



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

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

**Regímenes laborales y desigualdad de derechos y beneficios sociales de los
trabajadores del sector público**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Abogado

Autor

Milla Jimenez, Miguel Angel

Asesor

Carrasco Salazar, Charlie

Huacho – Perú

2023



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)

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Milla Jimenez, Miguel Angel	48486191	24-10-2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Carrasco Salazar, Charlie	40799023	0000-0002-5255-1088
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Rivera Jimenez, Silvio Miguel	15724463	0000-0002-7293-4182
Jimenez Fernández, Wilmer Magno	10136141	0000-0002-1776-7481
Bailón Osorio, Oscar Alberto	31663048	0000-0002-7294-3548

REGIMENES LABORALES Y DESIGUALDAD DE DERECHOS Y BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO

INFORME DE ORIGINALIDAD

7%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

2%

★ vdocument.in

Fuente de Internet

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

TESIS

**REGIMENES LABORALES Y DESIGUALDAD DE DERECHOS Y
BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO**

JURADO EVALUADOR



Dr. SILVIO MIGUEL RIVERA JIMÉNEZ

PRESIDENTE



**Dr. WILMER MAGNO JIMÉNEZ FERNÁNDEZ
SECRETARIO**



**Mo. OSCAR ALBERTO BAILÓN OSORIO
VOCAL**

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado:

A mis padres, por haber dedicado una parte de su vida a que pueda construir un camino en la vida, estoy agradecido por sus consejos y con cada uno de sus castigos, castigos que buscaban siempre encaminar lo que consideraban no adecuado, y porque a través de ellos pude aprender a valorar el esfuerzo que ambos realizaban por darme lo mejor. También con mucho cariño a mis familiares, a mis hermanos en especial, quienes me motivan a seguir adelante cada día, y quienes me consideran un ejemplo para sus vidas... ¡para ustedes!

AGRADECIMIENTO

Mi especial agradecimiento:

A mi asesor de investigación, por haberme acompañado en todo el transcurso de elaboración del presente estudio realizando las revisiones y evaluaciones previas, con la finalidad de que esta investigación cumpla con lo mínimo necesario para su aprobación; asimismo, quiero agradecer su entrega, identificación y compromiso como parte de mi formación profesional, lo cual rescato y pongo como ejemplo para mi propia vida. También quedo agradecido con el Jurado Evaluador, pues es un desborde del profesionalismo que los asiste, brindaron su juicio crítico - constructivo luego de revisado el presente trabajo, lo cual me ayuda a corregir los errores en que había incurrido y obtener un producto que espero permita mejorar el conocimiento que la comunidad universitaria en particular, y la sociedad en su conjunto tienen sobre el tema de los distintos regímenes laborales y las desigualdades de derechos que se aprecia en nuestro país. Gracias...

INDICE

CARÁTULA	i
TÍTULO	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE	viii
ÍNDICE DE CUADROS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	5
1.6 Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	10
2.2 Bases teóricas	14
2.3 Bases filosóficas	28
2.4 Definición de términos básicos	28
2.5 Hipótesis de investigación	31

2.5.1 Hipótesis general	31
2.5.2 Hipótesis específicas	31
2.6 Operacionalización de variables	32
CAPÍTULO III	33
METODOLOGIA	33
3.1 Diseño metodológico	33
3.2 Población y muestra	33
3.3 Técnicas de recolección de dato	35
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	35
CAPÍTULO IV	34
RESULTADOS	34
4.1 Análisis de resultados	34
4.2 Contrastación de Hipótesis	43
CAPÍTULO V	48
DISCUSIÓN	48
5.1 Discusión de resultados	48
CAPÍTULO VI	50
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
6.1 Conclusiones	50
6.2 Recomendaciones	51
CAPITULO VII	53
REFERENCIAS	53
7.1 Fuentes bibliográficas	53
7.2 Fuentes electrónicas	55
ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. La disparidad de regímenes laborales forja desigualdades de derechos y beneficios sociales, ello perjudica al grueso de los trabajadores del sector público.....	34
Tabla 2. Resulta complicado para el país administrar los quince regímenes laborales de la gestión pública	35
Tabla 3. Se deben equiparar los sueldos a los trabajadores con distintos regímenes laborales que realizan una misma función en su institución pública.....	36
Tabla 4. Deben equipararse los beneficios sociales de los trabajadores con distinto regimene laboral que realizan una misma funsion en su institucion pública	38
Tabla 5. Son irrisorios los sueldos de trabajadores régimen D. Leg. 276 no cubre la canasta familiar	39
Tabla 6. En contrato laboral se caracteriza por la subordinacion remunerativa del personal de servicio	40
Tabla 7. Laboralmente debe prevalecer el consuros de meritos para los ascensos desterrandose de antigüedad , recomentacion o pedrinazgo	41
Tabla 8. La filosofía del derecho al trabajo debe fundarse en principios de equidad y justicia laboral distributiva.....	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Sobre si la disparidad de regimenres laborales forja desigualdades de derechos y beneficios sociales, ello perfudica al gruego de los trabajadores del sector publico.....	34
Figura 2.	Sobre si resulta complicado para el pais administras los quince regimenes laborales de la gestion publica	35
Figura 3.	Sobre si deben equiparar sueldos a los trabajadores cono distintos regimenes laborales que realizan una misma funcion en su institucion publica	37
Figura 4.	Sobre si deben esqupararse los beneficios sociales de los trabajadores con distintos regímenes laborales que realizan una misma función en su institución pública.....	38
Figura 5.	Sobre si son irrisorios los sueldos de trabajadores régimen D. Leg. 276 no cubre la canasta familiar.....	39
Figura 6.	Sobre si en el contrato laboral se caracteriza por la subordinacion remunerativa del personal de servicio	40
Figura 7.	Sobre si laboralmenete debe prevalecer el concurso de méritos para los ascensos desterrándose la antigüedad, recomendación o padrinazgo	41
Figura 8.	Sobre si la filosofía del derecho al trabajo debe fundarse en principios de equidad y justicia laboral distributiva.....	42

RESUMEN

Objetivo: Evaluar los regímenes laborales y las desigualdades de derechos y beneficios sociales perjudiciales para el grueso de los trabajadores del sector público. **Materiales y Métodos:** Investigación no experimental, de tipo básico- teórico, enfoque cuantitativo porque es interpretativo y crítico, para ello debe explorarse la literatura jurídica relevante de los regímenes laborales. **Resultados:** 70 % de acuerdo, es complicado para el país administrar los quince regímenes laborales de la gestión pública, por otro lado, los Trabajadores que realizan mismas funciones y reciben diferentes sueldos y gratificaciones no tiene lógica si todos prestan servicios a favor del Estado, para cualquiera régimen deben someterse a concurso de méritos para sus ascensos, se tiene que reconocer las cualidades del puesto laboral y propiciar incentivos. **Conclusiones:** El 80 % reconoció, la disparidad de regímenes laborales forja desigualdades de derechos y beneficios sociales. También, Las instituciones públicas poco o nada se interesan para que su personal se acomode a las exigencias de la Ley.

Palabras claves: Régimen laboral, diferente sueldos, derechos y beneficios sociales

ABSTRACT

Objective: Evaluate labor regimes and inequalities in rights and social benefits that are detrimental to the bulk of public sector workers. **Materials and Methods:** Non-experimental research, of a basic-theoretical type, quantitative approach because it is interpretative and critical, for which the relevant legal literature on labor regimes must be explored. **Results:** 70% agree, it is difficult for the country to administer the fifteen labor regimes of public management, on the other hand, Workers who perform the same functions and receive different salaries and bonuses does not make sense if they all provide services in favor of the State, for any regime they must submit to a merit contest for their promotions, the qualities of the job position must be recognized and incentives provided. **Conclusions:** 80% recognized, the disparity of labor regimes forges inequalities of rights and social benefits. Also, public institutions show little or no interest in ensuring that their personnel conform to the requirements of the Law.

Keywords: Labor regime, different salaries, rights and social benefits

INTRODUCCION

En nuestra sociedad peruana en la actualidad existe quince regímenes laborales, la complejidad de régimen resulta complicado para su gestión y la administración. Como investigación trataremos sobre los más principales: el DLeg. No. 276, que concentra a trabajadores técnicos y auxiliares con ascenso progresivo que llegan hasta funcionarios. El Decreto Legislativo No. 728 (LPCL), régimen laboral de la actividad privada orientado al tema profesional, no tiene línea de carrera, donde su finalidad es propiciar la competitividad en el trabajador para que se consolide su desarrollo laboral,. El régimen del DLeg. No. 1057, que es el CAS, es una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Y concluye con la Ley Servir N°. 30057, régimen dado para unificar y es exclusivo para toda persona que prestara servicio al estado. Donde estos textos normativos difieren en la desigualdad salarial, es preocupante la situación laboral toda vez que, los trabajadores que realizan una misma función perciben diferentes remuneraciones y goces sociales, donde no se ven las condiciones de los empleos con calidad e igualdad. En la realidad los niveles de desigualdad son muy marcadas.

La investigación se estructura de acuerdo a lo estipulado en el reglamento universitario, siendo el presente esquema: Apartado I, este contenido por el problema descrito, del cual deriva sus objetivos, su justificación. Apartado II, este punto vierte los estudios antecedentes, teorías conexas al tratamiento del tema. Apartado III, lo compone su metodología, nivel investigativo, su paradigma de estudio, entre otros, Apartado IV. Discusiones, y los puntos que concluye. Y para finalizar la bibliografías y anexo.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Actualmente en el Perú transitan hasta quince regímenes laborales, ello trasluce lo complicado que resulta para la gestión pública su administración, el presente estudio comprenderá las cuatro principales relaciones contractuales del empleo en las instituciones del Estado, Decreto Legislativo No. 276, 728 y 1057, y Ley Servir No. 30057, cuyos textos normativos son heterogéneos, principalmente difieren en desigualdades salariales y otros derechos; de ahí que postulamos con el trabajo de investigación de Tesis titulado: “REGÍMENES LABORALES Y DESIGUALDAD DE DERECHOS Y BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO”.

La legislación laboral dispersa en el sector público, donde trabajadores que realizan una misma función perciben diferentes emolumentos y goces sociales, aun no logran reducir el margen diferencial salarial y condiciones de empleo con calidad e igualdad, hecho que se ha acrecentado con el desastre económico de la pandemia Covid 19, pues en la realidad los niveles de desigualdades son bien marcadas, donde hay millones de personas sin empleos padres de familia que no alcanzan a cubrir sus necesidades de la canasta básica, por lo que, las oportunidades de acceso al empleo están segmentados y presentan un desequilibrio de oportunidades, ello implícitamente perjudica el ritmo de crecimiento y sostenibilidad económica acrecentándose la pobreza.

El D. Leg. 276 que naciera en 1984 concentra a trabajadores técnicos y auxiliares con ascenso progresivo llegan hasta funcionarios, línea de carrera ascender a su nivel de acuerdo a las vacantes asignadas en el Cuadro de Asignación de Personal - CAP de la institución, sueldos irrisorios se poyan en el CAFAE que constituye una parte de su remuneración, se puede observar que en entidades públicas un CAS gana hasta 5 veces más que un 276; a decir del 728, régimen laboral de la actividad privada orientado al tema profesional, tienen CTS, es claro pues no tiene línea de carrera. Por otro lado, la locación de servicios recibidos por honorarios o terceros se dan en la actividad pública.

