnera pactos colectivos que son derecho constitucional, basados en la OIT, al no reconocer las Negociaciones colectivas por remuneración, al sujetarse a la disponibilidad presupuestal de cada entidad y al presupuesto público del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) que regula para todas las entidades públicas del Estado, recortando así la posibilidad de mejora salarial en el sector público?</p> |
|---|--|

¿Si la OIT establece que la negociación colectiva, para ser eficaz, debe tener carácter voluntario y no implicar el recurso a medidas de coacción que alterarían el carácter voluntario de dicha negociación, usted cree que el nuevo régimen laboral obliga al gobierno a imponerse?

¿Considera que se viola el principio de negociación libre y voluntaria cuando intervienen las autoridades en el cumplimiento de convenios colectivos en vigor, generando resultados en el proceso de la negociación colectiva al quedar anulado por vía legislativa o por decisión de las autoridades administrativas, desestabilizando las relaciones laborales y quedando mermada la confianza de los trabajadores en sus organizaciones sindicales, sobre todo cuando ese tipo de intervenciones que en gran medida implican restricciones salariales de manera sucesiva?

Sinceramiento Jurídico a Servidores Públicos D.L. N° 276

| VARIABLE DEPENDIENTE | DIMENSIONES | INDICADORES | esca SI | la NO |
|---|---|--|------------|----------|
| Sinceramiento Jurídico a Servidores Públicos D.L.N° 276 | Procedimiento administrativo disciplinario. | <p>Evaluaciones de desempeño</p> <p>La planificación inicia un ciclo continuo de retroalimentación que culmina con la evaluación. Después de evaluar, se elabora un plan de mejora para el servidor que contiene sugerencias de capacitación y otros aspectos para optimizar su desempeño, ¿Cree eficiente las nuevas modificaciones sobre el reglamento que precisa las evaluaciones que medirán el desempeño o rendimiento del servidor en su puesto de trabajo?</p> <p>¿Considera que el procedimiento administrativo disciplinario sincera el reconocimiento remunerativo al régimen laboral de los servidores públicos regulados por el decreto legislativo N° 276?</p> <p>¿Considera que el Decreto Legislativo N° 276 establece de manera clara y precisa el sinceramiento</p> | | |

encuentra sincerado jurídicamente en cuanto a la evaluación, calificación, reconocimiento y evaluación del pago y registro de pensiones y otros beneficios del personal?

Según los lineamientos legislativos, para sancionar a un docente la Instancia de Gestión

Administrativa correspondiente Ugel debe probar que el profesor ha incurrido en falta, es decir que ha incumplido, en alguna de sus manifestaciones concretas, los deberes a los cuales se ha obligado en el desempeño de sus funciones, por lo tanto ¿Considera que el actual Procedimiento Administrativo Disciplinario contempla el indicador legal sin estar presente un vacío normativo al respecto?

Régimen disciplinario D.L. N° 276

¿Cree usted, que se han vulnerado los principios del procedimiento administrativo sancionador en cuanto a: Legalidad, Tipicidad y Debido Procedimiento?

La reforma incluye principios particulares para el procedimiento sancionador, asegurando una mayor protección de los derechos de los servidores públicos. En ese sentido, ¿considera usted, que la aplicación del principio de razonabilidad y proporcionalidad busca que la sanción impuesta sea adecuada, necesaria y estrictamente proporcional a la dimensión de la infracción?

Se estable que la reforma prevé una defensa legal de los servidores públicos para dar seguridad a la toma de decisiones; considerando esta premisa ¿Cree que se brinde seguridad a los servidores públicos y contarán con derecho a defensa y asesoría legal, asesoría contable y económica con recursos de la entidad, en procesos judiciales, administrativos e investigaciones policiales para los casos de actos, decisiones y omisiones adoptadas en el ejercicio de sus funciones?

Procedimiento administrativo disciplinario

¿Considera usted relevante evaluar los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en búsqueda de los

Aplicación de
sanciones por ley
N° 30057 llamada
Servir

factores que inciden en las deficiencias por parte del personal de Ugel?

¿Considera que el actual procedimiento administrativo disciplinario en la aplicación de sanciones por Ley N° 30057 ahuyentara a los jóvenes talentos por ser un factor que incide en el desarrollo del crecimiento económico?

¿Considera que la actual Ley 30057 es más garantista que las derogadas, porque entre otros, crea la Secretaría Técnica del PAD (ST), el Órgano Instructor (OI) y el Órgano Sancionador (OS)?

Viabilidad del principio igual razón igual derecho

¿Considera importante evaluar jurídicamente el alcance del principio igual razón igual derecho sobre la factibilidad constitucional en la aplicación de sanciones a los servidores públicos estipulados en la Ley N° 30057?

¿Considera que la actual ley 30057 pierde el carácter de excepcional, pasando a considerarse la diferencia de trato que establece la Administración, carente de razón suficiente, vulnerando el principio de igualdad en razón y derecho?

¿Considera usted, debe viabilizarse hacia las remuneraciones del nuevo régimen laboral servir, las remuneraciones de los servidores del régimen laboral D.L. N° 276, Ugel Huaura y en general de todos los servidores pertenecientes a este régimen laboral, en aplicación del principio igual razón igual derecho, fundamentado en el antecedente del procedimiento administrativo disciplinario y de sanciones vigente en ambos regímenes laborales?

