



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Coexistencia de Regímenes laborales en entidades públicas, como
trato discriminatorio de los servidores públicos.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTOR:

Travezaño Maximiliano, Marilú (ORCID: 0000-0002-6849-4970)

ASESOR:

Dr. Barrionuevo Fernandez, Jose Roberto (ORCID: 0000-0001-9679-7015)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad laboral y Reforma procesal Laboral

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Esta investigación se la dedico a mis hijos Rodrigo y Gonzalo por ser el motivo e impulso para seguir avanzando en mi vida profesional con su frase, “tú puedes mama” que sirvió de combustible para continuar, los amo. Y a mi compañero de vida Mario Montoya que, con sus ganas de vivir pese a las adversidades de salud, alentó que continuase este camino profesional.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a mis padres, familiares y amigos que conocí en la etapa estudiantil que me alentaron con sus consejos para la culminación de mi carrera profesional en tiempos difíciles.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice De Contenidos	iv
Índice De Tablas	v
Índice De Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	15
3.2 Categoría y Sub categorías y matriz de categorización	16
3.3 Escenario de Estudio	18
3.4 Participantes	18
3.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	20
3.6 Procedimiento	20
3.7 Rigor Científico	21
3.8 Método de análisis de información	21
3.9 Aspectos Éticos	21
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	34
ANEXOS N°1: Declaración de originalidad de Autor	35

ANEXO N° 2: Declaratoria de autenticidad de Asesor	36
ANEXO N° 3: Autorización de publicación en repositorio institucional	37
ANEXO N° 4: Matriz de categorización	38
ANEXO N° 5: Instrumento de recolección de datos	44
ANEXO N° 6: Ficha de validación de los instrumentos	65
ANEXO N° 7: Datos de apoyo	71

Índice De Tablas

Tabla 1	Participantes Administrativos y/o especialistas	19
Tabla 2	Participantes Abogados	19

Índice de Figuras

Esquema de Categorización	16
---------------------------	----

Resumen

La finalidad de esta investigación es demostrar la vulnerabilidad y discriminación de los derechos laborales ante la existencia de diversos regímenes laborales en el sector público de nuestro país; tema que no es ajena a muchos investigadores, para ello consultamos con las diversas publicaciones relacionadas al respecto para sustentar nuestra posición, siendo que también podemos ver la discriminación laboral tanto de función como de remuneración en los diferentes puestos de trabajo; así podemos encontrar que en un mismo puesto (igual en labores) puede tener trabajadores con diferentes regímenes; donde se denota la diferencia salarial para el mismo desarrollo de labores.

Esta y otras formas de discriminación, son halladas y vivenciadas en el día a día del servidor público, casos de nombramientos en la otra categoría de “confianza” también discrimina siendo que algunos postulan a sus puestos por meritocracia y con esta categoría de empleo se presta para la contratación de personal no calificado para el perfil encargado, pero si bien remunerado.

Esta investigación tiene carácter cualitativo, pues se analizarán los documentos recabados para la demostración de la existencia de la vulnerabilidad y discriminación; así pues, es una investigación documental, básica que busca alcanzar conocimientos en el Derecho Laboral.

Esta es una investigación de tipo documental, pues se hará uso de la revisión de documentos y normas para el sustento requerido.

Al término de esta investigación, demostraremos los aspectos de vulneración y discriminación del servidor público enfocándonos en los diferentes regímenes laborales y los beneficios que tienen cada uno en un cuadro comparativo y con ayuda de un cuestionario a diversos servidores con diferentes modalidades.

Palabras clave: Derecho laboral, regímenes, servidor público, discriminación y vulneración.

Abstract

The purpose of this research is to demonstrate the vulnerability of labor rights in the face of the existence of various labor regimes in the public sector of our country; topic that is not alien to many researchers, for this we consult with the various publications related to it to support our position, being that we can also see labor discrimination both in terms of function and remuneration in the different jobs; thus we can find that in the same position (equal in tasks) you can have workers with different regimes; where the salary difference for the same work development is denoted.

This and other forms of discrimination, are found and experienced in the day to day of the public servant, cases of appointments in the other category of "trust" also discriminate, being that some apply for their positions by meritocracy and with this category of employment is provided for the hiring of personnel not qualified for the profile in charge, but well paid.

This research is qualitative in nature, since the documents collected to demonstrate the existence of vulnerability and discrimination will be analyzed; thus, it is a documentary, basic investigation that seeks to achieve knowledge in Labor Law.

This is a documentary-type investigation since the review of documents and standards will be used for the required support.

At the end of this investigation, we will demonstrate the aspects of violation and discrimination of the public servant focusing on the different labor regimes and the benefits that each one has in a comparative table and with the help of a questionnaire to various servers with different modalities.

Keywords: Labor law, regimes, public servant, discrimination, and violation.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación que lleva por título “Coexistencia de Regímenes laborales en entidades públicas como causa del trato discriminatorio de los servidores públicos” quiere desarrollar la problemática que se viene dando en muchas entidades públicas al contar cada una de ellas con la existencia de diversos tipos de regímenes laborales, para ello revisaremos la historia del Derecho laboral, los cambios laborales en el Perú, así como hacer una revisión del contenido de cada régimen laborales.

Desde hace muchos años el trabajador viene luchando por un trato digno, tanto en trato como en remuneración, es así que el acto más destacado a nivel mundial fue el que ocurrió en la llamada Revolución industrial 1886 que se da a inicios del siglo XIX es aquí que surge el movimiento obrero quienes en la histórica huelga de lucha por el respeto a un trabajo digno de 8 horas dieron su vida buscando la justicia laboral, hoy son los llamados mártires de Chicago a quienes agradecemos por lo conseguido; sin embargo miramos nuestra realidad y vemos que esto va en retroceso.

Así también podemos ver que en 1919 se crea la OIT (Organización Internacional del Trabajo) como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente la misma que señala en una publicación del 2003 en su primer informe global sobre discriminación en el trabajo precisa que, su estudio más meticuloso realizado a la fecha por la OIT en relación a la discriminación, se titula “La hora de la igualdad en el trabajo” la cual advierte que si se deja de observar y enfrentar las muchas desigualdades socioeconómicas existentes en todo el mundo laboral, que es igual a desperdiciar los recursos y el talento humano, sino que puede traer en el futuro efectos catastróficos en la cohesión social nacional, así como la estabilidad política y en consecuencia el desarrollo.

Haciendo este repaso por la historia más destacada en el mundo, es que, si bien fueron duros esfuerzos por la lucha para la igualdad laboral, y se consiguieron muchos cambios, también podemos ver que hoy por hoy se visualiza nuevas y más

sutiles formas lo cual causa preocupación, es así como al amparo de la creación de diferentes regímenes laborales los trabajadores son sometidos a discriminación por la necesidad de tener un sustento económico de vida.

El problema de fondo en la contratación pública es la falta de unificación de los regímenes laborales existentes; ante esta disyuntiva conocida desde hace mucho tiempo es que se crea la ley de servicio civil 30057 que pretendía unificar los regímenes laborales en el sector público y crean en noviembre del 2008 SERVIR organismo adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros para la modernización de la función pública, buscando la meritocracia, la escala profesional o línea de carrera entre otras funciones y que a la fecha no ha terminado de resolver el paso progresivo de los trabajadores al Servicio civil el cual fue su propósito de creación.