La relación del contrato laboral tiene como característica la prestación personal, remuneración y subordinación. El régimen CAS es ambiguo pues presenta una mistura de servicios, gran parte en concordancia con los 728 como (vacaciones un mes, acceso EsSalud, aportes pensionarios del 13 % remuneraciones, licencia con goce en casos de maternidad, generalmente ganan más dinero); se dan casos de trabajadores que renuncian a su régimen para poder postular a uno de mayores beneficios; lo que significa que, hay entidades públicas que la mayor parte de sus trabajadores son CAS; en el sector privado no se da esta figura contractual. Según datos de SERVIR numéricamente la dimensión del personal del sector publico bordea 1 millón 400 mil trabajadores, de los cuales 700 mil corresponden a regímenes 276, 728 y CAS, el otro 50 % restantes a los diversos regímenes laborales especiales, profesores, policías, militares, médicos, diplomáticos, jueces, fiscales, etc.

La Ley Servir 30057 tiene por finalidad sustraer a trabajadores de la 276, 728 y CAS, esta, se viene aplicando en su totalidad en la ONP a través de concurso público, ofrece dos gratificaciones al 100%, CTS, un sueldo por año,

capacitación del desarrollo del trabajador por competencias y se mide estrictamente el desempeño de las funciones, las instituciones no hacen nada para adecuarse a las exigencias de la Ley y los trabajadores de función pública son renuentes al paso de este nuevo régimen laboral único.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida, los regímenes laborales y desigualdad de derechos y beneficios sociales perjudican al grueso de los trabajadores del sector público?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Qué, complicado resulta para el país administrar los quince dispersos regímenes laborales de la gestión pública?

PE2. ¿Cómo, equiparar sueldos y beneficios sociales de trabajadores con distintos regímenes laborales que realizan una misma función en su institución pública?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

Evaluar los regímenes laborales y las desigualdades de derechos y beneficios sociales perjudiciales para el grueso de los trabajadores del sector público.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1. Determinar lo complicado que resulta para el país administrar los quince dispersos regímenes laborales de la gestión pública.

OE2. Evaluar la equiparación de los sueldos y beneficios sociales de trabajadores con distintos regímenes laborales que realizan una misma función en su institución pública

1.4. Justificación de la investigación

Gran reto es crear un sistema laboral único, no debe haber trabajadores que realizan las mismas funciones y reciben diferentes sueldos y gratificaciones, ello no tiene lógica si todos prestan servicios a favor del Estado, para ingresos remunerativos uniformes cualquiera sea el régimen deben someterse a concurso de méritos para sus ascensos, no prima la antigüedad, recomendación o padrinazgo, se tiene que reconocer los méritos dentro del puesto de trabajo, propiciar incentivos; así mismo, determinar con exactitud cuántas personas ejercen función pública y sus ingresos mensuales.

La Ley No. 30057 del Servicio Civil, prestó a que las entidades públicas optimicen el paso a este régimen único, a fin de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, las instituciones obligadas a inventariar sus cargos, cantidad de puestos para alcanzar objetivos, exigir perfil del profesional y sus funciones acorde al cuadro de puestos de la entidad, alcanzándose mediante concurso público de méritos logrando estabilidad laboral en condiciones óptimas de atención ciudadanía.

1.5. Delimitación del estudio

De espacio

Problema acentuado en todas las instituciones públicas, su estudio o centro de operaciones a realizarse lo delimitados a la provincia de Huaura-Huacho

De tiempo

Diseño no experimental de corte horizontal, pues recopilaremos información correspondiente de los últimos cinco años.

De alcance

Objeto de estudio trabajadores del disperso régimen laboral imperante en nuestra sociedad peruana.

1.6. Viabilidad del estudio

Si se puede realizar la presente investigación de Tesis por los siguientes considerandos: se cuenta con material bibliográfico para explorar y describir con lenguaje técnico la realidad problemática, identificando sus debilidades y amenazas, aprovechando de las fortalezas y oportunidades para adecuarnos al régimen laboral único, conforme a lo previsto en la Ley Servir 30057, la asesoría metodológica nos permite desarrollar y alcanzar los objetivos propuestos, plantear supuestos de solución a los problemas planteados debidamente corroborados y arribando a los hallazgos encontrados plasmados en las conclusiones categóricas.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Investigaciones Internacionales

Vásquez (2017), Universidad Complutense-Madrid; presento su Tesis titulada: “*La regulación autonómica del empleo público del régimen laboral*” realiza este estudio teniendo como objetivo de investigación señala: examinar a las comunidades autónomas que afectan o pueden afectar al personal asalariado mediante las normas aprobadas, esto a los que presta servicio para las administraciones autónomas. Para ello realiza un análisis profundo de las regulaciones autonómicas en diferentes materias para que determine, la repercusión en la labor personal con el empleador.

Señalando como conclusión relevante: que los regímenes labórelas de carácter autonómica se caracteriza por ser complejo y heterogéneo, dado que este cuerpo laboral comprende el propio sistema laboral a la vez y tiene que respetar la normativa de empleados públicos. Como se ve hay diferentes tipos de administración, teniendo varias de ellas las facultades de desplegar normas, por lo que identificar y seleccionar la normativa a aplicar, tornándose así a no ser un trabajo sencillo. Así también, las jornadas laborales, el permiso o ya sea las vacaciones se orienta a las condiciones de cada institución empleadora, por lo que no cavería una negativa en ejercer tal facultad dados a las organizaciones y así prestar puedan prestar un trabajo eficientemente. En definitiva, señalar que la regla y la norma nada no resulta ser los resultados competencia legislativa, por lo

que no vulneraría el distribuir la competencia de nivel constitucional. Cuando ellos desean hacen uso del poder direccional, todas la institución autónoma están en la condición de respetar, por lo que qué pueden hacer su facultad organizativa así como su gestión de su recurso humano y lo que exige de lo establecido en la norma estatal

Barragán, Camargo y Suarez (2019), Universidad de Colombia-Bogotá, presenta la Tesis que titula: Desarrolla un trabajo de investigación: “*Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS*”. el autor nos muestra una parte del contexto de la realidad colombiana, esto en el área laboral, como influye el beneficio social del trabajador en las diferentes jerarquías en el ente empleador a tratar. Como objetivo de la investigación señala: Hace un estudio de cómo influye el beneficio laboral, la parte de lo que es gestiones humanas, estos en cuanto a la calidad en actividades laborales en el ente privado GLOBAL JOB. SAS. Donde arribo a concluir lo siguiente:

Se concluye que si influye la condición laboral en la calidad del desarrollo de la actividad laboral en el trabajador de la empresa a GLOBAL JOB S.A.S, Por lo que esto evidencia, lo impórtate que es tener de manera planificada beneficios que se pueda otorgar, y que hay un pacto en las actividades laborales: Se identifico que los empleados perciben una baja percepción, sobre las gestiones humanas creándose descontentó en lo organizacional y legal. Por lo que como empresa Dende adaptar lineamientos definidos dentro de su función, siendo esto su objetivo y sus roles, para que se afiance el nivel institucionalidad y haya una motivación del empleado, esto

circunscrito a su estrategia de trabajo. De igual forma, también sostuvo que la empresa en sus niveles establecidos, se viene presentando debilidades en cuanto a la gestión humana, por lo que hay un desconocimiento del proceso de este, el cual repercute directamente en la empresa , generando que no se sienta satisfecho el trabajador, dado que su percepción esta asociada al desarrollo de sus función en la parte delimita en su área

Torres y Alva (2014). En su Tesis titulada “*Fuentes de regulación e instrumentos de organización del trabajo en el empleo público de régimen laboral*”. Presentado en centro universitario español, Para obtener su doctorado en derecho. Estudio que tiene como finalidad de relacionar, el propio sistema de donde se emerge el tema laboral, esto con el propio sistema del empleo estatal, y concretamente como el funcionario de estado, como también de efectuar una calificación de las normas que inciden, y al instrumento de organizar administrativamente. Donde desarrolla la conclusión:

El estatuto dado para los empleados públicos se dio para sintetizar las diferentes diferencias que viene dándose en el sector laboral público, cualquiera que se que el vínculo que tanga, por lo que de este modo la inclusión de los personales laborales en su regulación, se considera como un acierto, esto dado en que los empleos públicos tienen su diferencia a comparación del privado que es necesario su propia regulación. Así también estableciendo que, Esta diferenciación se debe, por un lado, a las especialidades que hay dentro de la administración siendo la empleadora, y qué no es comparable a una entidad de carácter privado. A mismo modo señalar qué es el trabajo qué es arrolla el empleado público que es intercambiable con lo que realiza en el sector privado ya que toda la labor profesional público de su conjunto se dirige a un buen servicio de carácter general

Neira y Rojas (2015) en su tesis “*Los trabajadores a honorario de la administración municipal: su regulación como vulneración el orden público laboral*” presento para la obtención de la Licenciada, en Santiago. Con la presente investigación el autor busca cual es la norma aplicable al que labora en horario en la entidad de la municipalidad quienes laboran fuera de la hipótesis de subordinación, en ese, sentido también una jurisprudencia mayoritaria que resulta aplicable el código civil aunado a ello se ve el fallo de la corte suprema que argumenta una doctrina escasa, siendo más conveniente el código de trabajo para los trabajadores de la municipal. El cual concluye en lo siguiente:

Señala que cuándo se inició la presente investigación, se encontraba frente a un problema qué tenía contingencias y qué tenía un carácter especial en su dinámica, por lo que este trabajo como investigación se circunscribe a los conflictos de la norma esto en cuanto a sus diferentes nociones y conceptualización en relación al sector de la administración de la municipalidad, detallando a sus distintos personales, así como a sus funciones. Señalado lo anterior se piensa haberse logrado las diferencias existentes entre el trabajador a horarios de la central municipal y los te administración del municipio, esto se basó fundamentalmente en estudio hecho a este último, en su aspecto de su tamaño y las arbitrariedades del problema.

Ha descrito también, En respuesta a los fines investigativos que se realizó, llegó a caracterizarle a los contratos a honorario, esto mismo que nos permite a establecer sus propio elemento y rasgo que lo define, por lo que siendo uno de sus requisitos *cine qua non*, viene a ser la igualdad de contrato entre los contratantes (parches). En tanto esto es un elemento el que sí al que se tiene presente para qué contraste la normativa con la realidad del conjunto de trabajadores habientes

2.1.2. Investigaciones Nacionales

Travesano (2022). La Tesis titulada, *“Coexistencia de Regímenes laborales en entidades públicas, como trato discriminatorio de los servidores públicos”*, sustentada con el fin obtener grado de título de abogada. Este estudio que se traza como fin explicar el acto de discriminación y vulnerabilidad a los derechos laborales dentro del marco del existir de una variedad de sistemas laborales al interior del estado en el contexto nacional. Es así donde el investigador llega las conclusiones relevantes:

Ya habiendo revisado se llegó a determinar qué es un papel importante el respetar al trabajador, dándole un trato digno, así también respetar las leyes laborales, estos 2 juegan un papel importante dentro de la sociedad. También se vio que se han dado conflictos a escala mundial cuando esto es ausente o escaso, también se ha visto cómo la sociedad puede responder ante la injusticia que sea puede efectuar, también ver esto qué es esto genera un gasto dentro del estado en cuanto a su economía. Ya he entendido la importancia de una buena convivencia, nos toca remitir a analizar el contexto del trabajador en régimen

público ; siendo esto preocupante dado que nos impulsa la presente investigación. Habiendo revisado información de diferentes autores situación que concuerdan con nuestro tema, debido a la diversidad de regímenes en el ámbito laboral estatal por lo que sea arriba a la siguiente conclusión: Existir de una desigualdad en los diferentes regímenes en lo laboral ; conlleva a discriminar; conlleva a que se vea una informalidad al interior del estado; lo cual se ve que no se está cumpliendo el principio protector cuando se viene vulnerando el derecho laboral; no hay la presencia de un entidad fiscalizadora y no se entra amparado el servidor público o estatal frente a la vulneración de estos, y la no igualdad en el trabajo conlleva que haya desnaturalización del contrato laboral habidos.