Impacto en los procedimientos previstos por la Ley N° 30057 en la eficiencia y calidad

¿Considera usted relevante el impacto de las nuevas orientaciones dogmáticas y procedimentales previstas en la Ley N°30057, en la eficiencia y calidad de los procedimientos Administrativos Sancionadores Disciplinario?

¿Considera que la actual reforma del empleo público que ha emprendido el Estado peruano para modernizar

la Administración Pública, contando con un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicio la hace más eficiente?

¿Considera usted que la reforma del Servicio Civil: la Ley N° 30057, mantiene un procedimiento, normativas y en todo su ámbito legal directrices e indicadores que buscan alcanzar los estándares de mayores niveles de eficacia y eficiencia, de modo tal que se brinden servicios públicos de calidad a la ciudadanía, revalorar la función pública, promoviendo el desarrollo de las personas que prestan servicios al Estado por medio de la igualdad de oportunidades, la instauración del mérito como pilar fundamental para el acceso, la permanencia y la progresión en el servicio civil?

Nota. Elaboración propia.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

El objetivo de esta investigación es analizar una situación problemática que se presenta en un contexto específico, utilizando un método no experimental. Para ello, se apoya en los aportes de diversas fuentes de información, tales como doctrina, normativa y valoración, que se combinan para realizar un estudio crítico de la realidad. El investigador empleará un instrumento de evaluación para conocer la opinión de los sujetos involucrados sobre los aspectos sociales y legales del tema que investiga.

En algunas investigaciones, el investigador no realiza ningún tipo de experimentación, sino que se limita a observar las situaciones que se dan de manera natural, sin intervenir ni modificarlas. Estas investigaciones se caracterizan por el hecho de que las variables independientes no están bajo el control ni la influencia del investigador, ya que son hechos que sucedieron en el pasado y cuyos efectos se pueden medir en el presente (Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

En una investigación no experimental, el investigador simplemente observa situaciones que ocurren de manera natural sin manipularlas ni alterarlas. Las variables independientes no se pueden controlar ni modificar en este tipo de investigación porque ya han ocurrido y sus efectos también.

Nivel de investigación

El propósito de esta investigación es analizar la situación jurídica del derecho laboral y su necesidad de adaptarse a las nuevas realidades sociales y económicas. Se trata de una investigación de carácter básico, que se realiza en un nivel descriptivo explicativo, ya que se basa en una revisión de la doctrina y la normativa vigente, y busca establecer las razones legales que justifican la reforma del derecho laboral. Esta investigación se enfoca

en un aspecto específico del derecho laboral, que es la valoración de una actividad o bien que tiene reconocimiento jurídico y social, pero que necesita estar definido con claridad para poder determinar su importancia y su alcance. Para ello, se expone la argumentación que sustenta las conclusiones y las recomendaciones que se plantean al final del trabajo.

3.1.2 Método

El objetivo de este estudio es analizar la problemática jurídica que surge cuando se realiza una actividad o se manipula un bien que implica un riesgo o un peligro para terceros, y que puede causar un daño o una lesión. Para ello, se utiliza un diseño transversal, que consiste en recoger datos mediante instrumentos de evaluación en un solo momento, sin intervenir en las variables.

De esta forma, se pretende conocer las opiniones jurídicas sobre la necesidad de valorar la responsabilidad extracontractual, que se basa en el principio de que el agente debe responder por el daño o la lesión que ocasiona con su actividad o con su bien, independientemente de que haya actuado con culpa o no. Esta responsabilidad genera una situación de incertidumbre para el agente, ya que su actividad o su bien están socialmente aceptados, pero pueden tener consecuencias negativas para otros. Por ello teniendo en cuenta el aporte de:

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

El objetivo de este estudio es analizar cómo el derecho civil sustantivo puede regular la responsabilidad extracontractual que surge cuando se realizan actividades o se manipulan bienes que implican un riesgo o un peligro potencial, sin que ello afecte a la seguridad jurídica que se garantiza a las personas como un derecho fundamental. Para ello, se toma como referencia la definición de población que propone (Tamayo y Tamayo, 2003), según la cual la población es el conjunto del fenómeno que se quiere investigar, donde las

unidades de población tienen una característica común que se estudia y que genera los datos de la investigación. (p. 114), el propósito de este estudio es hacer un aporte objetivo al conocimiento jurídico, mediante el análisis de las doctrinas y las normas que regulan el tema de investigación.

Tabla: Población

| LUGAR | POBLACIÓN |
|---------------------------|-------------------------------------|
| Distrito de Huaura | 2000 abogados colegiados CAH |

Fuente: Colegio de abogados de Huaura.

3.2.2 Muestra

La muestra se encuentra conformada por 50 abogados especialistas en Derecho Laboral, los cuales se encuentran registrados en el Colegio de Abogados de Huaura, siendo esta una cifra cercana, precisa y adecuada para el desarrollo de la investigación y obtención de resultados.

| LUGAR | MUESTRA |
|---------------------------|------------------------------------|
| Distrito de Huaura | 50 abogados derecho laboral |

Fuente: Elaboración propia

3.3 Técnicas de recolección de datos

Según Witker Velasquez (2011), las técnicas son los medios prácticos que facilitan la aplicación de un método, de manera eficiente y validada por la comunidad científica. Estas técnicas permiten seguir los pasos del método científico en una investigación, desde la formulación del problema hasta la presentación de los resultados. Las técnicas pueden ser de

diferentes tipos, según el tipo de investigación, el objeto de estudio, el nivel de profundidad, el enfoque teórico, entre otros aspectos.