Por esta falta de diligencia e interés político aun no tenemos derecho a una escala profesional, como se sabe los contratos CAS están restringidos de diversos beneficios a diferencia del contrato privado, están excluidos por mandato legal a pesar de que la constitución lo ampara en el (...) Artículo 22. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Lo cual podemos interpretar como una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Así también el (...) Artículo 23 El trabajo en todas sus modalidades es objeto de atención prioritaria del estado... Artículo 26 En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. igualdad de oportunidades sin discriminación

Estando ya en el bicentenario de nuestro país lejano vemos esa ilusión más aun cuando en la realidad aun vemos la existencia de alrededor de 15 diferentes regímenes laborales; para mejor apreciación los menciono a continuación:

1. Régimen Público General – Decreto Legislativo N° 276,
2. Régimen del Profesorado – Ley N° 24029 1984 y Ley 29062 – 2007)
3. Régimen para Magistrados – Ley 29.277 – 2008
4. Régimen laboral para Docentes universitarios – Ley N° 23733 – 1983

5. Régimen para los Profesionales de la salud – Ley N° 23536
6. Régimen para el grupo de Asistenciales de la salud (Ley 28.561 – 2005)
7. Régimen para Fiscales (DLeg 052 – 1981 y modificado 2010)
8. Régimen para el Servicio Diplomático de la República – Ley N° 28091 2003 y modificado el 2010.
9. Régimen tal vez el más usado CAS Decreto Legislativo N° 1057 2008 y modificado 2012; con espera de reglamentación en su nueva modificación el 2021
10. Régimen para Militares y policías (Ley 28359 – 2004 y Ley 27238 – 1999).
11. Régimen para los Servidores penitenciarios (Ley 29709 – 2011).
12. Régimen para los Gerentes Públicos (DLeg 1024 – 2008).
13. Convenios de administración con PNUD.

De los cuales en la actualidad y ante la creación de la ley 37298 ley que prohíbe a las entidades públicas la contratación de personal por servicios por locación, algo que parece redundante pues cuando se creó el régimen CAS ya se hablaba de optar por este régimen y evitar el contrato en otras modalidades como el de locación; sin embargo, por algunos vacíos esto siguió siendo una práctica usada hasta hoy siendo así los regímenes más usados los del DS 276, 728 y 1057 (CAS).

Así mismo en estos tiempos de pandemia por la covid 19 se ha visto los intentos de cambios en el régimen laboral 1057 (CAS) con la creación de la Ley 31131 Ley que Establece Disposiciones para erradicar La Discriminación en Los Regímenes Laborales del Sector Público que a la fecha no ha sido reglamentada, la cual fue elevada al Tribunal constitucional quienes declararon la inconstitucionalidad de la misma sin llegar a un consenso en las votaciones sobre el Art. 4 Eliminación de la temporalidad sin causa y prohibición de contratación bajo el régimen CAS y sin pronunciamiento aun por parte del ejecutivo, se está a la espera.

Y en la realidad los servidores CAS, locación, entre otras siguen siendo discriminados frente a otras modalidades de trabajo desnaturalizando muchas veces estos contratos, pero eso será materia de otro estudio.

Y al ser un derecho fundamental lo enmarcado en la constitución (...) Artículo 2, 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. Muchas veces los servidores cumplen las mismas funciones que aquellos que están bajo el régimen privado sin embargo no gozan de los mismos beneficios que se les otorga a ellos y es aquí donde se denota un acto de discriminación y trato al no haber diferencia alguna en el ejercicio de labores,

Encima los contratos son angustiantes pues pueden darse termino al mes, tres meses o de acuerdo con la voluntad de la entidad o mejor dicho de sus jefaturas.

El objetivo y/o propósito de esta investigación es demostrar el trato discriminatorio que se da en las entidades públicas, que podría hasta ser inconstitucional por la coexistencia de diversos regímenes laborales.

Dicho todo esto podemos identificar y formular el problema, ¿la coexistencia de diferentes regímenes laborales es motivo de trato discriminatorio a los servidores públicos?

La justificación de esta investigación es pues estudiar e investigar acerca del trato discriminatorio que se da a causa de la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el sector público, lo que conlleva a producir malestar en el servidor público, que a la vez se puede reflejar en algunos casos en la atención deficiente al público en general, o a la deserción del puesto de trabajo por mejorías, haciendo que se pierda el talento humano en algunos casos.

El objetivo general es pues analizar y determinar de qué manera se da la discriminación y desigualdad a los servidores públicos en las instituciones públicas a causa de la coexistencia de diferentes regímenes laborales.

El objetivo específico: a) Determinar si existe igualdad de trato a los servidores públicos que coexisten con diferentes regímenes laborales. b) Revisar y comparar las características de los beneficios laborales existentes en los regímenes coexistentes que podrían ser la causa de trato discriminatorio. c) Si el principio protector del estado se cumple.

Para la justificación de carácter teórico hemos recurrido al análisis de documentación relacionada al tema, expuesta en nuestro marco teórico lo cual aumentara el conocimiento del futuro lector o investigador, para uso como antecedente.

Así pues, sobre la justificación metodológica hemos optado por la de carácter práctico, usando para ello el instrumento de apoyo como son los cuestionarios, que servirá para el recojo de información, donde se plantearán preguntas relacionadas a nuestros objetivos propuestos en esta investigación.

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo de la presente investigación hemos revisado los siguientes antecedentes:

Antecedentes Nacionales:

Neves, Javier “Introducción al Derecho del trabajo” Lima: Fondo editorial PUCP, 2018 – revisado el 15 de enero 2022 manifiesta en su publicación:

Derecho Laboral, busca compensar de alguna manera el desequilibrio entre el trabajador y empleador así lo señala el autor, siendo que ha ido evolucionando en el tiempo las normativas aplicadas para cumplir la función del principio protector, siendo esta la razón y objetivo del Derecho Laboral.

Angie Josselyn Rivera Tantaruna (2017) en “La Vulneración De Los Derechos Laborales Por Parte Tribunal Constitucional En Aplicación Del Precedente Vinculante Del Expediente N° 5057-2013-AA/TC-Caso Huatuco” Facultad De Derecho Y Ciencia Política de la Universidad Ricardo Palma – Lima, en la que concluye:

En el punto 5. Indica que sus aportes al derecho tienen como finalidad que se reconozca la desnaturalización de los contratos de laborales en el Sector público, y en consecuencia de ello, el servidor debe volver a ser repuesto en el lugar de trabajo. Es pues una realidad jurídica que no figura en ningún cuerpo normativo laboral público. También concluye que el servidor público no puede ser restringido de sus derechos laborales, por las malas administraciones del estado en el tema de contrataciones.

Montalvo Uvidia, Brenda Rubí (2017) en “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”, Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Peru – Lima, en la que concluye:

En el punto 9 de su investigación propone que en la cuarta disposición final transitoria de la Ley del Servicio Civil se considere redactar la siguiente

propuesta: Que aquellos servidores públicos que se encuentran bajo los regímenes laborales de los DL 276 y 728 que son nombrados a plazo indeterminado, puedan trasladarse voluntariamente y de manera directa en el plazo de 6 años y que luego de esto el tránsito sería obligatorio y directo. Es decir, el investigador busca que se unifique todos los regímenes laborales existentes en el sector público al Servicio civil para que tengan una igualdad de condiciones.

Con esta propuesta quedaría satisfecho el rol tuitivo del Estado conforme a los derechos sociales como es el derecho al trabajo, siendo que esto no significaría que el traslado sin concurso público para los que ya lo han hecho antes en los términos establecidos por ley, por lo que no sería lesivo este cambio obligatorio.

Luis Alberto Vargas Reyes (2018) en su tesis “Régimen CAS en la vulneración al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017” Lima, Universidad Cesar Vallejo en la que concluye:

El tesista determina en su segunda conclusión con el régimen CAS se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades ya que no se le proporciona la seguridad laboral como es la estabilidad, así como se le limita al no poder tener oportunidad de ascender a otro puesto que los lleve a avanzar profesionalmente en la administración pública.

Con esta conclusión podemos corroborar una vez más la manifestación de discriminación al no haber igualdad de condiciones para el ascenso a otros puestos mayores dentro de una misma entidad, pues la limitación del Régimen CAS es rígido, en el sentido que si postulaste a un puesto en ese puesto te quedas, y otro tema es la estabilidad que depende de la autoridad del puesto ya que si quiere te renueva o simplemente pone fin al contrato laboral (echo que con la nueva ley se espera desterrar)

En su tercera conclusión también menciona la inconstitucionalidad de la manera como se trata a los trabajadores que no condice con lo señalado

en el artículo 23 de la Constitución Política del Peru sobre limitar el ejercicio de sus derechos constitucionales y rebajar su dignidad.

Barrios Almonte, Zoé Felix (2021) en su tesis: “Los distintos regímenes laborales y sus implicancias en los trabajadores de las Microrredes de Salud Hunter y Socabaya, año 2020” Lima Universidad Cesar Vallejo en la que concluye:

En este trabajo de investigación también podemos ver que una vez más se concluye que en el escenario de investigación valga decir el lugar existen 03 diferentes tipos de regímenes laborales, hablamos de DL. 728, DL 276 y el DL 1057.