Quispe (2021), desarrolla la Tesis titulada, “*Beneficio social y satisfacción laboral de los trabajador del policlínico Chiclayo oeste red asistencial Lambayeque – Essalud 2020*”, la presente investigación muestra que los trabajadores ostentan un bienestar social y personal esto siendo efecto del beneficio y por lo que le satisface su rubro laboral, lo cual muestra si repercute en los trabajadores del policlínico. Asimismo, nos muestra que no todos los trabajadores ostentan ese mismos bienestar social y personal debido a que está condicionado de acuerdo al régimen laboral y por lo que no se le accede estos beneficios laborales a todos.

La investigación está orientada a un enfoque cualitativo, esta direccionado a darnos a conocer que los beneficios sociales y concluye que el beneficio social y las satisfacciones laborales no necesariamente repercute en el estado de bienestar del trabajadores y a mejores desempeños laborales, sin

embargo, si existiera una mejora redistribución de beneficios podría contribuir al bienestar del trabajador y aun mejor desempeño laboral.

Llamo y Farfán (2018) la presente Tesis: “*Evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral de la Empresa Consorcio Arboleda Chiclayo – 2016*”. Presentada para licenciarse. La presente tiene como fin establecer la frecuencia sobre el evadir del beneficio social en el sector privado Arboleda en el segmento anual 2016 realizando un estudio de alcance descriptivo relacional de ambas variables. En el marco de la OIT determino una serie de pautas en lo laboral, para que pueda apoyar en el logro de las personas en ámbito económico, estos siendo seres humanos, en esta línea, al trabajo se debe incluirse como la fuente fundamental para que pueda percibir una economía toda persona, brindándole esta una condición de vida particular, esto con libertad y dignidad. Por lo que el autor termina concluyendo:

Ya operativizado los cuadros estadísticos, permite concluir, estadísticamente se afirma que hay evasiones en cuanto al beneficio social, y esto influye de manera significativa en la satisfacción laboral, esto al interior de la de la empresa Arboleda, en la comuna chiclayana. 2016.

Aláez y Chino (2018), El autor desarrolla el estudio denominado “*Derechos y Beneficios Laborales de los Trabajadores en el distrito del Cusco de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) y El Empleo Digno*”. Esto dado con el fin de optar el título profesional. Es un análisis de la realidad nacional. Nos hace ver que las empresas MYPE incumplen las normativas que se dio para que lo regulen, ostentando esta una naturaleza especial, toda vez que se

viene dando insatisfacción en el trabajador, esto tiene a reducir su derecho como también su beneficio, así como las propias normas de MYPES establece. Este trabajo está dado para que se determine, si se viene cumpliendo con los beneficios y también con los derechos del trabajador en la MIPES en la comuna cuzqueña y como repercute en los empleos dignos, a lo que llega a desarrollar las conclusiones:

Se obtuvo como resultado, que la población que predomina en las MYPES viene a ser los jóvenes, junto a ellos hay menores de edad, como tal sus derechos deben ser fiscalizados. Encontrándose trabajadores que fueron instruidos y con secundaria, en concordancia al resultado obtenido, son trabajadores que desconocen el régimen e la MIPE, por lo que vulnerables, lo que hace que los empresarios no acaten las normas laborales y se tome como relativo esos derecho y beneficios existentes. El estado como un ente regulador tiene velar para que se cumpla el régimen de la mitad por lo que debe efectivizar una fiscalización, pero los resultados de este estudio muestra que no se viene fiscalizando que estipula la propia normativa de las MYPES, por lo que se viene incumpliendo los beneficios y derechos de naturaleza laboral por prte de los MIPES en cuanto a su personal que labora, Por lo que viene generando una insatisfacción a los que laboran, y no de vendría dándose el estándar de un trabajo digno.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Régimen Laboral

Estos se deben entender como una directriz circunscrito a un proceso: estos mismos son una relación laboral que se encunetar en una situación legal, que se efectúa entre personas naturales y otras, Pudiendo ser personas jurídicas o naturales, que por su propia voluntad deciden aplicar disposiciones legales que van a regular ya sea beneficios o derechos también puede ser algún deber u obligación que va a corresponder a las 2 partes, esto concordante al régimen laboral en el en el que hayan suscrito un contrato de trabajo(Espinal, 2000)

2.2.1.1 Regímenes laborales Nacional.

El servicio civil, según el DS. 040-2014-PCM señala: esto se refiere, al servidor uqe pertenecen a los grupos que señala a continuación. Siendo estos los funcionarios públicos, directivos estatales, los servidores civiles en carrera y de la actividad complementaria. También lo conforma, a aquel servidor de toda entidad independientemente a su jerarquía en el gobierno, el cual se regula el DLeg. N.º 276, el DLeg y N.º 728, y el DLeg. N.º 1057, también se incluye a aquellas modalidad de contrataciones directo, al que refiere el reglamento presente.

También da la importancia señalar que en nuestro contexto viene habiendo 15 regímenes de trabajo, al anterior del estado, por lo que esto conlleva a que haya un desorden en la parte administrativa del estado, por lo que cada uno de estos regímenes trajeron consigo derechos y deberes para el servidor público bueno entre estos sistemas laborales o regímenes que se encuentra son los siguientes:

2.2.1.1.1 Carrera Administrativa (Decreto Legislativo No. 276)

En el estado peruano, la carrera administrativa, la autoridad a nivel nacional de los servicios civiles, en adelante (ANSC) lo describe como Aquellos normas y principios que regularán los ingresos, el derecho y el deber del servidor público, quién es de cuenta con carácter estable y prestará su servicio de manera permanente a la administración estatal

Por lo que el objetivo principal es hacer que se reincorpore al trabajador idóneo, donde se garantiza estabilidad y desarrollo, esto fundado en el mérito y calificación del desempeño de su función y dentro del grupo ocupacional y de nivel, por lo que ANSC sostiene, Que este régimen administrativo de carrera que estableció un régimen cerrado, y se encuentra organizado en niveles, donde su ingreso es por mérito, un concurso público.

Este sistema laboral lo constituye 3 grupos ocupacional siendo esto el profesional el técnico y el auxiliar este grupo ocupacional se establece según su desarrollo su preparación, siendo esto su nivel formaciones, sus capacitaciones y experiencia que son reconocidos. Específicamente en los casos del directivo y funcionario la ANSC señala no se encuentran comprendidos en la carrera administrativa, pero si bajo LBCA en lo que le es de aplicabilidad.

En la realidad de los hechos, los cargos de dirección hoy vienen siendo ocupados por los servidores de carrera, estos en tantas veces que son designados discrecionalmente por autoridades competentes. Para promocionar al servidor público se realiza bajo el siguiente criterio, de antigüedad, capacitaciones y evaluaciones. pero en los últimos tiempos se redujo la

posibilidad de realizar procesos para promocionar internamente, eso se debió a que las plazas que estaban disponible se destinaron, para la reposición a muchos ex servidores públicos que fueron afectado por los ceses colectivos, y solo de modo secundario se cubrían por concurso publico

En cuanto a las remuneraciones, existe una elevada dispersión del promedio de ingresos de los servidores públicos por la incompatibilidad legal existente, siendo CAFAE el concepto no remunerativo más significativo para el incremento de sus ingresos. Por último, en cuanto a la desvinculación de servidores, no existe período de prueba y el cese solo se produce por causales de ley.”

2.2.1.1.2 Régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo 728)

Esto viene a constituir, Es una estructura abierto laboral donde se viene incorporando personal es capacitados con un nivel de responsabilidad dónde es seleccionar el ascenso, estructuras a nivel, esto se viene organizándose en un sistema de puesto, y dónde no existe una forma de promocionar ascensos a la persona. Por lo que en cuanto al sueldo viene habiendo una disparidad, dando origen a brechas de salarios siendo altos por la entidad y grupos ocupacionales.

Para la vinculación del servidor a la entidad este régimen si establece los periodos de la prueba, y también así otorgando compensación económica, esto frente a los despidos arbitrarios como forma de reparar al daño sufrido. Su aspecto organizacional del presente régimen la ANSC explico: en este régimen laboral si se dan escalas en las remuneraciones, donde se reincorpora a personales altamente capacitados, con posición de responsabilidad, por lo que

a estos trabajadores se le exonera el ascenso de peldaños, en los niveles estructurados.

En el presente régimen de carácter laboral permite hacer gestiones de modo flexible el recurso humano, esto en los contratos, en determinar la remuneración, en el asignar de su labor, evaluaciones del desempeño, en la aplicación de sanción cuando se ve un incumplimiento, en esa línea cada institución aprueba su propio reglamento interna, su formación de grupo ocupacional y el nivel el interior de los grupos.

2.2.1.1. Contratación Administrativa de Servicios - CAS (Decreto Legislativo 1057)

Este esquema laboral CAS según ANSC (2012) viene a ser un régimen abierto, y esto se apertura para espacios laborales determinados, siendo un contrato temporal solo para un periodo de un año, siendo renovable. Ya en el año 2010, se constituye como régimen laboral, ya para el 2012 por medio de la ley 29849, que el servicio de este régimen laboral está considerado en la LMEP y la LCEFP por lo que debe adecuarse y culminar su regularización en cuanto al derecho laboral a la que compete.

Bajo este régimen no da el acceso a que se promocione ascensos no se pueden dar una escala remunerativa debido que la remuneración se negocia, por cada contrato. Las remuneraciones que perciben va a variar en relación al año que permaneció, y por la entidad en la cual laboro, por lo que los ingresos son menores, en comparación a la privada y la carrera administrativo, cuando

se trata de desvincular al servidor se le compensa económicamente, ante los despidos arbitrarios, y también hay la existencia de los periodos de prueba

Régimen Laboral Público.

DLeg. No. 276, LBCA y de Remuneraciones del Sector Público. Mediante El cual regula de cómo es el ingreso, su derecho y su deber, de la persona quienes prestaran su servicio a las entidades estatales, cumplen su función social por parte del estado, de dar la necesidad de empleos y con ello un desarrollo económico activo, y por otro lado a ser efectivo el servicio que requiere la ciudadanía por parte del estado. Esto en su Art. 3, define al servicio civil a que se supedite sus intereses particulares al interés general y al deber de servicio; crear una agrupación calificada y constante superación y se le da otros deberes. El cual tiene un esquema estatutario;

En la realidad, no se viene cumpliendo con lo dispuesta en esta norma, no hay superación constante, para aumentar la capacidad del profesional, por lo que se este atentado a la presente norma, a los que reciben el servicio y al estado.

Del mismo modo, siguiendo el análisis, este régimen esta dado para que se rija a bases de principio, siendo estos: el principio de estabilidad, oportunidad, una retribución justo y equitativo y homologada (D. Leg 276°, 1984). También observándose que no se viene catando lo normado, más a lo contrario se este atentado contra estos principios, esto es debido a que el propio esquema laboral no está adecuado para hablar de retribución e igualdad de manera equitativa y justa , cuando se da la coexistencia de varios régimen de

trabajo para una misma función (ejemplificando, los médicos del MINSA en comparación del Es Salud)

lo que esto permite colegir cuando se ve el existir de diferente régimen laborales al interior de una misma unidad laboral, se agrava esta problemática, permitiendo al trabajador pervivir esta situación y se forma un rechazo. Se observa respecto lo que es la estabilidad laboral siendo este un derecho y por lo que este conserva su trabajo, hasta que se presente un causal de extinción, lo que se colige no hay una estabilidad laboral.

Por lo que el trabajador debe realizar su servicio sin temor alguno, a que pueda ser despedido por una represalia, de modo injustificado. A comparación lo que no se viene ocurriendo el en régimen DLeg 1057 quien se basan su contrato a plazo fijado. Por lo que la estabiliza laboral en un derecho que reconoce la OIT, el cual no lo ratifico el P ERU. Por lo que en ese entonces no estaba obliga para que lo reconozca por medio de la ley 30057, por lo que la constitución solo especifica que da protección a aquel trabajador cuando haya despido

En cuanto a esto, Servir como régimen, promuevo para que haya un estado de trabajadores calificados, por lo que impulsa una verdadera carrera en la administración estatal, como tal es un incentivo para el progreso, por lo que otorga igualdad en los derechos y en deberes. En cuanto al DLeg276, en este régimen su ingreso es por medio de concurso público, por la meritocracia establecida, y que se da para mimbrar a servidor publico

Este proceso establecido es dado con uniformidad para todas las instituciones que están en este sistema laboral, dando la certeza que las persona que superan el proceso y cumplan con los requisitos para acceder a la función

pública pueda ser parte de este, en condición de igualdad y acorde a la meritocracia.