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

3.4.1 Validez

Se consultó a expertos para verificar la fiabilidad de los instrumentos utilizados para recoger los datos. De esta manera, se aseguró la validez de los métodos empleados en la investigación.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1 ¿Considera usted, que la Ley del servicio civil Influye en los servidores sujetos a los regímenes laborales, regulados por el Decreto legislativo N° 276, y decreto legislativo N° 728?

| | ÍNDICE | TANTO POR CIENTO |
|-------|--------|------------------|
| SI | 25 | 50% |
| NO | 25 | 50% |
| TOTAL | 50 | 100% |

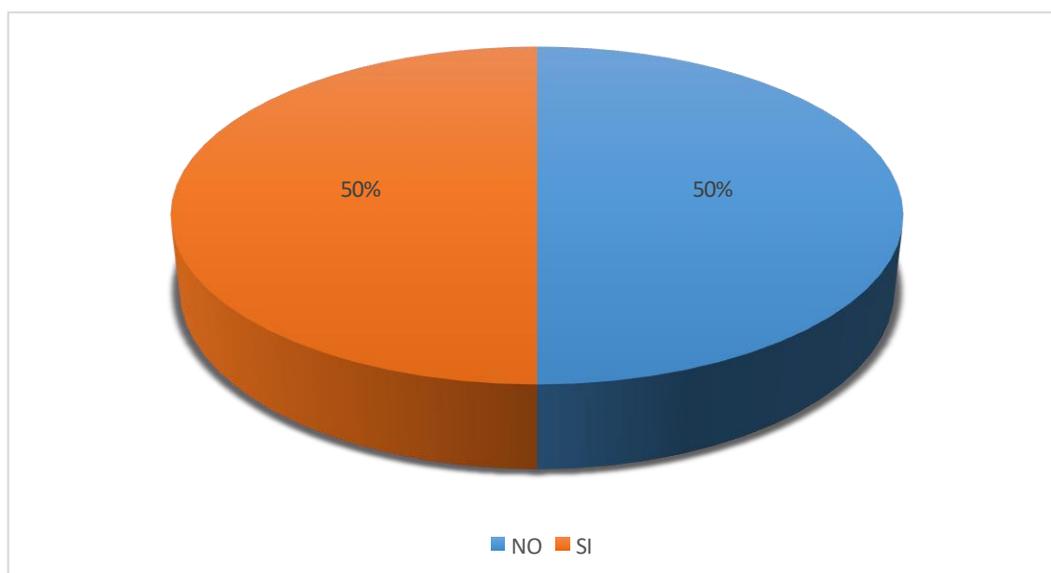


Figura 1 ¿Considera usted, que la Ley del servicio civil Influye en los servidores sujetos a los regímenes laborales, regulados por el Decreto legislativo N° 276, y decreto legislativo N° 728?

De la figura 01, que tiene la interrogante ¿Considera usted, que la Ley del servicio civil Influye en los servidores sujetos a los regímenes laborales, regulados por el

Decreto legislativo N° 276, y decreto legislativo N° 728? Indicaron: un 50% que, si tiene considera que la Ley del servicio civil Influye en los servidores sujetos a los regímenes laborales, regulados por el Decreto legislativo N° 276, y decreto legislativo N° 728 y un 50% que no.

El reconocimiento remunerativo constituye un elemento crucial en el marco del sinceramiento jurídico a servidores públicos contemplado en la Ley N° 30057, que busca actualizar y modernizar la normativa vinculada a los trabajadores del Estado en el Perú. Dentro de este contexto, se inserta el análisis detallado de la relación entre el reconocimiento remunerativo y las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276, que regula el régimen jurídico de los servidores públicos en el país.

Tabla 2 ¿Considera eficiente que el vínculo jurídico que regula la relación entre el Estado y los Servidores Público, sea de naturaleza laboral pero complementado con los principios del servicio público los cuales se encuentra regulado por los regímenes generales contemplados en el Decreto Legislativo N° 276?

| | ÍNDICE | TANTO POR CIENTO |
|-------|---------------|-------------------------|
| NO | 38 | 75% |
| SI | 12 | 25% |
| TOTAL | 50 | 100% |