Así pues, en su hipótesis determina que existe el trato discriminatorio en el tema de sueldos entre los servidores públicos de esta institución pues al realizar la misma labor y tener el mismo puesto, no tienen el mismo sueldo. Bueno y quedo desaprobada la hipótesis que la diferencia de contratos laborales afecte el derecho a la jornada laboral de trabajo.

Pamela Allison Apaza, (2020) en su publicación “Régimen CAS: ¿Por qué debe ser eliminado? Revista Enfoque de Derecho de la facultad de Derecho de la Universidad Católica del Peru. Lima – Peru en la que concluye:

La autora explica en su publicación las razones por las que el régimen CAS debe ser eliminado y entre ellas menciona que existe una desigualdad en la aplicación de escalas salariales, siendo que en este régimen no existe el aumento de sueldo como en otros regímenes.

En otro punto, menciona la vulneración de los derechos laborales, esto basado en los beneficios que se tiene a comparación de otros regímenes lo cual explica en un cuadro comparativo de los beneficios de los regímenes más utilizados en la administración pública.

Antecedentes Internacionales

Ana María Fuentes Alarcón, Carolina Muñoz Muñoz (2017) en su tesis “Diferencias entre los beneficios laborales del Sector Público versus el Sector Privado” Universidad de Concepción Campus Los Ángeles Departamento de Gestión - Los Angeles – Chile, en la que podemos ver que concluye:

En nuestro hermano país de Chile podemos ver todo lo contrario a nuestra realidad laboral, pues el sector público es de alguna manera beneficiado al conseguir su puesto por concurso público, pues este se vuelve inamovible de él, consiguiendo así seguridad y estabilidad laboral caso contrario al sector privado donde su empleador puede terminar el contrato cuando lo convenga.

Lo mismo sucede con la remuneración este es su principal beneficio monetario que es modificado de acuerdo a la escala única de sueldos y de acuerdo al escalafón que se encuentre cada servidor a diferencia del sector privado donde el empleador pacta en el contrato el sueldo que más convenga para él siempre que no sea menor al sueldo mínimo.

Fernando Luján-Acosta (2015) en su publicación “La desnaturalización del contrato de empleo público” en la Revista Digital de Derecho Administrativo N° 14 Buenos Aires – Argentina en la que podemos ver que concluye:

El investigador afirma que la desnaturalización se da cuando, se utiliza los convenios colectivos en concordancia con el principio de subsidiariedad (el cual significa que un asunto debe ser resuelto por la autoridad, sea normativa, política o económica que se encuentre más próxima del tema a resolver) por ello los sindicatos intervienen y logran muchas veces el establecimiento de las condiciones de las actividades funcionales y pago salarial del personal, por ello se dice que al ser el estado el negociante de estos pedidos sindicales lo hace en calidad de empleador cediendo estos pedidos exorbitantes algunas veces sin evaluar el costo y eficiencia de la administración.

En este sentido podemos ver que el régimen público en Argentina es diferente al peruano, aquí el estado recurre al derecho privado para conceder beneficios a los sindicatos, desnaturalizando de este modo los contratos públicos que son por meritocracia y de acuerdo con el concurso público; lo que es el otro extremo del derecho, favorece al sector público a diferencia de la discriminación que venimos hablando en Peru.

Noticias "OIT" (2003) Ginebra dice: – en esta publicación la OIT precisa que se puede apreciar que aquellas formas flagrantes de discriminación laboral han disminuido, aún existen y continúan habiendo cotidianamente en los centros de trabajo o simplemente han encontrado nuevas y más sutiles maneras. Esto explican, esto amerita pues una gran preocupación que va en crecimiento, de acuerdo con los nuevos estudios de la OIT.

Pues bien, lo que podríamos deducir o aplicar sería que esas nuevas y sutiles formas serían que, si bien legalmente cada trabajador cumple con su contrato de trabajo, el fondo y realidad de hoy en día es que el trato va de la mano con la seguridad laboral y por eso se aprovecha muchas veces de la necesidad y nada se puede hacer. Esto lo podemos ver cuando no se respetan los horarios y trabajos en sobretiempo a los cuales algunos regímenes no tienen derecho al pago de las horas extras, o a la desnaturalización de la función contratada, cuando se designan funciones fuera del perfil. Y muchas formas que puedan de alguna manera atentar contra la seguridad y salud del trabajador.

Análisis y conceptos de Apoyo

En el amparo del Derecho Laboral se han creado instrumentos y tratados a nivel internacional, siendo que la importancia del trato digno del trabajador es de vital importancia para el sano desarrollo de las economías y convivencia de los países, así pues, tenemos:

Tratados internacionales

Tal como lo explica Neves, «los principales tratados de contenido genérico que regulan derechos laborales son los llamados instrumentos internacionales de derechos humanos», estos, al ser ratificados por nuestro país ingresan a nuestro ordenamiento al mismo nivel que las normas constitucionales.

En este cuadro se detallan los tratados que versan sobre derechos humanos, asimismo, se determina sobre el derecho laboral que reconoce

Instrumento internacional de DDHH	Reconocimiento de derecho laborales	Carácter
Declaración Americana sobre de los Derechos y Deberes del hombre (1948)	Derecho al trabajo Derecho a la remuneración justa Derecho de asociación (libertad sindical)	Regional americano
Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)	Derecho al trabajo Derecho a la remuneración justa Libertad sindical	Universal
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)	Proscripción del trabajo forzoso Libertad sindical	Universal
Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales (1966)	Derecho al trabajo, Derecho a la remuneración justa Seguridad e higiene en el trabajo Descanso y vacaciones Libertad sindical, incluyendo a la huelga	Universal
Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)	Derecho de asociación (libertad sindical)	Regional americano
Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de Derechos económicos, Sociales y Culturales (1988)	Derecho al trabajo Igualdad y no discriminación en el empleo Derecho a la remuneración equitativa y justa Estabilidad en el empleo Seguridad e higiene en el trabajo Proscripción del trabajo de menores Limitación de las jornadas y horario laboral Descanso y vacaciones Libertad sindical, incluyendo a la huelga	Regional americano

Fuente : Portal jurídico “Pasión por el Derecho” LP 2021 <https://lpderecho.pe/lp-pasion-por-el-derecho/>

Por otro lado, podemos ver lo que nos dice la OIT organismo encargado de promover la justicia social

El Convenio N° 111, “Convenio sobre la discriminación” (empleo y ocupación);

Convenio adoptado en Ginebra, en la CIT reunión N° 42, el 25 de junio de 1958, y se encuentra dentro de los Convenios Fundamentales.

Este Convenio trata de promover métodos adecuados que conlleven a la práctica de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objetivo de eliminar cualquier discriminación.

Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo

Como ente del estado responsable de promover un empleo decente y productivo, del mismo modo tiene como función velar por el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de todos los peruanos, impulsa la formalización laboral a través de información y asesoramiento para la creación y desarrollo de empleos decentes para la producción sostenible de la economía.

Sin embargo, algo alejado de la realidad pues dentro del estado como lo hemos planteado que al coexistir diversos regímenes laborales se tiende a crear informalismo y que decir de la falta de fiscalización al cumplimiento de los derechos laborales.

Servir – Autoridad Nacional del Servicio Civil

Entidad pública adscrita a la Presidencia del consejo de ministros, fue creada el 2008 para modernizar la función pública, buscando un servicio civil meritocrático, inicialmente se dio un plazo, el cual no se cumplió, actualmente se usa el termino pase progresivo y voluntario.

Aquí vemos que han pasado 14 años sin mayores resultados que el iniciado por algunas entidades para este pase transitorio, otra observación que hacemos es el tema voluntario, lo cual realmente no es del todo sincero, pues se especifica que si no eliges este transito tu régimen se tendría que adecuar a lo establecido en la ley servir, es decir tu contrato si fuese 276 o 728 se vería mutilado, además de que también tendría que adecuarse a las evaluaciones periódicas.