De todo lo descrito anterior mente, da la necesidad a que en todo estado pueda existir la carrera administrativa, y dentro de este haya una progresión basada en el mérito.

Régimen Laboral Privado.

El DLeg. No. 728, que es LPFE. Fue establecido para el ámbito laboral privados, se ha extendido al ámbito público, con la idea que esto atraería personas calificada, esto por medio de incentivos de remuneración, que viene a ser superior al personal que trabaja con el D. Leg 276

Señala que el objetivo de esta normativa que está en el Art1° del TUO del D. Leg 728, viene a ser, el fomento en capacitar, formar laboralmente al trabajador, para un buen ingreso económico y su productividad. Por qué en la realidad no se aprecia así, dado que no hay línea de carrera y por el mismo hecho a que no existe en el ámbito administrativa del estado.

Actualmente Servir, es el régimen del servicio queda brinda el trabajador del estado a la ciudadanía, con el la tutela de los derechos laborales, siendo un actor importante para esta reforma el TC y en el quien resguarda para que la reforma encausada se con respeto a derecho constitucionalizado.

En cuanto a la estabilidad de trabajo, en ambos lados, es obtenido, cuando se supera el segmento de prueba, y en cuanto a su término esto se da por causales preestablecidos (en lo privado el tiempo de prueba es de 3 meses, pasado ello, puede tener protección a despidos arbitrarios)

Al aplicarse la presente norma del sector privado al área estatal, esto debido a la calidad de la empleadora y del trabajador se extendió los derechos dados al trabajador D. Leg 276° a todo trabajador del sistema privado a los que laboran para el estad

Por lo que sé llevo a aplicar la LMEP, así también el D. Leg 728 por lo que se llegó a aplicar, siendo esto el descanso de modo remunerado de la persona que labora en el área privada y además tienen la facultad y ostenta derecho a negociar colectivamente esto a diferencia del trabajador del sector público

Por lo que se entiende que, lo que se esperaba, con el extender el empleo esto en modalidad del empleador hacia el área público, en la realidad no sucede así debido a que no hay flexibilidades en las estabildades laboral, no sé ha conseguido trabajadores con alta calificación siendo en su mayoría no hay eficiencia y eficacia en el área privada por lo que esta gestión de personales continúan siendo compleja

En esa línea, se observa que el trabajador perteneciente al D. Leg 728, love difícil trasladarse al sistema del SERVIR esto en razón al beneficio que actualmente posee, por lo que se debe de hacer es buscarque es lo que le impulsaría a migrarse a otro sistema laboral.

Dado el análisis, lo que podría incentivar el cambio de sistema laboral seria, la existencia de una carrera administrativa, de naturaleza competitiva, por lo que les permitiría un progreso, con mejores salarios, y así animarse a postular al sistema Servir.

Bajo la nueva ley , lo que se busca es establecer una igualdad en cuanto a los derechos y sus deberes para todo trabajador que esta sujeto a la ley SERVIR. Por lo que lo imperioso es el unir a los regímenes laborales vigentes, con la óptica de que se cumpla el estándar laboral y constitucional; siendo lo principal el buen funcionamiento de la administración estatal y atender los intereses de la ciudadanía para su buen bienestar.

Donde estos tránsito de regímenes, se debe dar por concursos publico, asi como lo establece la ley , habien un transparencia y su formalidad, por lo que en este proceso es que se tiene que afectar a base del merito el cual ya viene cumpliendo los trabajadores del D. Leg 276 y los que laboran con plazos

Pues a la actualidad si considera que la que la problemática va a ser en persuadir a aquel trabajador, que este nuevo régimen servir tiende a ser mejor que en la que laboraba anteriormente, por lo que debe primar el el interés colectivo por encima del particular, el cual esto beneficia a la mayoría de los trabajadores que hoy están en la esfera pública.

Régimen Especial de Contrataciones Administrativas de Servicios (CAS):

Sobre este régimen señala Vásquez Quispe, esto se establece con la mira de implantarse el TLC con los EEUU. En donde el estado peruano ha emitido un conjunto de normas que busca modernizar al ente estatal, y con el a la administración estatal, esto solo tomándose en cuenta como requisito previamente a firmar dicho tratado. Siendo una de estas normas que se promulgo el DLeg. No. 1057- 2008 y propiamente su reglamento, dado para regir el sistema CAS. (Vásquez, 2012).

Este sistema laboral ha nacido como un tipo de contrato administrativo, como su denominación lo declara, por lo que no se había reconocido como una relación laboral, en la cual estos trabajadores bajo este régimen no gozaban de algunos derechos laborales, siendo tomado esto como una forma de dar solución a aquel problema que se había generado con el contrato de servicio no personales y otras contingencias que trajo consigo.

Por lo que esto sucedió hasta el 2010, donde el TC declaró su inconstitucionalidad del sistema CAS, esto tal como se le creó, el cual el tribunal lo deduce que es un régimen de carácter especial laboral; tal es así que los trabajadores de este régimen comienzan a ostentar derechos laborales, siendo estos, pagos por horas extra, vacaciones, licencias. Siendo hoy así la calidad del trabajador, ostentando derechos laborales que se puede desnaturalizar y vestirse en plaza orgánica del imperante régimen al interior de la entidad que le contrata.

El sistema CAS hoy constituye una forma de ingreso a puestos predeterminados, por lo que es un contrato laboral con periodo a un tiempo anual, sin embargo, estos pueden ser renovados o prorrogados como lo pueda requerir el contratado o el ente contratante; también se observa que no hay promoción de ascenso, no hay escalas remunerativas, por lo que esto es impuesto, contrato a contrato. Si se desea una modificación en el contrato, siendo sus funciones, la remuneración, o el sitio de trabajo (cambio de provincia) es requerirle un nuevo contrato esto bajo sanción de desnaturalizarse el propio contrato y su cambio del sistema de la entidad.

2.2.2. Derechos y Beneficios Sociales

Este punto para tratar da la necesidad de parten de lo que establece nuestra norma fundamental, basándonos a nuestra constitución política en su Art. 24, que establecio que el trabajador tiene su derecho a percibir su remuneración suficiente y equitativo, y que esto sea procurado para el trabajador y su familia, para su desarrollo material y espiritual. Cuando se trate del pago, siendo esto la remuneración, su beneficio social del trabajador esto va tener prioridad sobre otra obligación.

Estos beneficios sociales es una prestación que realiza la empresa, y esto tiene naturaleza legal, esto no es un pago de forma material, y no puede sustituirse por dinero, por lo que es un beneficio de interés para el trabajador, esto ofrece la empresa al empleado con la finalidad que se mejore la calidad de vida y del familiar. Es una remuneración indirecta y es un mecanismo positivo que permite satisfacer.

TIPOS DE BENEFICIOS SOCIALES

beneficio de carácter social convencional o privada: es el beneficio que otorga el empleador (política o reglamento de la empresa) o pactados por las partes (convenios colectivos, contratos laobral, costumbre, etc.). tambien hay beneficios convencional cuando retorna de su vacaciones, el bono por el quinquenios, el bono de cumplirde metas, el bono de cónyuge, el subsidio de educación y más. porlo que veremos seguidamente es lo importantes bonos sociales legítimos.

- **Gratificaciones legales: Fiestas Patrias y Navidad**

la gratificación está disponible dos veces al año y cada vez es equivalente a un salario mensual. También existen dos periodos de cálculo de bonificación, dependiendo a los semestres al que corresponde a cada uno: De enero a junio (los feriados nacionales deben pagarse antes del 15 de julio) y de julio a diciembre (navidad deben pagarse antes del 15 de diciembre). La remuneración calculada para el cálculo del bono es la remuneración mensual y en caso de estar sujeta a cambios se tendrá en cuenta el promedio semestral.

- **Asignación familiar**

Para ser elegible para este beneficio, el trabajador debe tener una relación laboral continua y responsable con uno o más hijos menores de 18 años o un hijo mayor entre 18 y 24 años, siempre que se encuentren cursando estudio superior o una universidad. La cuantía de esta asignación para el familiar es fija: 10% RMV, y se paga independiente del número total de hijos.

- **Compensación por tiempo de servicios (CTS)**

La CTS es uno de los beneficios de seguridad social por despido, en forma de seguro de desempleo. CTS es el equivalente a poco más de un poco de salario mensual por cada año de servicio, pero se paga en dos partes, un semestre cada una. Par beneficiarse de CTS, un empleado debe tener al menos un mes de servicio con el empleador y trabajar un promedio de cuatro horas diarias.

El CTS debe pagarse en quincenal de mayo, correspondiente al período de noviembre a abril (50%) y en mes noviembre, correspondiente al período de

mayo a octubre (50%). Todos los depósitos de CTS se realizan en la institución bancaria y en las monedas elegido por el empleado.

La remuneración computable para que se calcule el CTS es el monto vigente a la fecha de cada depósito del semestre. La base para el cálculo de CTS incluye la remuneración percibida en abril y octubre respectivamente por los períodos de noviembre a abril y mayo a octubre.

Actualmente, solo se puede retirar el equivalente al 70 por ciento de los ingresos brutos de CTS antes de uno cesarse. Los CTS truncados (doce y treinta) que se obtengan al cese del trabajador se pagarán directamente.

- **Seguro de vida Ley.**

Es un seguro de vida de todos trabajador, esto a partir del 4° año de relación laboral a beneficio de la empresa o empleadora. Nada impide que se contrate antes de la expiración de dicho plazo. El seguro de vida legítimo se contrata a favor del cónyuge o pareja de hecho y de los descendientes, y sólo en defecto de éstos corresponde a los descendientes y hermanos menores de 18 años.

La ley del seguro de vida, que es contratada por el empleadores a favor del personal que trabaja se aplica cuando muere el trabajador o si es víctima de un accidente con resultado de invalidez total y permanente. Política salarial de 16 a 32 sueldo. .

- **Participación en las utilidades**

todo trabajador de la institución en que trabaja, participar por derecho, en la utilidad de la empresa, y la empresa que generen rentas de 3° categorías y tengan más de 20 trabajadores están obligadas a distribuir un porcentaje de la misma de acuerdo a sus actividades económicas.

Las distribuciones se hacen sobre la utilidad fiscal o rentas netas de las empresas, la primera mitad proporciona a la remuneración percibida y la segunda mitad proporcional al número real de días trabajados por cada trabajador en el año en que se paga la utilidad respectiva.

habiendo un monto máximo, que percibe un trabajador por concepto de utilidad es lo que equivale a 18 meses de salario. Si queda algún saldo restante, se ingresará en el fondo de liquidación de empleo. mensuales. En caso exista un remanente, este se aportará al fondo empleo.

esta utilidad es abonable dentro de los 30 días natural siguientes a la fecha de vencimiento del plazo que se establece para que se presente una declaración jurada anual de los impuestos sobre la renta ante la Sunat.

Beneficios Sociales Convencionales.

Son aquellos beneficios que se dieron por pactos, esto por el trabajador y los empleadores, que se abonaran de modo adicional a lo que está previsto por ley. Así también suelen llamarse un beneficio autónomo.