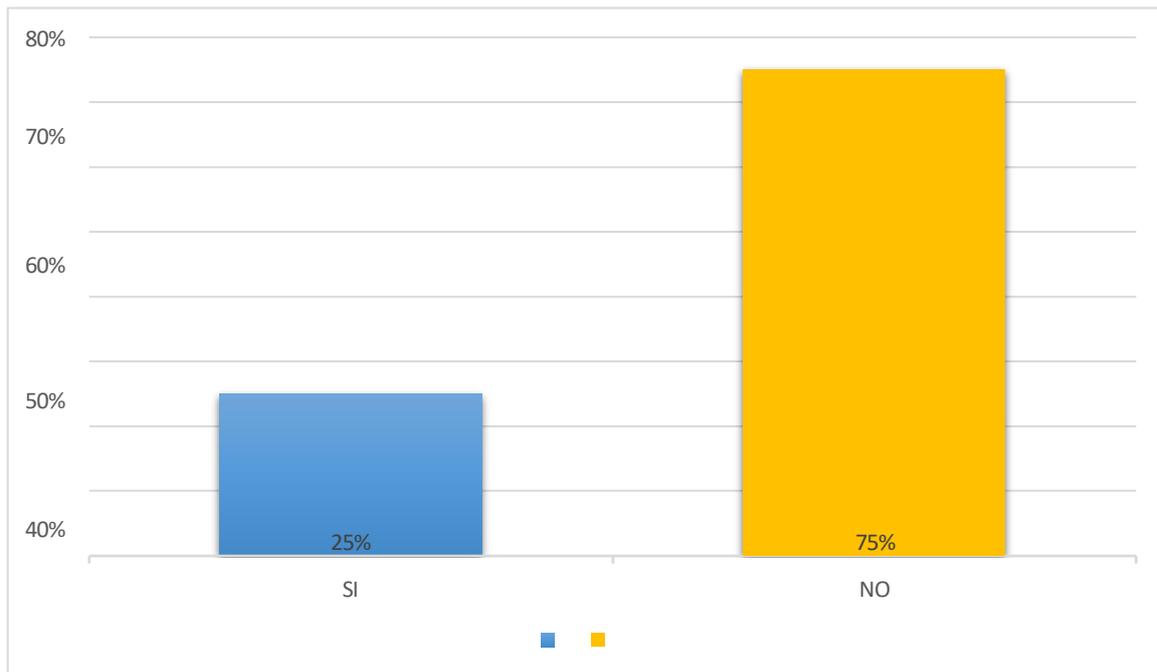


Figura 2 ¿Considera eficiente que el vínculo jurídico que regula la relación entre el Estado y los Servidores Público, sea de naturaleza laboral pero complementado con los principios del servicio público los cuales se encuentra regulado por los regímenes generales contemplados en el Decreto Legislativo N° 276?

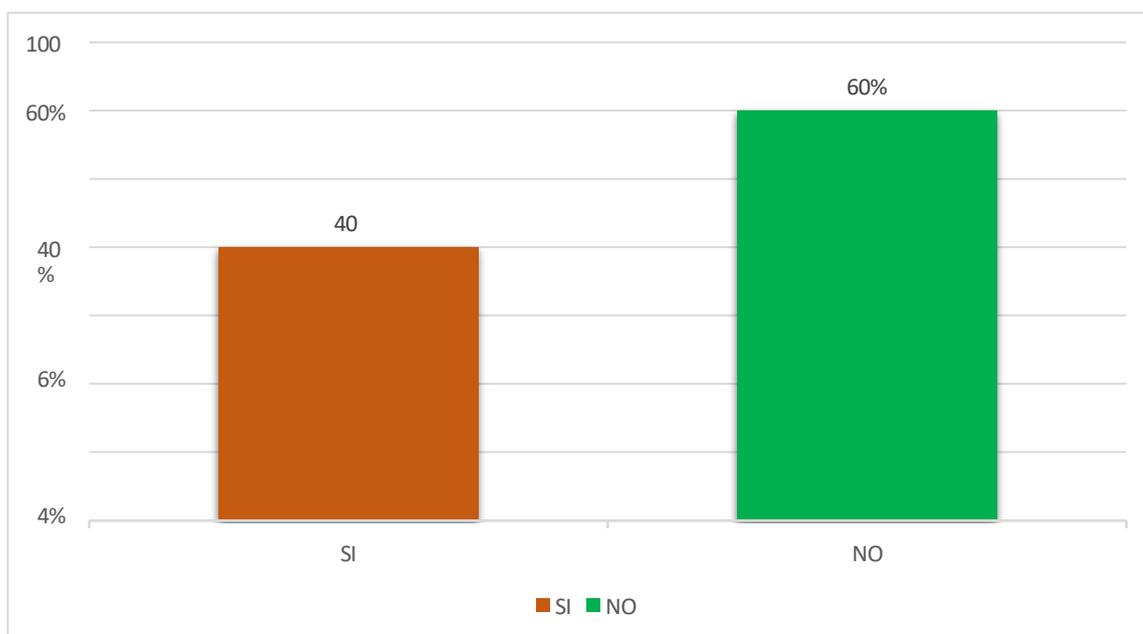
De la figura 02, que tiene la interrogante ¿Considera eficiente que el vínculo jurídico que regula la relación entre el Estado y los Servidores Público, sea de naturaleza laboral pero complementado con los principios del servicio público los cuales se encuentra regulado por los regímenes generales contemplados en el Decreto Legislativo N° 276?

Indicaron: Un 25% opina que el vínculo jurídico que regula la relación entre el Estado y los Servidores Público, es de naturaleza laboral pero complementado con los principios del servicio público los cuales se encuentra regulado por los regímenes generales contemplados en el Decreto Legislativo N° 276 y un 75% que no lo considera así.

La problemática en torno al reconocimiento remunerativo dentro de la Ley N° 30057, en el marco del sinceramiento jurídico a servidores públicos según el Decreto Legislativo N° 276 en el Perú, presenta un panorama complejo que afecta la equidad salarial y la motivación laboral en el sector público. Si bien la Ley N° 30057 busca establecer bases sólidas para la gestión del personal del Estado, la implementación del reconocimiento remunerativo se ve obstaculizada por diversos desafíos.

Tabla 3 ¿Cree usted eficaz la trascendencia del derecho laboral en el ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional?

| | ÍNDICE | TANTO POR CIENTO |
|-------|--------|------------------|
| NO | 30 | 60% |
| SI | 20 | 40% |
| TOTAL | 50 | 100% |



De la figura 03, que tiene la interrogante ¿Cree usted eficaz la trascendencia del derecho laboral en el ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional?

Indicaron: un 40% que si consideran eficaz la trascendencia del derecho laboral en el ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional y un 60% que no.