La otra observación que le hacemos es el tránsito por concurso público, lo cual en el caso de los trabajadores CAS sería redundante, toda vez que para conseguir la vacante se tuvo que rendir la evaluación de ingreso.

Sunafil – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Entidad pública del Estado Peruano. Se encarga de supervisar los derechos laborales de los trabajadores y la seguridad y salud en el trabajo.

Su ámbito de competencia es a personas naturales o jurídicas, públicas o privadas siempre que estén sujetas al régimen laboral privado. Aquí no se considera a los del Régimen 276 y 1057 (CAS)

Esta entidad no solo cumple por velar y fiscalizar el cumplimiento normativo laboral, sino que también capacita de manera preventiva.

Estas funciones son las que hacen falta al sector público quienes al no acceder a la competencia de esta entidad estamos desamparados, por lo que se le debería dar competencia en el ámbito público en general.

Teniendo en cuenta las citas y teorías relacionadas al tema de investigación procederemos a definir enfoques conceptuales del proyecto de investigación.

Empezaremos por definir regímenes laborales, que viene a ser el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos; entidades públicas, todo organismo con personería jurídica comprendido en los niveles de Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local, incluidos sus respectivos Organismos Públicos Descentralizados; trato discriminatorio, la discriminación consiste en otorgar un trato peor o diferenciado a una persona en comparación con otras; servidores públicos, es aquella persona vinculada a la administración pública por una relación laboral fija de tipo remunerada, bajo un estatuto regulado por el derecho administrativo.

III. METODOLOGÍA

Este trabajo de investigación aplicará el método cualitativo, pues se basará en la recolección de datos no numéricos, para su observación y recopilación de pequeñas muestras como cuestionarios a un grupo pequeño para ver el porqué de la problemática que veremos.

Rodriguez, J.M. (2011) nos argumenta que se pueda afirmar que la investigación forma parte del conocimiento humano en general y por tanto el conocimiento se ha definido como un proceso en el cual se relaciona el sujeto quien conoce con un objeto de conocimiento quien conoce, con un objeto de que se conoce

Es decir, llamamos conocimiento tanto al proceso subjetivo que lo va produciendo, como al mismo resultado.

Así pues, Sampieri, collado y Lucio (2010) (...) El enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de persona o lo que se investigará)

Grinnell y Creswell (1997) describen las investigaciones cualitativas como estudios: Donde los significados se extraen de los datos y se presentan a otros, y no se necesita reducirlos a números ni tampoco deben analizarse de forma estadística.

En este capítulo explicaremos el método a utilizar en esta investigación para ello se tuvo como punto focal las diferentes modalidades de regímenes laborales existentes y usados en el sector público con lo que demostraremos la discriminación que se ocasionan con la inconstitucionalidad es decir con el incumplimiento que señala nuestra constitución en su Artículo 2, 2 derecho a la igualdad ante la ley, nadie debe ser discriminado; además de tener en cuenta lo siguiente:

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Esta es una investigación de tipo básica de diseño no experimental, basado en la revisión de los antecedentes históricos y normas actuales, así como la jurisprudencia de casos. (sanchez Carlesi y Reyes Mesa, 1992) ya que se busca comprender las condiciones de discriminación en el trato laboral que se tiene al convivir con diferentes regímenes laborales

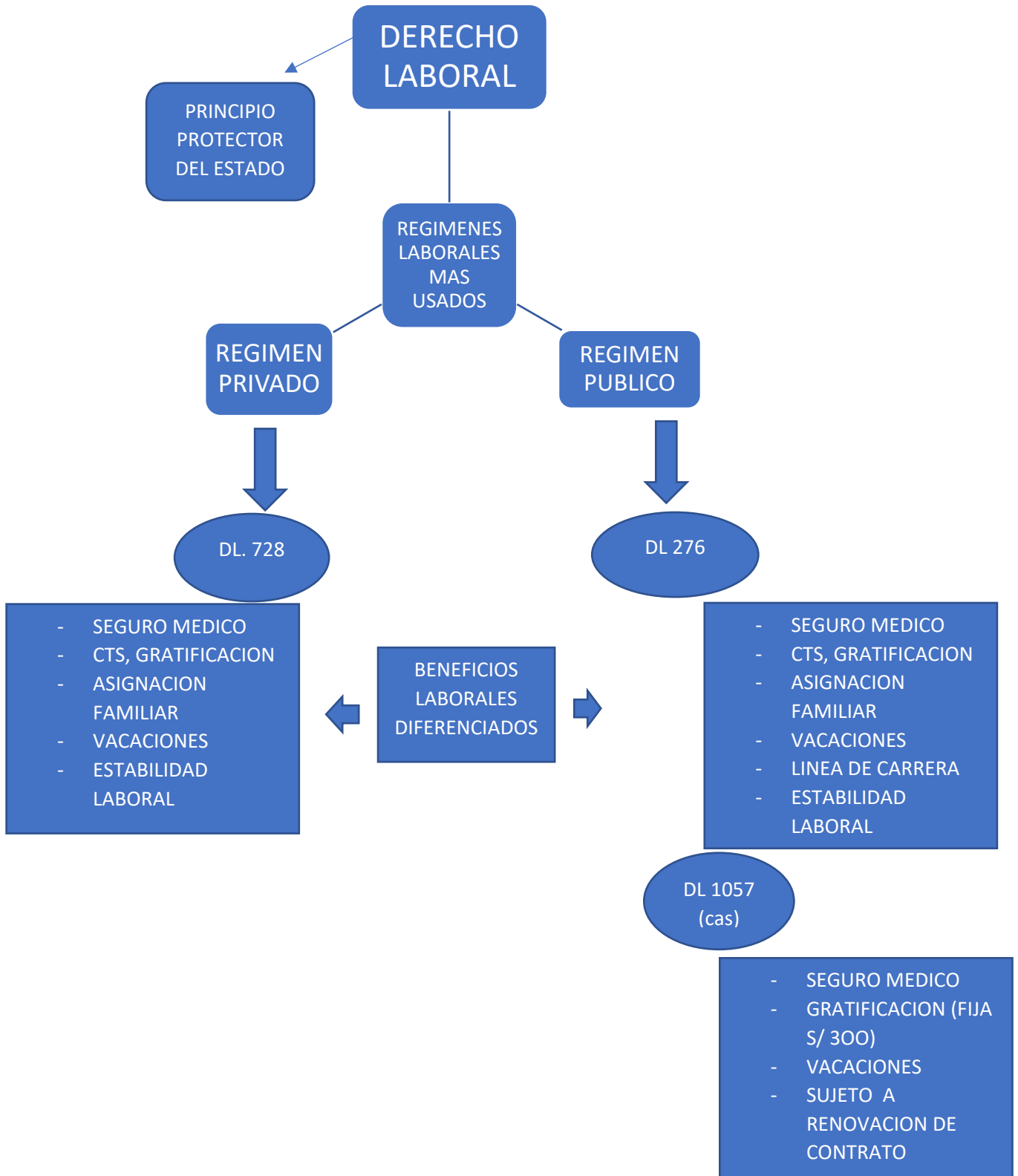
Kerliger (2007) señala que la investigación no experimental es aquella donde no se modifica ni se manipula las variables de estudio, pues es un método que observa tal y como es, se observa para después analizarlos.

El Diseño está basado en la hermenéutica jurídica que es un método que tiene la finalidad de interpretar textos pocos claros; pues vamos a comprender y analizar algunas normas asociadas al tema de investigación, para llegar a una interpretación.

3.2 Categorías y Sub categorías, matriz de categorización

Cuadro categorización

COEXISTENCIA DE REGIMENES LABORALES EN EL SECTOR PUBLICO



Para un mejor entendimiento esta investigación se ha dividido en categorías y subcategorías que a continuación se detalla:

1ra categoría: Coexistencia de regímenes laborales, el motivo de nuestra investigación es pues la variedad de regímenes que coexisten en el ámbito de la administración pública, es decir los diferentes contratos de trabajo por lo que hace que esto genere diferencias; por este motivo tenemos nuestra subcategoría a: los tipos de regímenes laborales

Régimen del sector privado, destinado a los trabajadores particulares del ámbito privado, y en uso también en el sector público.