Estos tipos de beneficio convencional proviene de distintas fuentes. siendo estos, convenios colectivos, típicos entre empleadores y sindicatos o representante del trabajador. también se tiene los contratos de

trabajo como medio para pactar la distribución de las prestaciones sociales convencional o autónomas, las mismas que puede establecer en convenios entre empresarios y la dirección o síndicos. Incluso a su sola unilateralmente, los empleadores son libre de determinar la concesión de beneficios sociales al empleado. (Toyama Miyagusuku, 2011)

2.3. Bases filosóficas

La teoría del derecho al trabajo y de sus fundamentos filosóficos de sus principios primeros, de esencia, naturaleza y origen de sus antecedentes, obedecen al accionar de los movimientos de clase obrera, nos orientaremos desde la perspectiva del argumento de la equidad y la justicia laboral distributiva, la que viene dándose de forma defectuosa frente a las desigualdades salariales y de beneficios sociales que presentan regímenes laborales 276, 728 y 1057.

La intromisión legislativa viene quebrando la ideología de la libertad contractual laboral, pues se viene dando la explotación plausible de este derecho, pues el trabajador viene recibiendo menos valor del esperado pues se siente explotado basado en una fuerza normativa de inequidad, alejándose del pensamiento filosófico marxista de la teoría normativa laboral.

2.4. Definición de términos básicos

Beneficios Sociales: los beneficio social es un producto, una protección social que los empresarios dan a los empleados para reservar fuerzas y cuidados.

“Constituyen una invocación de pago evasivo a cualquier trabajador distinto del dictamen que haya tomado junto con lo que se denomina pago directo, que es el pago por el puesto (Chiavenato, 2006, p. 194).

CTS: el compensar por su Tiempo de Trabajo (denominada CTS) es un subsidio social para los trabajadores que están en sistema laboral de actividad privada para prevenir riesgos que se da después del cese laboral o de su trabajo.

CAFAE: Se convirtió en el Comité de Gestión del Fondo para la asistencia y Recuperación. Son organizaciones permanentes y son independientes con el objetivo de servir a los trabajadores de los diferentes sectores del Estado y sus familias. Su función principal es dirigir, regular, administrar, supervisar, asesorar y controlar los fondos de apoyo y estímulo a los trabajadores bajo el régimen del DLeg.N° 276. (Mariscal, 2022)

D. Leg. 276: mediante este decreto, se encarga de regular los accesos, derechos y deberes de los servidores pertenecientes a la administración estatal, que prestarán sus servicios de carácter permanente para el estado. (Beltrán, 2013)

D. Leg. 728: Su objetivo es establecer un sistema de igualdad de oportunidades en el empleo que garantice a todo ciudadano el acceso a una ocupación productiva que los proteja contra los despidos y subempleos de cualquier tipo.

D. Leg. 1057: Esta norma prescribe un régimen especial para los contratos de servicios administrativos, cuyo objetivo es asegurar el principio de mérito y competencia, igualdad de oportunidades y profesionalidad en la administración pública.

Ley Servir 30057: El objetivo de esta ley es posibilitar que los organismos públicos estatal logren una mayor eficiencia y eficacia, preste con efectividad servicio de calidad, por medio de mejor servicio público, así como promuevan el desarrollo de quienes lo asimilan.

Gestión Pública: “son actividades por las cuales la entidad realiza a lograr sus fines, objetivos y metas, enmarcadas en las políticas de gobierno establecidas por el poder ejecutivo.” (MTPE, 2012)

Regímenes Laborales: son las funciones y actividades básicas y características de la administración pública realizadas por los funcionarios públicos. Hay un múltiple régimen en la administración del gobierno: entre Generales y especiales (unos 15). (SERVIR, 2012)

Trabajador del Sector Público: El trabajador público, son personas que trabajan para alguna institución gubernamental. Eso significa para corporaciones cuya propiedad es parcial o totalmente propiedad del Estado, es decir, su gobierno.

2.5. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

Los regímenes laborales y desigualdad de derechos y beneficios sociales perjudican al grueso de los trabajadores del sector público.

2.4.2. Hipótesis Específicas

HE1. Es complicado para el país administrar los quince dispersos regímenes laborales de la gestión pública.

HE2. Si los trabajadores se acogieran a la Ley Servir 30057 entonces se equipararían sueldos y beneficios sociales de los distintos regímenes laborales que realizan una misma función en su institución pública.

2.6. Operacionalización de las variables

PROBLEMA	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
¿En qué medida, los regímenes laborales y desigualdad de derechos y beneficios sociales perjudican al grueso de los trabajadores del sector público?	Los regímenes laborales y desigualdad de derechos y beneficios sociales perjudican al grueso de los trabajadores del sector público.	V1=VX REGIMEN LABORALES	En el Perú hay quince regímenes laborales, ello trasluce lo complicado para la gestión pública, comprende las cuatro principales relaciones contractuales del empleo en las instituciones del Estado, D. Legis. 276. 728 y Leyes 1057 CAS, así como Servir 30057, cuyos textos normativos son heterogéneos, principalmente difieren en desigualdades salariales y otros derechos	Trabajadores que realizan una misma función perciben diversos emolumentos y goces sociales, aún no logran reducir el margen diferencial salarial y condiciones de empleo con calidad e igualdad, hecho que se ha acrecentado con el desastre económico de la pandemia Covid 19	-Régimen laboral disperso -Calidad de empleo -Igualdad de empleo -Línea de carrera -Nivel de subordinación -Sistema pensionario
		V2=VY DERECHOS VENEFICIOS SOCIALES	Y Los niveles de desigualdades son bien marcados, donde hay millones de personas sin empleos padres de familia que no alcanzan a cubrir sus necesidades de la canasta básica, por lo que, las oportunidades de acceso al empleo están segmentados y presentan un desequilibrio de oportunidades, ello implícitamente perjudica el ritmo de crecimiento y sostenibilidad económica acrecentándose la pobreza	Instituciones buscan personal laboran en una misma función bajo un mismo espacio físico, con régimen 276 Carrera administrativa sueldos de 2 mil soles y CAS reciben 5 mil soles, resultando perjudicial las diferencias remunerativas, los del D. Leg. 728 como gratificaciones reciben una remuneración total y los de la carrera administrativa 300 soles, son dispares.	-Desigualdades salariales -Desempleo -Canasta básica -Vacaciones -Acceso Essalud

Capítulo III

METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico

Investigación de tipo básico-teórico, se busca revisar y re describir reajustes a la legislación laboral imperante, flexibilización para que trabajadores públicos se vayan adecuando a Servir, no lo hacen por temor al concurso público, capacitaciones y evaluaciones permanente, de nivel descriptivo y relación entre variables e indicadores de estudio, de enfoque interpretativo y pensamiento crítico, para ello debe explorarse la literatura jurídica relevante de los regímenes laborales. Trabajo de campo observacional de resultados, sin manipulación de variables, no experimental.

3.2. Población y muestra

Constituido por agremiados al CAH, cogeremos una muestra de segmento estratificada ascendente a cincuenta abogados que ejercen la materia civil-laboral.

3.3. Técnicas e instrumentos

La técnica de campo consistirá en una encuesta anónima escrita, y como instrumento el cuestionario de preguntas cerradas con varias alternativas para marcar.

3.4. Procesamiento de presentación de resultados

Interpretaremos los resultados obtenidos de la encuesta, para procesar los datos aplicaremos el programa Microsoft Excel con resultados de tablas y gráficos.

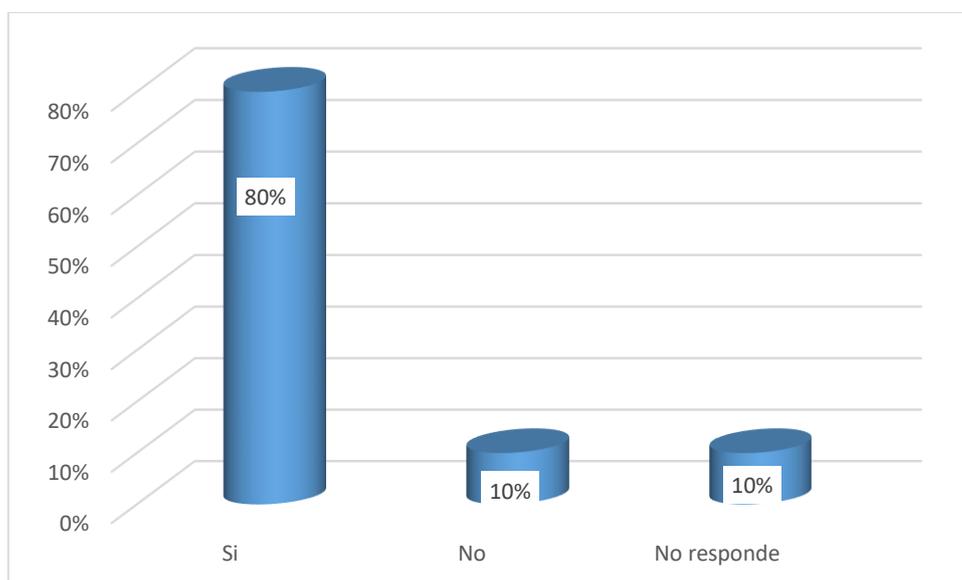
Capítulo IV

RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados.

1. La disparidad de regímenes laborales forja desigualdades de derechos y beneficios sociales, ello perjudica al grueso de los trabajadores del sector público.

Condición	n	%
De acuerdo	80	80%
En desacuerdo	10	10%
No responde	10	10%
TOTAL	100	100%



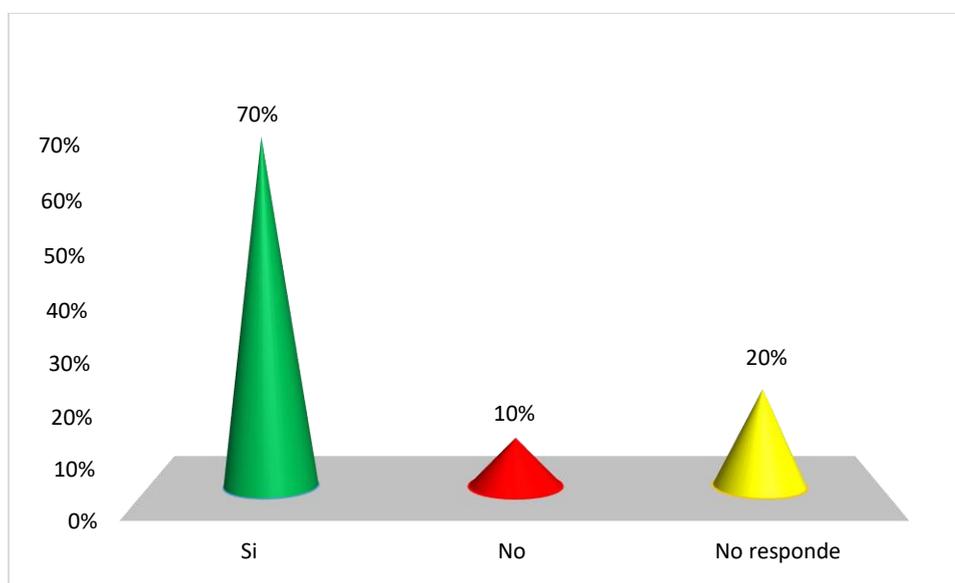
Interpretación

La muestra compuesta por cincuenta abogados que ejercen la materia civil-laboral en el Distrito Judicial de Huaura, el 80 % reconocieron, la disparidad de regímenes laborales forja desigualdades de derechos y beneficios sociales, ello perjudica al

grueso de los trabajadores del sector público, en el país circulan hasta quince regímenes laborales, siendo las principales D. Legis.276. 728 y leyes 1057 CAS, como Servir 30057, de normatividad heterogénea en lo salarial, beneficios laborales, procesos disciplinarios entre otros, 10 % en desacuerdo, los restantes no marcaron respuesta.