Se explica que la gestión del rendimiento es un proceso que reconoce, resalta y fomenta el aporte de los servidores civiles a los fines y objetivos de la institución y que identifica las áreas de mejora que tienen estos para desempeñar mejor sus funciones y, por consiguiente, mejorar el funcionamiento de la entidad. Este proceso se lleva a cabo mediante acciones internas de gestión.

Tabla 4 ¿Considera usted eficaz que las leyes sean la herramienta para establecer la estructura remunerativa al personal que se encuentra laborando en el servicio público?

| | ÍNDICE | TANTO POR CIENTO |
|-------|---------------|-------------------------|
| NO | 12 | 25% |
| SI | 38 | 75% |
| TOTAL | 50 | 100% |

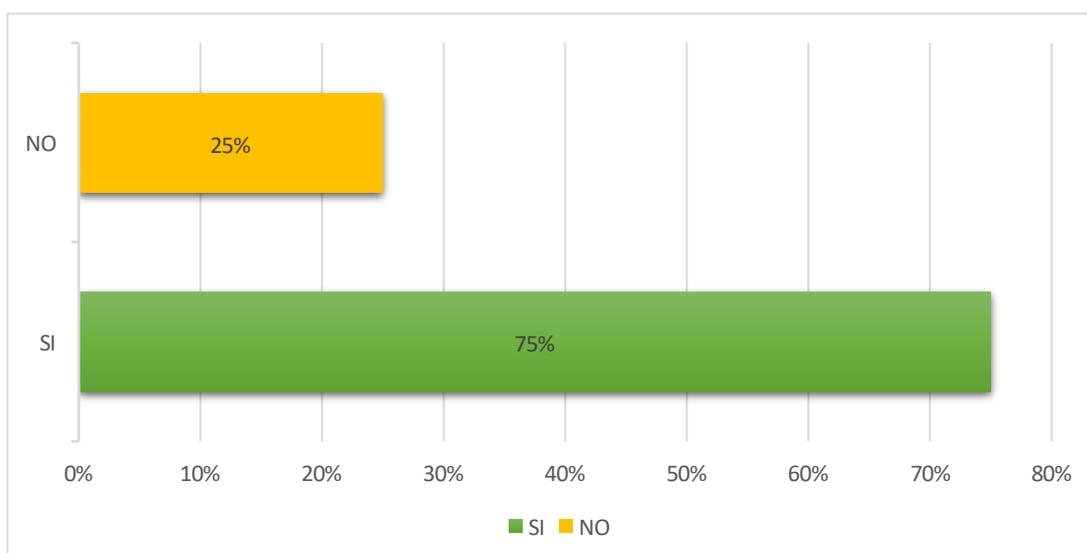


Figura 4 ¿Considera usted eficaz que las leyes sean la herramienta para establecer la estructura remunerativa al personal que se encuentra laborando en el servicio público?

De la figura 04, que tiene la interrogante ¿Considera usted eficaz que las leyes sean la herramienta para establecer la estructura remunerativa al personal que se encuentra laborando en el servicio público? Indicaron: un 75% que, si consideran eficaz que las leyes sean la herramienta para establecer la estructura remunerativa al personal que se encuentra laborando en el servicio público y un 25% que no.

Tabla 5 ¿Considera usted, se debe tomar medidas de ley, para regular de manera justa, equitativa toda compensación económica en el régimen laboral N° 276, el cual, no solo debe darse en el Nuevo Régimen del Servicio Civil?

| | ÍNDICE | TANTO POR CIENTO |
|-------|--------|------------------|
| NO | 38 | 75% |
| SI | 12 | 25% |
| TOTAL | 50 | 100% |

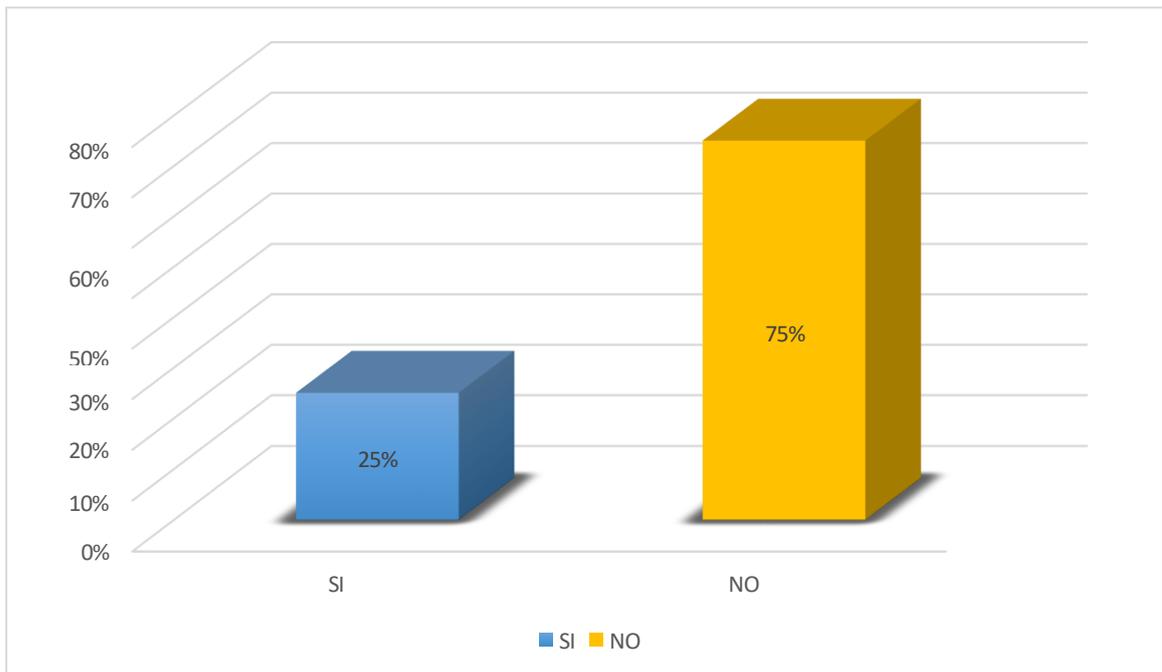


Figura 5 ¿Considera usted, se debe tomar medidas de ley, para regular de manera justa, equitativa toda compensación económica en el régimen laboral N° 276, el cual, no solo debe darse en el Nuevo Régimen del Servicio Civil?