Régimen del sector público, el motivo de nuestro estudio; así mismo dentro del régimen público convergen y coexisten alrededor de 15 tipos de regímenes laborales de los cuales los más usados en la actualidad son los del Decreto Legislativo 276. 728 y 1057 (CAS) otra variable identificada es

2da categoría: Trato discriminatorio a los servidores públicos, que tienen que ver mucho con los beneficios laborales, los cuales varían según el régimen aplicado en el sector público, de los cuales y los más importantes que hacen la diferencia los consideramos con una subcategoría.

Estabilidad laboral, este beneficio que debería ser único para todos es razón del trato discriminatorio muchas veces, creando hasta se podría decir psicosociales por el tener que aguantar al miedo de perder el trabajo. Otra subcategoría sería

Línea de carrera, este beneficio es muy importante ya que si fuera único permitiría el ascenso por meritocracia y hacer línea de carrera dentro de una misma institución, que en la actualidad pues no se da.

Remuneración, aquí pues vemos claramente que se discrimina al otorgar sueldos diferenciados a un mismo puesto con unas mismas funciones.

3.3 Escenario de estudio

Tenemos como escenario de estudio a la ciudad de Lima para lo cual hemos elegido a un grupo de servidores públicos de diferentes sectores. Y por un tema de coyuntura actual de la covid 19, hemos recurrido a el contacto virtual a través de la tecnología, así mismo se ha recurrido a la búsqueda de información en los diversos repositorios, publicaciones y revistas de manera virtual a través de internet, incluyendo a la biblioteca virtual de la Universidad Cesar Vallejo.

3.4 Participantes

En este caso hemos visto por conveniente elegir a servidores públicos y abogados de diferentes ministerios o gobiernos locales para obtener una opinión de primera mano respecto de lo que vivencian día a día, y así corroborar de alguna manera lo planteado en esta investigación haciéndola más rica.

Tabla 1 Participantes Administrativos y/o especialistas

Participantes elegidos para el cuestionario de entrevista realizado:

Encuesta para Servidores públicos administrativos y/o especialistas

NOMBRE Y APELLIDOS	DNI	TIEMPO DE SERVICIO EN SECTOR PUBLICO	FECHA DE REALIZACION DE ENCUESTA
Giancarlo Sánchez	42879332	3 años	16/02/2022
Fiorella Malásquez López	41956776	6 años	16/02/2022
Celia María Cáceres Bueno	41034836	5 años	18/02/2022
Jose Alejandro Zegarra	000430148	4 años	18/02/2022
Jorge Garcia	02820050	28 años	18/02/2022

Tabla 2 Participantes Abogados

Encuesta para abogados

NOMBRE Y APELLIDOS	N° COLEGIATURA	ESPECIALIZACION	FECHA DE REALIZACIÓN DE ENCUESTA
Elio Abimael Béjar Cárdenas	01944	LABORALISTA	12/02/2022
Víctor Manuel Gómez Rojas	38330	LABORALISTA	14/02/2022
Guillermo Daniel Morales Chanco	01647	CIVIL	15/02/2022
Leonardo Daniel Paz Aparicio	57077	AMBIENTAL	16/02/2022
Esther Cecilia Arenas Solano	42774	AMBIENTAL	16/02/2022

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para esta investigación se hará el uso de la técnica de revisión, observación y el análisis documental.

Como técnica secundaria se acudirá a una encuesta a los servidores públicos escogidos.

En este punto vamos a mencionar a lo que nos dice el autor

“opinión de Rodríguez Peñuelas, (2008) las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas. (Pág. 10)”

Es así pues que usaremos el modelo de cuestionarios para la recolección de datos que servirán para dar un mejor análisis de lo planteado en esta investigación.

3.6 Procedimiento

Para esta investigación hemos recurrido a la lectura y recolección de datos a través de la revisión de revistas, publicaciones, tesis, libros lo cual nos permitió ampliar el conocimiento de opiniones y enfoques diversos, todo este proceso realizado en base a nuestro enfoque cualitativo con la aplicación de la hermenéutica.

Para el desarrollo de este hemos recurrido a aplicar cuestionario de encuesta el cual servirá de apoyo para responder las preguntas del problema planteado, así mismo pudimos dividir en dos categorías y subcategorías para una mejor visión y comprensión puntual de los hechos advertidos.

3.7 Rigor científico

La veracidad y confiabilidad de recojo de datos fue realizada a servidores públicos que se encuentran laborando actualmente en entidades públicas cuyos datos pueden ser verificables en el portal de transparencia de sus respectivas entidades

Así mismo las preguntas planteadas son de acuerdo con el diseño de investigación, así como a su metodología planteada.

3.8 Método de análisis de datos

Básicamente usaremos el método hermenéutico, el cual nos permitirá interpretar y explicar adecuadamente la información recogida a lo largo de esta investigación en los libros, revistas, tesis y demás medios de consulta.

Es así pues que siendo una investigación cualitativa aplicaremos este método para observar y recopilar datos que servirán para la elaboración de la presente tesis.

3.9 Aspectos Éticos

Podemos decir que esta investigación fue realizada bajo los criterios éticos de la Universidad Cesar Vallejo, para lo cual se tuvo especial cuidado de no afectar o alterar el derecho de alguna entidad específica o terceros,

Así mismo se investigó de manera tal que se nombró los nombres de los autores de la documentación investigada respetando los derechos de autor.

Por otro lado, las personas elegidas a participar en el cuestionario entrevista han sido escogidas previo consentimiento.

IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta parte de la investigación podemos decir que, tras lo visto y revisado en nuestro marco teórico, los autores apoyan nuestra justificación para determinar que la coexistencia de diversos regímenes laborales en el sector público es causa de trato discriminatorio de los servidores públicos.

Lo cual es verdaderamente lamentable que se sigan dando y fomentando de alguna manera la desigualdad entre trabajadores del estado que como administradores públicos deberían ser en todo caso el ejemplo para la sociedad.

También pudimos ver tras el análisis que los autores de los documentos revisados para nuestro marco teórico coinciden en establecer que el trato discriminatorio tiene diversas aristas en la realidad nacional, con lo cual sustentamos nuestro objetivo general que es determinar y ver de qué manera se da la discriminación por la coexistencia de diversos regímenes laborales, aquí pues algunos señalan que el estado no cumple con su papel de ente protector como está señalado en nuestra constitución política del Peru (...) *C.P. P. Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado*, artículo recogido también para realizar una pregunta en nuestro instrumento de apoyo que es un cuestionario realizado a servidores públicos en actividad.

Por otro lado, recogiendo los aportes de los autores de nuestros antecedentes nacionales vemos que el tema es aún más amplio pues no solo tocan discriminación por beneficios laborales de uno y otro régimen, vemos pues que en el caso de los regímenes más usados en la administración pública se encuentran aquellos como el DS 276, 728 y 1057 (CAS), los cuales están siendo más desarrollados en nuestro anexo; sino también se da muchas veces la desnaturalización de contratos, cuando se contrata a personal bajo un determinado puesto de trabajo por un sueldo mayor y al final ejerce otro tipo de función menor al de su perfil o viceversa; pero esto es otro tema que llama la atención y que sería materia de otro estudio.

Así pues, nuestros antecedentes nacionales coinciden en que la realidad laboral del servidor público es motivo de discriminación y hasta de vulneración de

los derechos fundamentales ante la falta de igualdad ya sea del tipo económico o por función y/o beneficios.

El objetivo específico: a) Determinar si existe igualdad de trato a los servidores públicos que coexisten con diferentes regímenes laborales damos cuenta que en las revisiones bibliográficas pudimos ver en una publicación de la OIT que, si bien la discriminación flagrante ha bajado considerablemente, hoy en día existen otras formas sutiles de esta. Aquí pues podríamos mencionar, los sobretiempos trabajados y no reconocidos monetariamente, la modalidad de trabajo bajo prestación de servicio con contrato civil, pero que en realidad trabajan con vínculo laboral con horario y lugar de prestación, y así muchos casos con otros tipos de contrato que no son necesariamente objeto de esta investigación.

b) Revisar y comparar las características de los beneficios laborales existentes en los regímenes coexistentes que podrían ser la causa de trato discriminatorio.