2. Resulta complicado para el país administrar los quince regímenes laborales de la gestión pública.

Condición	n	%
De acuerdo	70	70%
En desacuerdo	10	10%
No responde	20	20%
TOTAL	100	100%

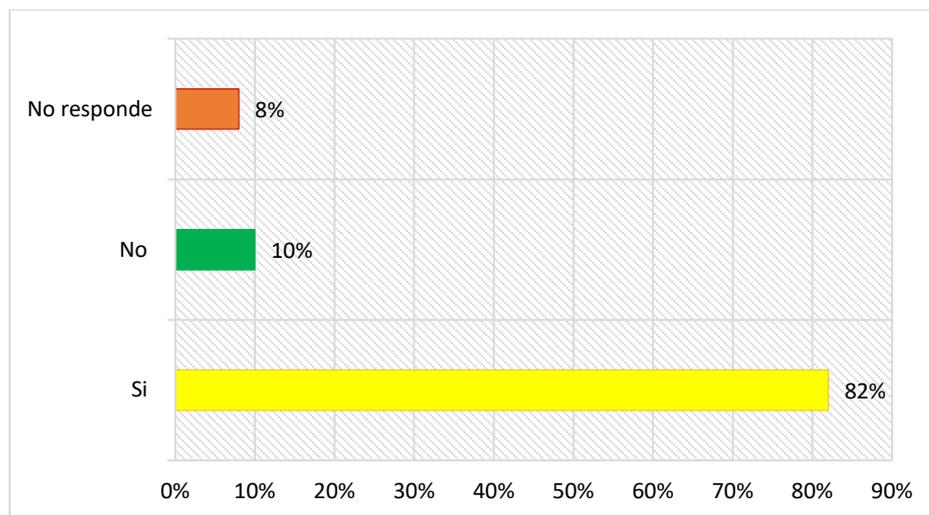


Lectura

70 % de acuerdo, resulta complicado para el país administrar los quince regímenes laborales de la gestión pública, resulta tedioso la aplicación del régimen único previsto en la Ley Servir 30057, los trabajadores de la 276, 728 y CAS son rehaceos a sustraerse, por temor a la evaluación, ascenso por concurso de méritos y el despido por incapacidad para el puesto, en su totalidad viene aplicándose en la ONP vía concurso público, ofrece dos gratificaciones al 100%, CTS, un sueldo por año, capacitación del desarrollo del trabajador por competencias y se mide estrictamente el desempeño de las funciones, las instituciones poco o nada hacen para que su personal se acomoden a las exigencias de la Ley. 10 % opino en contrario, 20 % sin respuesta.

3. Se deben equiparar los sueldos a los trabajadores con distintos regímenes laborales que realizan una misma función en su institución pública.

Condición	n	%
De acuerdo	82	82%
En desacuerdo	10	10%
No responde	8	8%
TOTAL	100	100%

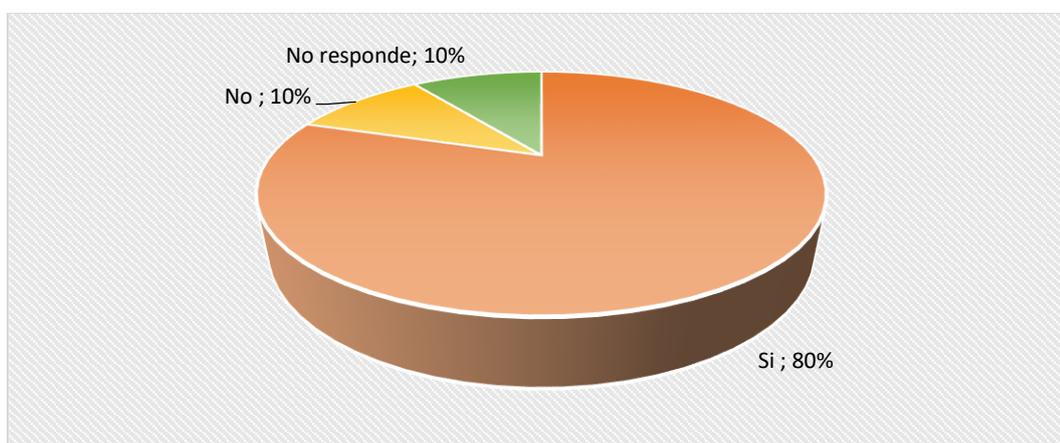


Comentario

El 82 % asintió, se deben equiparar los sueldos a los trabajadores con distintos regímenes laborales que realizan una misma función en su institución pública, personal que realizan igual labor de oficina bajo un mismo espacio físico, unos regímenes 276 con sueldos de 2 mil soles mensuales y otros servicios, D. Leg. 728 como gratificaciones reciben una remuneración total y carrera administrativa 300 soles, el CAS 5 mil soles a más, ambiguo presenta mistura de locación de servicio, gran parte en concordancia con la 728 como (vacaciones un mes, acceso Essalud, aportes pensionarios del 13 % remuneraciones, licencia con goce casos maternidad, generalmente ganan más dinero), se dan casos de trabajadores que renuncian a sus regímenes para poder postular; significa que, hay entidades públicas que el 100% de sus trabajadores son CAS, en el sector privado no se da esta figura contractual, según datos SERVIR numéricamente la dimensión del personal sector público bordea 1 un millón 400 mil trabajadores , de los cuales 700 mil corresponden a (276, 728 y CAS) el otro 50 % restantes a los diversos regímenes laborales especiales, profesores, policías, militares, médicos, diplomáticos, jueces, fiscales, etc. resultando intensamente desigual, 10 % en opinión contrario, 8 % en silencio.

4. Deben equipararse los beneficios sociales de los trabajadores con distintos regímenes laborales que realizan una misma función en su institución pública.

Condición	n	%
De acuerdo	80	80%
En desacuerdo	10	10%
No responde	10	10%
TOTAL	100	100%



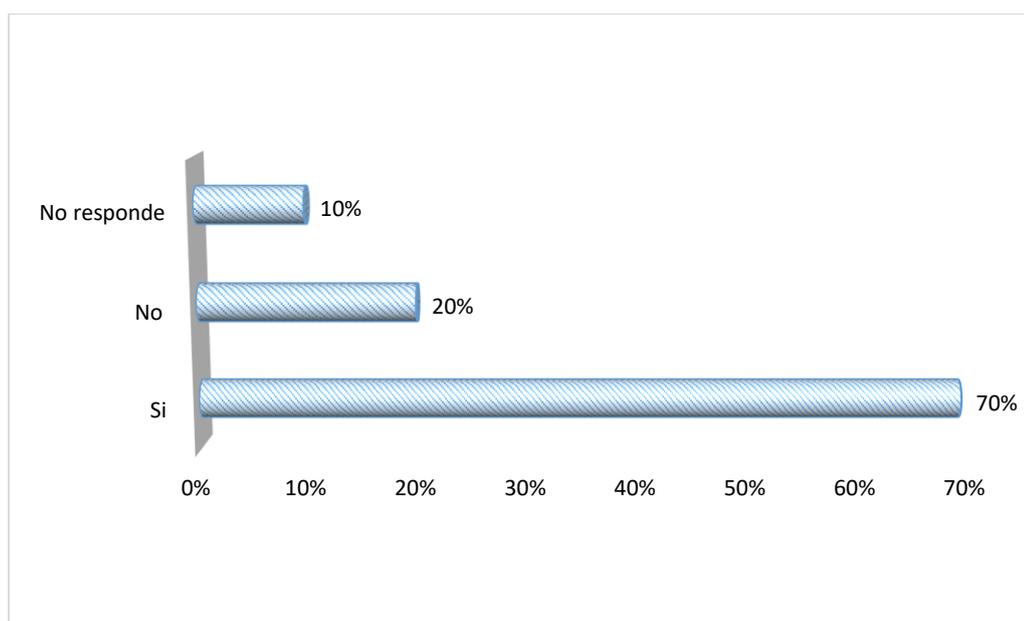
Valoración

80 % si debe equipararse los beneficios sociales de los trabajadores con distintos regímenes laborales que realizan una misma función en su institución pública, legislación laboral dispersa sector público, trabajadores con igual trabajo con goces sociales diversos, no logran reducir el margen diferencial en condiciones de empleo con calidad e igualdad, se ha acrecentado con desastre económico por pandemia Covid 19, se observa niveles de desigualdades bien marcadas, millones de personas sin empleos, padres de familia no cubren necesidades de la canasta básica, acceso al empleo segmentados con desequilibrio de oportunidades,

perjudica ritmo de crecimiento y sostenibilidad económica acrecentándose la pobreza. 10 % opinión contraía y 10 % en blanco.

5. Son irrisorios los sueldos de trabajadores régimen D. Leg. 276 no cubre la canasta familiar.

Condición	n	%
De acuerdo	70	70%
En desacuerdo	20	20%
No responde	10	10%
TOTAL	100	100%



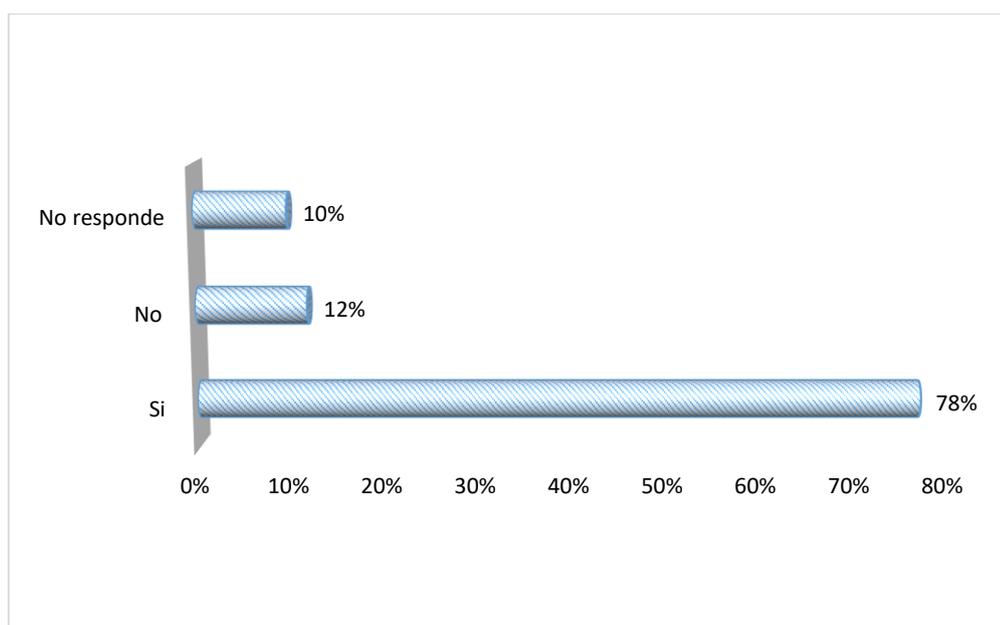
Reflexión

70 % sí son irrisorios los sueldos de trabajadores régimen D. Leg. 276 no cubre la canasta familiar, régimen desde 1984 concentra a trabajadores técnicos y auxiliares con ascenso progresivo, llegan hasta funcionarios, se apoyan en el

CAFAE como parte de su remuneración, en entidades públicas un CAS gana 5 veces más, los del 728 tienen CTS, 20 % no estar de acuerdo, 10 % si respuesta.