De la figura 05, que tiene la interrogante ¿Considera usted, se debe tomar medidas de ley, para regular de manera justa, equitativa toda compensación económica en el régimen laboral N° 276, el cual, no solo debe darse en el Nuevo Régimen del Servicio Civil? Indicaron: Un 25% de los encuestados opina que la ley debe establecer criterios justos y equitativos para toda retribución económica en el régimen laboral N° 276, y no solo en el Nuevo Régimen del Servicio Civil, mientras que el 75% de los encuestados no están de acuerdo con esta afirmación.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusión

Que, según Montalvo (2017), en su tesis denominada “Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público con el objeto de satisfacer los principios de mérito y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, bajo la luz de la Ley del Servicio Civil”, en la cual el tesista concluye de forma general que:

Como se ha mostrado en este texto, es imprescindible una transformación inmediata de la función pública; también se ha observado que las diversas soluciones propuestas para resolver el problema en los últimos años no han tenido éxito; se podría decir que la causa del fracaso ha sido la inconsistencia de las normas y la falta de coherencia en las políticas de Estado; actualmente se está trabajando en una reforma de la Ley del Servicio Civil, que busca establecer un único régimen para los servidores públicos y resolver las dificultades relacionadas con eso; aunque el decreto establece el cambio al nuevo sistema para los empleados públicos que ya trabajan bajo el D. Leg. 276° y D. Leg. 728°, estos no tienen la obligación de hacerlo y pueden seguir en sus regímenes laborales actuales hasta que se retiren; además, se sigue empleando gente bajo esas normas hasta la fecha, lo que nos permite deducir que en 30 años persistiría el problema de la dispersión laboral y la existencia de distintos regímenes laborales generales en la Administración Pública, lo que origina los mismos inconvenientes que se han planteado en el documento. (p. 55)

La conclusión de acuerdo a la investigación de Montalvo (2017), en su tesis denominada “Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público con el

objeto de satisfacer los principios de mérito y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, bajo la luz de la Ley del Servicio Civil”, planteada destaca la necesidad urgente de transformar la función pública, señalando la falta de éxito de las soluciones propuestas en los últimos años. Esta afirmación resalta la complejidad del problema y sugiere que las medidas adoptadas hasta el momento han sido insuficientes para abordar las deficiencias en el sistema de la función pública en el país. Es crucial reconocer que la falta de éxito puede ser atribuida a la inconsistencia de las normas y la falta de coherencia en las políticas de Estado, lo que destaca la importancia de una reforma integral.

La mención de la reforma en curso de la Ley del Servicio Civil indica un paso positivo hacia la mejora del sistema. Sin embargo, la preocupación recae en la posible persistencia de las dificultades, dado que la conclusión sugiere que el cambio propuesto no establece una obligación inmediata para los empleados públicos bajo los regímenes del D. Leg. 276° y D. Tramo. 728°. Esta falta de obligatoriedad podría generar resistencia al cambio y prolongar la dispersión laboral en la Administración Pública.

El planteamiento de que se sigue contratando personal bajo normativas antiguas agrega un matiz preocupante a la discusión. Esta práctica puede prolongar la coexistencia de distintos regímenes laborales generales, generando incoherencias y desafíos administrativos. La deducción de que persistirá el problema de la dispersión laboral y la existencia de diferentes regímenes durante 30 años resalta la gravedad de la situación, señalando la necesidad de medidas más contundentes y de largo alcance.

Además, la conclusión subraya indirectamente la importancia de una transición ordenada y planificada hacia un nuevo sistema. La falta de una transición clara y obligatoria podría generar confusiones y resistencias innecesarias, dificultando

la efectividad de la reforma propuesta. Esto resalta la necesidad de una implementación cuidadosa y de estrategias que fomenten la aceptación y colaboración de los empleados públicos.

5.2 Conclusiones

- La conclusión principal es que la problemática del reconocimiento remunerativo dentro de la Ley N° 30057 en el contexto del sinceramiento jurídico a Servidores Públicos bajo el Decreto Legislativo N° 276 requiere de ajustes periódicos. Las dinámicas económicas y las demandas cambiantes del mercado laboral exigen una revisión constante de las políticas salariales para garantizar su pertinencia y eficacia a lo largo del tiempo.
- La transparencia en los procesos de evaluación de desempeño emana como una conclusión crucial. La implementación de criterios claros y objetivos para evaluar el rendimiento de los servidores públicos es esencial para evitar sesgos y asegurar que el reconocimiento remunerativo esté alineado con el mérito y la contribución efectiva al servicio público.
- La conclusión destaca la importancia de empoderar a los servidores públicos mediante programas de formación que les proporcionan conocimientos detallados sobre sus derechos y beneficios laborales. Este empoderamiento no solo contribuye a la defensa de sus intereses, sino que también promueve un ambiente laboral más informado y participativo.
- La participación activa de sindicatos y gremios se destaca como una conclusión esencial. Involucrar a estas instancias en las discusiones sobre políticas salariales y reconocimiento remunerativo garantiza una representación efectiva de los intereses de los servidores públicos,

favoreciendo la construcción de soluciones consensuadas y justas.