Los autores nos ayudan a corroborar también nuestro objetivo específico que es revisar y comparar los beneficios laborales de uno y otro régimen laboral, siendo que muchos difieren unos de otros ya sea de manera económico o de posibilidades de tener línea de carrera y lo más importante la estabilidad laboral, lo que lleva a limitar y de alguna manera someter a las labores encomendadas por mantener sus puestos de trabajo,

son pues innumerables formas de trato discriminatorio que atan al servidor a continuar a pesar de ello, siendo a veces víctima de psicosociales, hoy en día bajo el contexto del trabajo remoto esto se ha elevado más ya que no existe horario pues se es víctima de llamado a cualquier hora, sin permitir la desconexión digital lo que vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo.

Luis Alberto Vargas Reyes (2018) manifiesta en su investigación el trato discriminatorio que tiene los servidores bajo el régimen CAS al no poder acceder a una línea de carrera que les permita ascender de puesto a diferenciación de otros regímenes que si cuentan con este beneficio como es el régimen 276

c) Analizar las consecuencias de la falta de igualdad entre regímenes laborales en el sector público

Angie Josselyn Rivera (2017) nos habla del caso Huatuco, donde se busca reconocer la desnaturalización de los contratos laborales en el sector público, y en consecuencia permitir que el servidor retome a su puesto de trabajo, derecho que no figura en la norma laboral pública.

De igual manera, y para enriquecer más esta investigación que es de tipo cualitativa hemos recurrido a un instrumento de apoyo, elaborando así dos cuestionarios de preguntas diferenciadas, una para servidores públicos en actividad y otra también a servidores públicos, pero con profesión de abogados.

Es así como, de la primera encuesta, pudimos recoger la opinión de los servidores donde muchos coincidían que el estado a través de la legislación laboral no cumple con su rol protector

En otro punto se consultó si debería existir una entidad fiscalizadora del sector público, o atribuirle funciones a la Sunafil para que en temas de fiscalización también vele por los derechos de los trabajadores del estado, donde algunos coincidieron que si debería, lo que demuestra que los servidores también son discriminados en ese aspecto pues ante alguna vulneración simplemente tocaría continuar por miedo a la no renovación del contrato laboral; así mismo alguno opino que no cabría la figura de la fiscalización entre el mismo estado.

En este sentido uno de los autores de nuestro antecedente nacional menciona un caso en particular por la desnaturalización de contrato y la pronunciación del tribunal constitucional instancia hasta donde se debe acudir si es que quieres obtener alguna solución de justicia, lo cual es preocupante.

Así mismo los abogados consultados en algunos casos especialistas en temas laborales aportaron a nuestra tesis con sus comentarios libres en una de las preguntas de nuestra encuesta sobre los intentos fallidos del estado por unificar los regímenes laborales, muchos precisan que se debe a la falta de voluntad, falta de consenso entre los poderes del estado y/o corrupción así mismo escaso conocimiento en gestión pública de los dirigentes de nuestra legislación. Lo que demuestra lo deficiente que es la organización del estado siendo que dentro del mismo estado se promueve muchas veces la informalidad, cuando se dan contrataciones que no se rigen al perfil adecuado del puesto y solo dan lugar a

recomendaciones muchas veces amparándose en los llamados puestos de confianza.

Los antecedentes internacionales también nos ayudan a ver como los extremos no son buenos en materia laboral en el servicio público, pues vemos que en otros países la administración pública es privilegiada por sus altos sueldos y se hace uso de los convenios colectivos o sindicatos para manejar de alguna manera los beneficios sociales, desnaturalizando el tipo de contrato público.

Vemos así que nuestro ámbito de estudio es el Derecho Laboral, del cual desprende las categorías señaladas.

CONCLUSIONES

Habiendo revisado, leído e investigado podemos determinar que el trato digno al trabajador en general y respecto a la legislación laboral juegan un papel muy importante en la sociedad; ya hemos visto pues como se han dado conflictos a nivel mundial cuando esto es escaso. Y como las sociedades responden ante las injusticias que se puedan dar, lo cual además genera un gasto en la economía de los estados.

Justamente la creación de la OIT se da en un contexto de guerra en 1919 como parte del tratado de Versalles que termino con la primera guerra mundial, en busca de la paz mundial desde entonces este organismo busca velar por la protección de los derechos laborales.

Siendo así y habiendo entendido la importancia que tiene la buena convivencia entre el trabajador y el empleador, nos remitimos a el análisis del actual contexto que viven los trabajadores en el sector público específicamente.

Vemos que la realidad es preocupante, lo que motiva al interés de esta investigación, así pues, hemos recurrido a leer a otros autores que concuerdan con el tema de nuestra tesis que la coexistencia de los diversos regímenes laborales en el sector público es motivo del trato discriminatorio del servidor público lo que nos hace concluir de manera puntual en que:

1. La desigualdad de beneficios entre regímenes laborales promueve el trato discriminatorio,
2. El uso indiscriminado de estos diversos regímenes lleva a la informalidad dentro del estado
3. El principio protector no se cumple ante los diversos regímenes que vulneran los derechos laborales
4. La falta de un ente fiscalizador desampara al servidor público ante la vulneración de sus derechos laborales.
5. La desigualdad laboral hace que muchas veces se desnaturalice los contratos laborales.

RECOMENDACIONES

1. Se propone la aplicación de la normativa ya existente, como es la Ley de Servicio Civil, con una modificación en DS 91-2021-PCM en su en la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria de la acotada Ley, prevé que las y los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 pueden trasladarse voluntariamente y previo concurso público de méritos; Se sugiere cambiar a “obligatorio de manera progresiva a los trabajadores que cumplido los 2 años de labores que hayan obtenido calificación de buen rendimiento (GDR) hagan su pase directo a este régimen.
2. Se propone Incluir en las políticas públicas la prohibición de contratación con diversos regímenes laborales e iniciar con contratos con igualdad de beneficios.
3. El estado debe cumplir con su principio protector, por lo que se sugiere difundir y capacitar a los servidores públicos en temas relacionados a derecho laboral.
4. Se recomienda poner en debate el otorgamiento de competencia y autonomía a la Sunafil en temas de fiscalización y capacitación a las entidades públicas con diferentes regímenes.

REFERENCIAS

- Alejandra Elvira Mendoza (2012) Tesis “Vulneración de los derechos laborales de los servidores y las servidoras públicos en nuestro ordenamiento jurídico” Facultad de Derecho - Universidad Mayor de San Andres - Ciudad de La Paz - Estado Plurinacional de Bolivia – revisado marzo 2022
- Ana M. Fuentes Alarcón (2017) Tesis “Diferencias entre los beneficios laborales del Sector Público versus el Sector Privado” Universidad de Concepción Campus Los Ángeles Departamento de Gestión Bio Bio – Chile – revisado febrero 2022
- Angie Josselyn Rivera T. (2017) Tesis “La Vulneración De Los Derechos Laborales Por Parte Tribunal Constitucional En Aplicación Del Precedente Vinculante Del Expediente N° 5057-2013-Aa/Tc-Caso Huatuco” Facultad de Derecho y Ciencia Política, Universidad Ricardo Palma, Lima - revisado noviembre 2021
- Asociación de contribuyentes del Perú, “La complejidad de los regímenes laborales del Estado”, página web publicación del 21 de agosto del 2021 <https://tucontribuyes.com/la-complejidad-de-los-regimenes-laborales-del-estado/> - revisado noviembre 2021
- Bbc News/Mundo (2018) Publicación web “Los países del mundo en los que se trabajan más horas (y los dos primeros son de Latinoamérica)” <https://www.bbc.com/mundo/institucional-43872427> - revisado el 04 diciembre 2021
- Bozá Pró, G. (2004) Themis “Revista de derecho”. Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, pp. 23-26.1 revisado octubre 2021

Brahyan Rocha (2020) en su Blog “Memorias de la Administración Pública - Eliminación del Contrato administrativo de servicios”
<https://brahyanrocha.blogspot.com/2020/12/memorias-de-la-administracion-publica.html> revisado marzo 2022

Carlos Hakansson Nieto (2011) en su publicación “Principio de subsidiariedad”
Facultad de Derecho – Universidad de Piura
<https://www.udep.edu.pe/hoy/2011/06/el-principio-de-subsidiariedad/>
revisado enero 2022