6. En contrato laboral se característica por la subordinación remunerativa del personal de servicio.

Condición	n	%
De acuerdo	74	74%
En desacuerdo	12	%
No responde	14	%
TOTAL	100	100%

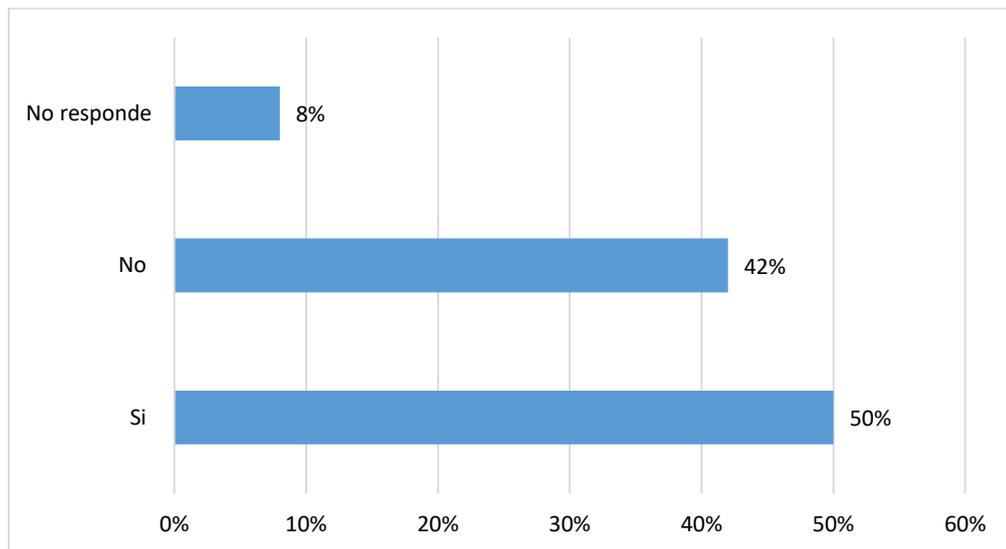


Interpretación

74% estuvo de acuerdo, el contrato laboral se característica por la subordinación remunerativa del personal de servicio, para ordenar, fiscalizar y sancionar dentro de los criterios de razonabilidad y respecto de los derechos fundamentales enmarcados en el derecho de trabajo, 12 % no estuvo de acuerdo y 14 % no responde.

7. Laboralmente debe prevalecer el concurso de méritos para los ascensos desterrándose la antigüedad, recomendación o padrinazgo.

Condición	n	%
De acuerdo	50	50%
En desacuerdo	42	42%
No responde	8	8%
TOTAL	100	100%



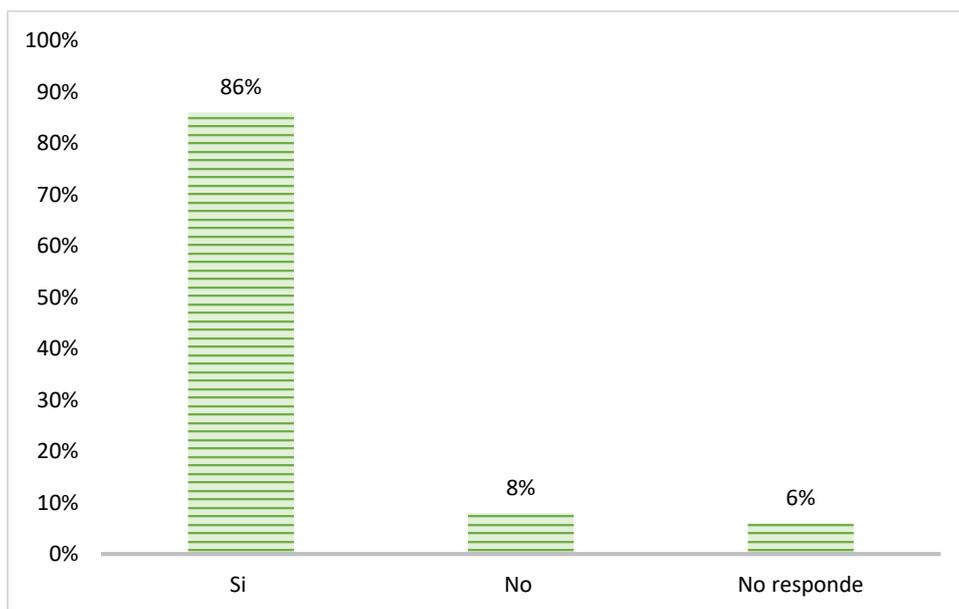
lectura

50 % de acuerdo que, laboralmente debe prevalecer el concurso de méritos para los ascensos desterrándose la antigüedad, recomendación o padrinazgos, reconocer méritos dentro del puesto de trabajo es gran reto es crear un sistema laboral único, trabajadores que realizan mismas funciones y reciben diferentes sueldos y gratificaciones no tiene lógica si todos prestan servicios a favor del Estado, para cualquiera régimen deben someterse a concurso de méritos para sus

ascensos, se tiene que reconocer las cualidades del puesto laboral, propiciar incentivos; Ley 30057 del Servicio Civil, entidades públicas optimicen paso a régimen único, mejora condiciones de trabajado, alcanzar objetivos, exigir perfil del profesional y sus funciones acorde al cuadro de puestos de la entidad, alcanzándose mediante concurso público de méritos logrando estabilidad laboral en condiciones óptimas y calidad de atención ciudadanía. 42 % en desacuerdo, 8 % blanco.

8. La filosofía del derecho al trabajo debe fundarse en principios de equidad y justicia laboral distributiva.

Condición	n	%
De acuerdo	86	86%
En desacuerdo	8	8%
No responde	6	6g%
TOTAL	100	100%



Comentario

86 % afirmaron, la filosofía del derecho al trabajo debe fundarse en principios de equidad y justicia laboral distributiva, debe orientarse desde la perspectiva del argumento de la equidad y no de forma defectuosa frente a las desigualdades salariales y de beneficios sociales que presentan regímenes laborales 276, 728 y 1057.

La intromisión legislativa viene quebrando la ideología de la libertad contractual laboral, se observa explotación plausible de este derecho, el trabajador menos valorado de lo esperado, se siente explotado por fuerza normativa de inequidad, 8 % opinó en contrario y 6 % blanco.

4.2 Contrastación de hipótesis

Proposiciones afirmativas comprobables de investigación o trabajo (Hi), descriptiva correlaciona, pues enuncia relacione y/o asociaciones entre dos variables sin que tenga la condición de causa-efecto, redactándose la hipótesis:

Hipótesis general

Los regímenes laborales y desigualdad de derechos y beneficios sociales perjudican al grueso de los trabajadores del sector público.

Se corroboran con resultados de tabulaciones y graficas porcentuales 01, 04 al 06 por lo siguiente:

1. El 80 % reconoció, la disparidad de regímenes laborales forja desigualdades de derechos y beneficios sociales.

2. La disparidad de regímenes perjudica al grueso de los trabajadores del sector público en el país, donde circulan hasta quince formas contractuales laborales, siendo las principales D. Legis.276. 728 y leyes 1057 CAS, como Servir 30057, de normatividad heterogénea en lo salarial, beneficios laborales, procesos disciplinarios entre otros, 10 % en desacuerdo, los restantes no marcaron respuesta.
3. 80 % debe equipararse los beneficios sociales de los trabajadores con distintos regímenes laborales que realizan una misma función en su institución pública.
4. La legislación laboral dispersa del sector público, trabajadores con igual trabajo con goces sociales diversos, no logran reducir el margen diferencial en condiciones de empleo con calidad e igualdad.
5. Se ha acrecentado las desigualdades laborales por desastre económico a consecuencia de pandemia Covid 19.
6. Se observa niveles de desigualdades bien marcadas, millones de personas sin empleos, padres de familia no cubren necesidades de la canasta básica, acceso al empleo segmentados con desequilibrio de oportunidades, perjudica ritmo de crecimiento y sostenibilidad económica acrecentándose la pobreza.
7. 70 % si son irrisorios los sueldos de trabajadores régimen D. Leg. 276 no cubre la canasta familiar, régimen desde 1984 concentra a trabajadores técnicos y auxiliares con ascenso progresivo, llegan hasta funcionarios, se poyan en el CAFAE como parte de su remuneración, en entidades públicas un CAS gana 5 veces más, el 728 tienen CTS.
8. 74 % de acuerdo, el contrato laboral se caracteriza por la subordinación remunerativa del personal de servicio, para ordenar, fiscalizar y sancionar dentro

de los criterios de razonabilidad y respecto de los derechos fundamentales enmarcados en el derecho de trabajo.

Hipótesis Específicas

HE1. Es complicado para el país administrar los quince dispersos regímenes laborales de la gestión pública.

HE2. Si los trabajadores se acogieran a la Ley Servir 30057 entonces se equipararían sueldos y beneficios sociales de los distintos regímenes laborales que realizan una misma función en su institución pública.

Se corroboran con resultados de tablas y gráficos 02, 03, 07 y 08 por los siguientes considerandos:

1. 70 % de acuerdo, es complicado para el país administrar los quince regímenes laborales de la gestión pública.
2. Resulta tedioso la aplicación del régimen único previsto en la Ley Servir 30057, los trabajadores de la 276, 728 y CAS son rehaceos a sustraerse, por temor a la evaluación, ascenso por concurso de méritos y el despido por incapacidad para el puesto.
3. La Ley Servir 30057 se aplica en su totalidad en la ONP vía concurso público, ofrece dos gratificaciones al 100%, CTS, un sueldo por año, capacitación del desarrollo del trabajador por competencias y se mide estrictamente el desempeño de las funciones.
4. Las instituciones públicas poco o nada se interesan para que su personal se acomode a las exigencias de la Ley.

5. 82 % asintió, deben equipararse los sueldos a los trabajadores con distintos regímenes laborales que realizan una misma función en su institución pública.
6. El personal que realizan igual labor de oficina bajo un mismo espacio físico, unos del régimen 276 con sueldos de 2 mil soles mensuales y otros servicios, D. Leg. 728 como gratificaciones reciben una remuneración total y carrera administrativa 300 soles, el CAS 5 mil soles a más, ambiguo presenta mistura de locación de servicio, gran parte en concordancia con la 728 como (vacaciones un mes, acceso EsSalud, aportes pensionarios del 13 % remuneraciones, licencia con goce casos maternidad, generalmente ganan más dinero).
7. Se dan casos de trabajadores que renuncian a sus regímenes para poder postular; significa que, hay entidades públicas que el 100% de sus trabajadores son CAS, en el sector privado no se da esta figura contractual, según datos SERVIR numéricamente la dimensión del personal sector público bordea 1 un millón 400 mil trabajadores , de los cuales 700 mil corresponden a (276, 728 y CAS) el otro 50 % restantes a los diversos regímenes laborales especiales , profesores, policías, militares, médicos, diplomáticos, jueces, fiscales, etc. resultando intensamente desigual, 10 % en opinión contrario, 8 % en silencio.
8. 50 % laboralmente debe prevalecer el concurso de méritos para los ascensos desterrándose la antigüedad, recomendación o padrinazgos, reconocer méritos dentro del puesto de trabajo es gran reto es crear un sistema laboral único.
9. Trabajadores que realizan mismas funciones y reciben diferentes sueldos y gratificaciones no tiene lógica si todos prestan servicios a favor del Estado, para cualquiera régimen deben someterse a concurso de méritos para sus ascensos, se tiene que reconocer las cualidades del puesto laboral y propiciar incentivos.

10. Ley 30057 del Servicio Civil, entidades públicas optimicen paso a régimen único, mejora condiciones de trabajado, alcanzar objetivos, exigir perfil del profesional y sus funciones acorde al cuadro de puestos de la entidad, alcanzándose mediante concurso público de méritos logrando estabilidad laboral en condiciones óptimas y calidad de atención ciudadanía.
11. 86 % afirman, la filosofía del derecho al trabajo debe fundarse en principios de equidad y justicia laboral distributiva.
12. Orientarse desde la perspectiva del argumento de la equidad y no de forma defectuosa frente a las desigualdades salariales y de beneficios sociales que presentan regímenes laborales 276, 728 y 1057.
13. La intromisión legislativa viene quebrando la ideología de la libertad contractual laboral, se observa explotación plausible de este derecho, el trabajador menos valorado de lo esperado, se siente explotado por fuerza normativa de inequidad.

Capítulo V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados.