- La última conclusión resalta la necesidad de establecer mecanismos de monitoreo continuo y evaluación de impacto. Esta medida permitirá ajustar las políticas de reconocimiento remunerativo en función de la efectividad y los resultados concretos, asegurando que las medidas implementadas cumplan con los objetivos del sinceramiento jurídico y generen un impacto positivo en el bienestar de los servidores públicos.
- De lo investigado, se colige que, La Ley del Servicio Civil tiene como objetivo actualizar la gestión pública y ofrecer mejores servicios a la población, propone una reforma que favorezca el bien común y el avance de los derechos laborales. Por eso, se establece que el tránsito al nuevo régimen sea obligatorio, pero se da un plazo de seis años para que los trabajadores puedan optar por hacerlo o no. Esta ley busca actualizar la gestión pública y optimizar la atención a la población. Se plantea una reforma que favorezca el bien común y el avance de las condiciones laborales. El paso al nuevo régimen es ineludible, pero se otorga un periodo de seis años para que los trabajadores elijan si hacerlo o no.
- Las autoridades administrativas entienden la importancia del "Poder Ejecutivo" en la gestión y dirección del servicio público y sus recursos para el beneficio de la población. Además, la Ley 30057 otorga el poder de sancionar a los empleados y funcionarios del sector público, como se establece en el artículo 2º, incluyendo muchas invenciones dogmáticas.

5.3 Recomendaciones

- Se recomienda llevar a cabo revisiones periódicas de las escalas salariales establecidas en el marco de la Ley N° 30057, considerando las dinámicas

económicas y las condiciones del mercado laboral. Esta medida permitirá ajustar de manera proactiva las remuneraciones de los servidores públicos, garantizando que sean competitivos y justos en relación con las responsabilidades y la complejidad de sus funciones.

- La adopción de mecanismos de evaluación de desempeño claros y transparentes es esencial para el reconocimiento remunerativo equitativo. Se recomienda establecer indicadores objetivos que reflejen de manera precisa el rendimiento y la contribución de los servidores públicos, promoviendo así un sistema de reconocimiento basado en el mérito y la eficiencia.
- Es fundamental proporcionar capacitación continua a los servidores públicos sobre sus derechos y beneficios laborales dentro del marco de la Ley N° 30057 y el Decreto Legislativo N° 276. Esto contribuirá a empoderar a los trabajadores para que conozcan y defiendan sus derechos, promoviendo un ambiente laboral informado y participativo.
- Se recomienda fomentar la participación activa de sindicatos y gremios en las discusiones sobre reconocimiento remunerativo. La inclusión de estas instancias puede asegurar una representación efectiva de los intereses de los servidores públicos, facilitando el diálogo constructivo y la búsqueda de soluciones consensuadas que promuevan la equidad y la justicia salarial.
- Se sugiere establecer un sistema de monitoreo continuo para evaluar el impacto del reconocimiento remunerativo en el bienestar de los servidores públicos y en la eficiencia de la administración. Esto permitirá identificar posibles desafíos y ajustar las políticas de reconocimiento de manera

oportuna, garantizando que las medidas implementadas logren los resultados deseados y se mantengan alineadas con los objetivos del sinceramiento jurídico.

CAPÍTULO VI. REFERENCIAS

6.1 Referencias bibliográficas

- Aedo, C. (1995). Reflexiones sobre la corrupción. *Programa de Programa de economía, ILADES-Georgetown University*. Chile.
- Allocati, A. (1973). *Derecho del trabajo. Derecho individual y derecho colectivo, en Derecho colectivo laboral*. Buenos Aires –Argentina: Ediciones De palma.
- Bacacorso, G. (1999). *Comentarios de Ley de Procedimientos Administrativos*. Lima: 13ava Edición. Gaceta Jurídica.
- Cervante, D. (2013). *Manual de derecho administrativo*. Arequipa: Rodhas.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- De las casas, O. (2008). El derecho del trabajador a la dignidad en el marco de la relación laboral. (H. e. Perú, Ed.) *Laborem Revista de la sociedad peruana de Derecho al Trabajo y la Seguridad social* (8), 1996-4897.

6.2 Referencias electrónicas

- Acebedo, O. (agosto de 2019). *Diario de Chimbote*. Obtenido de Sutace pide derogatoria de decreto supremo que dispone recorte de sueldo de servidores: <http://www.diariodechimbote.com/portada/noticias-locales/108551-sutace-pide-derogatoria-de-decreto-supremo>
- Arce, E. E. (2015). La Negociación Colectiva en materia remunerativa en el sector público y su relación con la Ley de Presupuesto del Sector Publico. *Revista IUS ET VERITAS*, N° 51-ISSN, 1995-2929. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/ius>
- Domínguez, L. (2018). *La Asignación por Movilidad Decreto supremo N°264-90-EF y su incidencia en el Principio de Progresividad y no Regresividad de los Derechos*

Sociales Laborales. Tesis, Universidad Privada del Norte Lima-Perú, Lima.

León, C. (2016). *Evaluación del desempeño del sector público: Mecanismo para rendir cuentas y prestar servicios públicos con parámetros de calidad a los administrados*. Tesis doctoral, Universidad de la Coruña, Coruña - España.