Diario Oficial “El Peruano” (2017) en su publicación “ Retos en la Carrera Publica”
<https://elperuano.pe/noticia/56247-el-servidor-publico-asume-los-cambios> -
[revisado enero 2022](#)

Diego Zegarra Valdivia (2019) “El servicio público en el sistema jurídico peruano”
Biblioteca Virtual V/LEX Informacion Jurídica Inteligente
<https://vlex.com.pe/vid/servicio-publico-sistema-juridico-peruano-76408895>
- revisado marzo 2022

Ena Ramos Changoya (2018) en la publicación web de Gesiopolis “Métodos y técnicas de investigación”, Argentina <https://www.gestiopolis.com/metodos-y-tecnicas-de-investigacion/> - revisado febrero 2022

Equipo Editorial Etecé (2021) “Métodos de Investigación”, última edición 5/08/2021
Argentina <https://concepto.de/metodos-de-investigacion/> - revisado febrero 2022

EsSalud. (2018) Pase de trabajadores CAS a régimen N° 728. Recuperado de
<http://www.essalud.gob.pe/pase-de-trabajadores-cas-a-regimen-728/>
revisado marzo 2022

Fernando Luján-Acosta (2015) en su publicación “ La desnaturalización del contrato de empleo público” en la Revista Digital de Derecho Administrativo N° 14 Buenos Aires – Argentina

<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/Deradm/article/view/4298/488>

[2](#) - revisado diciembre 2021

Franco, Y (2014) “Técnicas e instrumentos de investigación”, blog Tesis de Investigación. Venezuela

[http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2014/06/tecnicas-e-instrumentos-](http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2014/06/tecnicas-e-instrumentos-de.html)

[de.html](#) - revisado febrero 2022

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación.

Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial

Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5,

714 p. - revisado enero 2022

Instituto Hegel (2021) Legislación laboral: Concepto y actualidad en Perú, blog

<https://hegel.edu.pe/blog/legislacion-laboral-concepto-y-actualidad-en-peru/>

- revisado marzo 022

Jesus chaname en el Portal jurídico Pasión por el Derecho LP (2021) “Derecho Laboral” <https://lpderecho.pe/lp-pasion-por-el-derecho/> revisado diciembre

2021

Jesus chaname en el Portal jurídico Pasión por el Derecho LP (2021) “Cuales son los regímenes laborales en el Peru” [https://lpderecho.pe/cuales-son-los-](https://lpderecho.pe/cuales-son-los-regimenes-laborales-en-el-peru-bien-explicado/)

[regimenes-laborales-en-el-peru-bien-explicado/](#) - revisado marzo 2022

Jose L. Jara Bautista (2017) Portal Pasión por el Derecho LP “Tránsito de los servidores públicos al nuevo Régimen del Servicio Civil en el Perú regulado por la Ley 30057. ¿Estamos realmente frente a un traslado voluntario?

<https://lpderecho.pe/transito-los-servidores-publicos-al-nuevo-regimen-del->

[servicio-civil-peru-regulado-la-ley-30057-estamos-realmente-frente-traslado-voluntario/](#) - revisado marzo 2022

Luis Alberto Vargas Reyes (2018) Tesis “Régimen CAS en la vulneración al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017” Lima, Facultad de Derecho y Humanidades, Universidad Cesar Vallejo pagina 119. - revisado noviembre 2021

Luz Pacheco-Zerga (2010) Repositorio “LA LEGITIMIDAD CONSTITUCIONAL DE LOS REGÍMENES LABORALES ESPECIALES” Repositorio Institucional Pirhua – Facultad de Derecho, Universidad de Piura - revisado diciembre 2021

Luz Pinto Lozano (2013) en su blog Hermenéutica jurídica, <http://docenteuniciencia.blogspot.com/2013/04/hermeneutica-juridica.html> [revisado 02 febrero 2022](#) - revisado noviembre 2021

Marta, Pulido Polo (2015) en la Revista Redalyc. Org “Ceremonial y Protocolo: Métodos y técnicas de investigación científica” Universidad de Cádiz, España <https://www.redalyc.org/pdf/310/31043005061.pdf> - revisado el 02 de febrero 2022

Miguel Grande Yáñez (2012) Hermenéutica Jurídica y Justicia, revista de la facultad de derecho de la universidad Pontificia Comillas – España <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/38> - revisado 6 de febrero 2022

Ministerio de Trabajo y promoción del empleo (2022) portal gob.pe, información institucional <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/institucional> - revisado marzo 2022

- Montalvo Uvidia, Brenda Rubí (2017) Tesis “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”, Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Peru, pág. 119 Lima, - revisado noviembre 2021
- Neves, Javier “Introducción al Derecho del trabajo” Lima: Fondo editorial PUCP, 2018 – revisado el 15 de enero 2022
- Nicolas, Cortez (2021) publicación en la página web de Geo Victoria, “Los Regímenes Laborales en el Peru, lo que se conoce” <https://www.geovictoria.com/pe/recursos-humanos/regimenes-laborales-en-el-peru/> – revisado marzo 2022
- Noticias “OIT” (2003) publicación en su página web institucional “La OIT lanza el primer informe global sobre discriminación en el trabajo” - revisado diciembre 2021
- OIT (2017) “C111 – página oficial “Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)” https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111 – revisado marzo 2022
- Palomeque, Manuel. (2010) Libro “El derecho constitucional a la igualdad y no discriminación en las relaciones de trabajo”. Madrid - España
- Pamela Allison Apaza (2020) publicación “Régimen CAS: ¿Por qué debe ser eliminado? revista Enfoque del Derecho de los alumnos de la facultad de Derecho de la Universidad Católica del Peru <https://www.enfoquederecho.com/2020/09/28/regimen-cas-por-que-debe-ser-eliminado/> - revisado marzo 2022

Peralta Calcina, Jonne (2017) “Análisis jurídico del derecho a la igualdad en los regímenes laborales especiales de promoción del empleo productivo en el Perú 2011 – 2016” Facultad de Derecho / Universidad Nacional de San Agustín <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4695> - revisado marzo 2022

R&C Consulting – Escuela de Gobierno y Gestión Pública – Publicación octubre 2017 <https://rc-consulting.org/blog/2017/10/regimenes-laborales-publicos/> revisado noviembre 2021

Revista Digital Asociación de contribuyentes (2021) en su publicación “El engañoso fallo del TC sobre los CAS” <https://tucontribuyes.com/el-enganoso-fallo-del-tc-sobre-los-cas/> - revisado diciembre 2021

Servir – Autoridad del Servicio Civil, publicación “La Actual Reforma del Servicio Civil” https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205587/SERVIR_-_El_servicio_civil_peruano_-_Cap2.PDF - revisado marzo 2022

Sunafil – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, página oficial gob.pe “información institucional” <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/institucional> - revisado marzo 2022

Teoría general de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo
Autores: Carlos Hugo Preciado Domènech directores de la Tesis: Ignacio García-Perrote Escartín (dirtes.) Lectura: En la UNED. Universidad Nacional de Educación a Distancia (España) en 2017 Idioma: español - revisado noviembre 2021

Tesis Plus (2012) en su publicación “Investigaciones no experimentales” <https://tesisplus.com/investigacion-no-experimental/investigacion-no-experimental-segun-autores/> - revisado noviembre 2021

ANEXOS

ANEXO N° 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TRAVEZAÑO MAXIMILIANO MARILU estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Coexistencia de Regímenes laborales en entidades públicas, como trato discriminatorio de los servidores públicos", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MARILU TRAVEZAÑO MAXIMILIANO DNI: 09773088 ORCID 0000-0002-6849-4970	Firmado digitalmente por: MTRAVEZANOM el 16-04- 2022 00:37:15

Código documento Trilce: TRI - 0295885



ANEXO N° 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARRIONUEVO FERNANDEZ JOSE ROBERTO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Coexistencia de Regímenes laborales en entidades públicas, como trato discriminatorio de los servidores públicos", cuyo autor es TRAVEZAÑO MAXIMILIANO MARILU, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 21 de Abril del 2022