1. La legislación laboral dispersa del sector público, trabajadores con igual trabajo con goces sociales diversos, no logran reducir el margen diferencial en condiciones de empleo con calidad e igualdad.
2. 70 % si son irrisorios los sueldos de trabajadores régimen D. Leg. 276 no cubre la canasta familiar, régimen desde 1984 concentra a trabajadores técnicos y auxiliares con ascenso progresivo, llegan hasta funcionarios, se poyan en el CAFAE como parte de su remuneración, en entidades públicas un CAS gana 5 veces más, el 728 tienen CTS.
3. 74 % de acuerdo, el contrato laboral se caracteriza por la subordinación remunerativa del personal de servicio, para ordenar, fiscalizar y sancionar dentro de los criterios de razonabilidad y respecto de los derechos fundamentales enmarcados en el derecho de trabajo.
4. 70 % de acuerdo, es complicado para el país administrar los quince regímenes laborales de la gestión pública.
5. El personal que realizan igual labor de oficina bajo un mismo espacio físico, unos del régimen 276 con sueldos de 2 mil soles mensuales y otros servicios, D. Leg. 728 como gratificaciones reciben una remuneración total y carrera administrativa 300 soles, el CAS 5 mil soles a más, ambiguo presenta mistura de locación de servicio, gran parte en concordancia con la 728 como (vacaciones un mes, acceso EsSalud, aportes pensionarios del 13 % remuneraciones, licencia con goce casos maternidad, generalmente ganan más dinero).

6. El personal que realizan igual labor de oficina bajo un mismo espacio físico, unos del régimen 276 con sueldos de 2 mil soles mensuales y otros servicios, D. Leg. 728 como gratificaciones reciben una remuneración total y carrera administrativa 300 soles, el CAS 5 mil soles a más, ambiguo presenta mistura de locación de servicio, gran parte en concordancia con la 728 como (vacaciones un mes, acceso EsSalud, aportes pensionarios del 13 % remuneraciones, licencia con goce casos maternidad, generalmente ganan más dinero).
7. Se dan casos de trabajadores que renuncian a sus regímenes para poder postular; significa que, hay entidades públicas que el 100% de sus trabajadores son CAS, en el sector privado no se da esta figura contractual, según datos SERVIR numéricamente la dimensión del personal sector público bordea 1 un millón 400 mil trabajadores , de los cuales 700 mil corresponden a (276, 728 y CAS) el otro 50 % restantes a los diversos regímenes laborales especiales , profesores, policías, militares, médicos, diplomáticos, jueces, fiscales, etc. resultando intensamente desigual, 10 % en opinión contrario, 8 % en silencio.

Capítulo VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACION

7.1. Conclusiones.

1. El 80 % reconoció, la disparidad de regímenes laborales forja desigualdades de derechos y beneficios sociales.
2. La disparidad de regímenes perjudica al grueso de los trabajadores del sector público en el país, donde circulan hasta quince formas contractuales laborales, siendo las principales D. Legis.276. 728 y leyes 1057 CAS, como Servir 30057, de normatividad heterogénea en lo salarial, beneficios laborales, procesos disciplinarios entre otros, 10 % en desacuerdo, los restantes no marcaron respuesta.
3. Se ha acrecentado las desigualdades laborales por desastre económico a consecuencia de pandemia Covid 19.
4. Se observa niveles de desigualdades bien marcadas, millones de personas sin empleos, padres de familia no cubren necesidades de la canasta básica, acceso al empleo segmentados con desequilibrio de oportunidades, perjudica ritmo de crecimiento y sostenibilidad económica acrecentándose la pobreza.
5. Resulta tedioso la aplicación del régimen único previsto en la Ley Servir 30057, los trabajadores de la 276, 728 y CAS son rehaceos a sustraerse, por temor a la evaluación, ascenso por concurso de méritos y el despido por incapacidad para el puesto.
6. Las instituciones públicas poco o nada se interesan para que su personal se acomode a las exigencias de la Ley.

7. 86 % afirman, la filosofía del derecho al trabajo debe fundarse en principios de equidad y justicia laboral distributiva.

6.2 Recomendaciones

1. Debe equipararse los beneficios sociales de los trabajadores con distintos regímenes laborales que realizan una misma función en su institución pública.
2. La Ley Servir 30057 se aplica en su totalidad en la ONP vía concurso público, ofrece dos gratificaciones al 100%, CTS, un sueldo por año, capacitación del desarrollo del trabajador por competencias y se mide estrictamente el desempeño de las funciones.
3. Deben equipararse los sueldos a los trabajadores con distintos regímenes laborales que realizan una misma función en su institución pública.
4. Laboralmente debe prevalecer el concurso de méritos para los ascensos desterrándose la antigüedad, recomendación o padrinazgos, reconocer méritos dentro del puesto de trabajo es gran reto es crear un sistema laboral único.
5. Trabajadores que realizan mismas funciones y reciben diferentes sueldos y gratificaciones no tiene lógica si todos prestan servicios a favor del Estado, para cualquiera régimen deben someterse a concurso de méritos para sus ascensos, se tiene que reconocer las cualidades del puesto laboral y propiciar incentivos.
6. Ley 30057 del Servicio Civil, entidades públicas optimicen paso a régimen único, mejora condiciones de trabajado, alcanzar objetivos, exigir perfil del profesional y sus funciones acorde al cuadro de puestos de la entidad, alcanzándose mediante concurso público de méritos logrando estabilidad laboral en condiciones óptimas y calidad de atención ciudadanía.

7. Orientarse desde la perspectiva del argumento de la equidad y no de forma defectuosa frente a las desigualdades salariales y de beneficios sociales que presentan regímenes laborales 276, 728 y 1057.
8. La intromisión legislativa viene quebrando la ideología de la libertad contractual laboral, se observa explotación plausible de este derecho, el trabajador menos valorado de lo esperado, se siente explotado por fuerza normativa de inequidad.

Capítulo VII

FUENTES DE INFORMACION

7.1. Fuentes Bibliográficas

- (Llamo y Farfán, 2018) la presente Tesis: “*Evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral de la Empresa Consorcio Arboleda Chiclayo – 2016*”,
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4532/Llamo%20Corrales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- (Quispe, 2021), desarrolla la Tesis titulada, “*Beneficios sociales y satisfacción laboral de los trabajadores del policlínico Chiclayo oeste red asistencial Lambayeque – Essalud 2020*”,
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8984/Quispe%20Guzm%c3%a1n%20Emilia%20Mercedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- (Aláez y Chino, 2018) El autor desarrolla la Tesis “*Derechos y Beneficios Laborales de los Trabajadores en el distrito del Cusco de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) y El Empleo Digno*”,
https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/3906/253T20180344_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- (Travesano, 2022). La Tesis titulada, “*Coexistencia de Regímenes laborales en entidades públicas, como trato discriminatorio de los servidores públicos*”

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88938/Travez%20MM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- (Barragán, Camargo, Chavarro, Quiroga, Rojas & Suarez, 2019), Universidad de Colombia- Bogotá, presenta la Tesis que titula: Desarrolla un trabajo de investigación: *“Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS”*.

<http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/5042/TESES%20BENEFICIOS%20LABORALES%20Y%20GESTION%20HUMANA%2026.03.19%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- (Torres, Alva, 2014). En su Tesis titulada *“Fuentes de regulación e instrumentos de organización del trabajo en el empleo público de régimen laboral”*.

https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/37443/TD_AlbaGarciaTorres.pdf;jsessionid=9F3705929825CC0D0E559C3D50E82218?sequence=1

- (Neira y Rojas, 2015) en su tesis *“Los trabajadores a honorarios de la administración municipal: su regulación como vulneración al orden público laboral”*

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/132535/Los-trabajadores-a-honorarios-de-la-administraci%20municipal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

7.2 Fuentes Electrónicas

- <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4532>
- <https://1library.co/document/y4e2560q-evasion-beneficios-sociales-influencia-satisfaccion-consorcio-arboleda-chiclayo.html>
- <https://www.sesamehr.pe/blog/que-es-el-cafae-y-como-puede-beneficiar-a-los-trabajadores-en-peru/>
- https://www.google.com/search?q=trabajador+del+sector+publico+definicion&rlz=1C1CHBF_esPE958PE958&oq=trabajador+del+sector+publico&aqs=chrome.69i59l2j69i57j0i512j0i22i30l6.10138j1j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- [file:///C:/Users/Hp/Downloads/TESIS-CONTABILIDAD-2018-DE%20LA%20CRUZ%20CRISPIN%20Y%20INGA%20VARGAS%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Hp/Downloads/TESIS-CONTABILIDAD-2018-DE%20LA%20CRUZ%20CRISPIN%20Y%20INGA%20VARGAS%20(1).pdf)
- <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7536/BC-1548%20SILVA%20CUBAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8204/loaiza_chjc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo I. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿En qué medida, los regímenes laborales y desigualdad de derechos y beneficios sociales perjudican al grueso de los trabajadores del sector público?</p> <p>Problemas específicos PE1. ¿Qué, complicado resulta para el país administrar los quince dispersos regímenes laborales de la gestión pública? PE2. ¿Cómo, equiparar sueldos y beneficios sociales de trabajadores con distintos regímenes laborales que realizan una misma función en su institución pública?</p>	<p>Objetivo general Evaluar los regímenes laborales y las desigualdades de derechos y beneficios sociales perjudiciales para el grueso de los trabajadores del sector público</p> <p>Objetivos Específicos OE1. Determinar lo complicado que resulta para el país administrar los quince dispersos regímenes laborales de la gestión pública. OE2. Evaluar la equiparación de los sueldos y beneficios sociales de trabajadores con distintos regímenes laborales que realizan una misma función en su institución pública</p>	<p>Hipótesis general Los regímenes laborales y desigualdad de derechos y beneficios sociales perjudican al grueso de los trabajadores del sector público.</p> <p>Hipótesis específicas HE1. Es complicado para el país administrar los quince dispersos regímenes laborales de la gestión pública. HE2. Si los trabajadores se acogieran a la Ley Servir 30057 entonces se equipararían sueldos y beneficios sociales de los distintos regímenes laborales que realizan una misma función en su institución pública</p>	<p>V1=VX REGIMEN LABORAL</p> <p>V2=VY DERECHOS BENEFICIOS SOCIALES</p>	<p>Y</p> <p>- Régimen laboral disperso - Calidad de empleo - Igualdad de empleo - Línea de carrera - Nivel de subordinación - Sistema pensionario</p> <p>Desigualdades salariales - Desempleo - Canasta básica - Vacaciones - Acceso Essalud</p>	<p>Población Agremiados al CAH</p> <p>Muestra: 50 abogados civil-laboral</p> <p>Nivel de investigación Descriptivo correlacional</p> <p>Tipo de investigación Básico - teórico.</p> <p>Enfoque Cualitativo</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

Anexo 02. Instrumentos para la toma de datos

CUESTIONARIO

N°	ITEMNS	RESPUESTA		
		SI	NO	NO RESPONDE
1	La disparidad de regímenes laborales forja desigualdades de derechos y beneficios sociales, ello perjudica al grueso de los trabajadores del sector público			
2	Resulta complicado para el país administrar los quince regímenes laborales de la gestión pública.			
3	Se deben equiparar los sueldos a los trabajadores con distintos regímenes laborales que realizan una misma función en su institución pública.			
4	Deben equipararse los beneficios sociales de los trabajadores con distintos regímenes laborales que realizan una misma función en su institución pública.			
5	Son irrisorios los sueldos de trabajadores régimen D. Leg. 276 no cubre la canasta familiar.			
6	En contrato laboral se caracteriza por la subordinación remunerativa del personal de servicio			
7	Laboralmente debe prevalecer el concurso de méritos para los ascensos desterrándose la antigüedad, recomendación o padrinazgo			
8	La filosofía del derecho al trabajo debe fundarse en principios de equidad y justicia laboral distributiva.			