López, M. (2011). *El contrato de trabajo como medio irregular empleado por la administración para desempeñar funciones correspondientes a los cargos de carrera en Venezuela*. Trabajo Especial de Grado, Universidad Católica Andrés Bello., Caracas.

Osorio, P. (2019). *Nuevas orientaciones dogmáticas, procedimentales Ley 30057: Impacto en el ordenamiento jurídico administrativo sancionador disciplinario peruano*. Tesis, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

6.3 Referencias hemerográficas

León, L. (2015). La ley del servicio civil y la ponderación entre la eficiencia del servicio público y los derechos laborales. *Comentarios de la Ley 30057*, 153-159.

OIT. (1949). Organización Internacional del Trabajo, Convenio 98. *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*.

OIT. (6 de junio de 1951). Organización Internacional del Trabajo. *Convenio sobre igualdad de remuneración*. Ginebra.

ANEXOS

TITULO: RECONOCIMIENTO REMUNERATIVO DENTRO DE LA LEY N° 30057 EN EL SINCERAMIENTO JURÍDICO A SERVIDORES PÚBLICOS DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 UGEL, HUAURA, 2021

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | METODOLOGÍA |
|--|---|--|--|--|---|
| <p><u>Problema general</u></p> <p>¿Cuál es el alcance jurídico laboral del reconocimiento remunerativo dentro de la Ley N° 30057 en el sinceramiento jurídico a servidores públicos del Decreto Legislativo N° 276 UGEL 09, Huaura, 2021??</p> <p><u>Problemas específicos</u></p> <p>a. ¿Cuál es el nivel de vulneración en la trascendencia del derecho laboral en el ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional sobre el reconocimiento remunerativo establecido en la Ley N°30057 y su relación con los servidores públicos UGEL 09?</p> <p>b. ¿Cuál es la relevancia de las medidas actuales sobre el derecho laboral en la Ley de Servicio Civil N° 30057 y sus efectos en el contexto jurídico del régimen laboral de la administración pública regulado por el Decreto Legislativo N° 276?</p> <p>c. ¿Cuál es la importancia jurídica de adecuar a la Ley N° 30057 del servicio civil el reconocimiento remunerativo al régimen laboral de los servidores públicos regulados por el decreto legislativo N° 276 - UGEL Huaura?</p> | <p><u>Objetivo general</u></p> <p>Determinar el alcance jurídico laboral del reconocimiento remunerativo dentro de la Ley N° 30057 en el sinceramiento jurídico a servidores públicos del decreto legislativo N°276. UGEL 09, Huaura, 2021.</p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <p>a. Medir el nivel de vulneración por la trascendencia del derecho laboral en el ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional sobre el reconocimiento remunerativo establecido en la Ley N° 30057 y su relación con los servidores públicos UGEL 09.</p> <p>b. Evaluar la relevancia de las medidas actuales sobre el derecho laboral de la Ley de Servicio Civil N° 30057 y sus efectos en el contexto jurídico del régimen laboral de la administración pública regulado por el Decreto Legislativo N° 276.</p> <p>c. Evaluar la importancia jurídica de adecuar a la Ley N° 30057 del servicio civil el reconocimiento remunerativo al régimen laboral de los servidores públicos regulados por el decreto legislativo N° 276 – UGEL 09 Huaura.</p> | <p><u>Hipótesis general</u></p> <p>Existe la necesidad jurídica de unificar criterios ante la distorsión remunerativa existente en servidores de la Ugel Huaura y servidores de diferentes regímenes con igual prestación de servicio y salarios superiores, en general para todos los administrativos del sector educación inmersos en el D.L. N° 276, Ley base de la carrera administrativa, de remuneraciones del sector público, a fin de que se adecue a la Ley N° 30057, por el antecedente de la aplicación de sanciones, Igual razón igual derecho.</p> <p><u>Hipótesis Específicas</u></p> <p>a. Existe la necesidad jurídica de medir el nivel de vulneración por la trascendencia del derecho laboral en el ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional sobre el reconocimiento remunerativo establecido en la Ley N° 30057 a los del sector educativo-Ugel Huaura.</p> <p>b. Existe la necesidad jurídica de evaluar la relevancia de las medidas actuales sobre el derecho laboral de la Ley de Servicio Civil N° 30057 y sus efectos en el contexto jurídico del régimen laboral de la administración pública regulado por el Decreto Legislativo N° 276.</p> <p>c. Existe la necesidad de adecuar a la Ley N° 30057 del servicio civil el reconocimiento remunerativo al régimen laboral de los servidores públicos regulados por el decreto legislativo N° 276 - Ugel Huaura</p> | <p>Variable independiente:</p> <p>X</p> <p>Reconocimiento remunerativo</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>Y</p> <p>Sinceramiento jurídico a servidores públicos D. L. 276</p> | <p>X1 Ley N° 30057 del servicio civil</p> <p>X2 Contexto Jurídico del régimen laboral de la administración pública regulado por el D.L. 276</p> <p>Y1 Procedimiento administrativo</p> <p>Y2 Aplicación de Sanciones por Ley N° 30057 llamada Servir</p> | <p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Método: Hipotético – deductivo</p> <p>Población: 4344 abogados del Colegio de Abogados de Huaura</p> <p>Muestra: 50 Abogados</p> <p>Técnica o Instrumento de recolección de datos:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: 02 cuestionarios 24 ítems cada uno</p> |