Apellidos y Nombre del Asesor:	Firma
BARRIONUEVO FERNANDEZ JOSE ROBERTO DNI: 07640667 ORCID 0000-0001-9679-7015	Firmado digitalmente por: JBARRIONUEVO16 el 21- 04-2022 16:54:03

Código documento Trilce: TRI - 0297211



ANEXO N° 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, TRAVEZAÑO MAXIMILIANO MARILU identificado con DNI N° 09773088, (respectivamente) estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES y de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis Completa: "Coexistencia de Regímenes laborales en entidades públicas, como trato discriminatorio de los servidores públicos".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

LIMA, 16 de Abril del 2022

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
TRAVEZAÑO MAXIMILIANO MARILU DNI: 09773088 ORCID 0000-0002-6849-4970	Firmado digitalmente por: MTRAVEZANOM el 16-04- 2022 00:37:09

Código documento Trilce: TRI - 0295884



ANEXO 4: Matriz de Categorización

Título: Coexistencia de Regímenes laborales en entidades públicas, como trato discriminatorio de los servidores públicos

PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS	CONCEPTUALIZACIÓN	SUBCATEGORÍAS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN
<p>Problema General:</p> <p>1. ¿De qué manera la coexistencia de regímenes laborales en las entidades públicas, se relacionan con el trato discriminatorio de los servidores públicos?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>1. Identificar de qué manera la coexistencia de regímenes laborales en las entidades públicas son causa de trato discriminatorio de los servidores públicos</p>	<p>Contratos laborales</p>	<p>Regímenes laborales, que viene a ser el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos; entidades públicas, todo organismo con personería jurídica comprendido en los niveles de Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local, incluidos sus respectivos Organismos Públicos Descentralizados;</p>	<p>- Principio protector.</p> <p>- Beneficios laborales principales que hacen la diferenciación</p>	<p>TÉCNICAS:</p> <p>- Cuestionario.</p> <p>- Análisis Documental.</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>1. ¿De qué manera, el principio protector asegura la igualdad laboral entre servidores públicos con diferentes contratos</p> <p>2. ¿De qué manera la diferencia de beneficios afecta al trato del servidor</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>a) Determinar si existe igualdad de trato a los servidores públicos que coexisten con diferentes regímenes laborales. b) Revisar y comparar las características de los beneficios laborales existentes en los regímenes coexistentes que podrían ser la causa de trato discriminatorio. c) Si el principio protector del estado se.</p>	<p>Beneficios laborales diferenciados por contrato</p>	<p>Trato discriminatorio, la discriminación consiste en otorgar un trato peor o diferenciado a una persona en comparación con otras; servidores públicos, es aquella persona vinculada a la administración pública por una relación laboral fija de tipo remunerada, bajo un estatuto regulado por el derecho administrativo.</p>		<p>INSTRUMENTOS:</p> <p>- Guía de Entrevista.</p> <p>- Guía de Análisis Documental.</p>

Fuente: Elaboración propia (2022)

MATRIZ DE CONSISTENCIAS – TRABAJO DE INVESTIGACION

COEXISTENCIA DE RÉGIMENES LABORALES EN ENTIDADES PÚBLICAS, COMO TRATO DISCRIMINATORIO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Línea de investigación: **DERECHO LABORAL**

JUSTIFICACION	PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO
La justificación de este trabajo de investigación es demostrar el trato discriminatorio que se da a los servidores públicos por la coexistencia de regímenes laborales en las entidades publicas	1. ¿De qué manera la coexistencia de regímenes laborales en las entidades públicas, se relacionan con el trato discriminatorio de los servidores públicos?	1. Identificar de qué manera la coexistencia de regímenes laborales en las entidades públicas son causa de trato discriminatorio de los servidores públicos	1. Determinar y relacionar que la diferencia de beneficios laborales como parte del trato discriminatorio de los servidores públicos

Modelo: **CUALITATIVO**

CATEGORIAS	METODOLOGIA
1. Coexistencia de regímenes laborales 2. trato discriminatorio de los servidores públicos SUB CATEGORIAS 1.1 Regimenes del sector privado	El enfoque de esta investigación es cualitativo, que busca con la recopilación de datos, revisar para interpretar la relación con nuestros objetivos usando para ello el método hermenéutico para la aplicación en la interpretación de los textos, revistas, tesis, etc. recogidos.

<p>1.2 regímenes del sector público, DL276, 728 y 1057 (CAS)</p> <p>2.1 Estabilidad laboral</p> <p>2.2 línea de carrera</p> <p>2.3 Remuneración diferenciadas</p>	<p style="text-align: center;">TIPO DE INVESTIGACION</p> <p style="text-align: center;">Esta investigación es del tipo básica no experimental</p>
---	--

TECNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO

ESCENARIOS DE ESTUDIO	PARTICIPANTES
<p>Nuestro escenario es la ciudad de Lima, y las diferentes entidades públicas consultadas, de manera virtual.</p>	<p>Los participantes son servidores públicos con labores administrativas o especialistas en actividad, así como abogados al servicio del estado</p>

GUIA DE ENTREVISTA / CUESTIONARIO

Utilizamos la herramienta de Google Form, realizando así de manera virtual nuestro cuestionario 1 dirigido a servidores públicos con diferentes profesiones debido a la nueva normalidad laboral que acontece debido a la pandemia del Covid 19

GUIA DE ENTREVISTAS

Entrevista Nro.

Nombre:

Profesión:

Estudios:

Registro CAL:

Experiencia laboral:


Objetivos y Preguntas	Respuestas
Objetivo general, El objetivo general es pues analizar y determinar de qué manera se da la discriminación y desigualdad a los servidores públicos en las instituciones públicas a causa de la coexistencia de diferentes regímenes laborales	
1. ¿. C.P.P Artículo 2, 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. ¿Qué comentario harías respecto de este artículo en relación a la diversidad de regímenes laborales existentes	

<p>en el sector público ¿existe discriminación?</p>	
<p>2. ¿C.P. P. Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. ¿Según este artículo sientes que el estado cumple con su principio protector a los servidores públicos?</p>	
<p>3. ¿Que comentarios te merece la coexistencia de diversos regímenes laborales en el sector público?</p>	
<p>objetivo específico, a) Determinar si existe igualdad de trato a los servidores públicos que coexisten con diferentes regímenes laborales. b) Revisar y comparar las características de los beneficios laborales existentes en los regímenes coexistentes que podrían ser la causa de trato discriminatorio. c) Analizar las consecuencias de la falta de igualdad entre regímenes laborales en el sector público.</p>	
<p>4. ¿Crees que la Coexistencia de diferentes Regímenes laborales</p>	

en el sector público es motivo de trato discriminatorio? ¿por qué?	
5. ¿A qué crees que se deba los intentos fallidos del estado por unificar el régimen laboral en el sector público?	
6. ¿7. ¿Crees que la legislación laboral debería ser modificada para evitar la discriminación entre regímenes laborales existentes en el sector público??	
7. ¿¿Crees que debería haber un ente fiscalizador que vele por los derechos laborales de los servidores públicos??	
8. ¿Por último que opinión te merece la realidad laboral del servidor público?	

ANEXO N° 5

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS



CUESTIONARIO SOBRE LA COEXISTENCIA DE REGIMENES LABORALES EN EL SECTOR PUBLICO

Instrumento de apoyo para Tesis

1. NOMBRE Y APELLIDO *

Texto de respuesta corta
.....

DNI *

Texto de respuesta corta
.....

2. ¿CUANTO TIEMPO TIENES LABORANDO EN EL SECTOR PUBLICO? *

Texto de respuesta corta
.....

3. ¿CUANTOS REGIMENES LABORALES CONOCES QUE EXISTEN EN LA ENTIDAD DONDE LABORAS ACTUALMENTE Y CUALES SON? *

Decreto Legislativo 276

Decreto Legislativo 728

Decreto Legislativo 1057 (CAS)

DESARROLLO DE CUESTIONARIO 1

1.

Fecha de desarrollo de cuestionario	16/02/2022
Nombre y Apellidos	Giancarlo Sanchez Vidal
Documento de Identidad	42879332
Profesión	Sociólogo ambientalista
Tiempo de Servicio en el sector publico	3 años
3. ¿. ¿Cuántos Regímenes Laborales conoces que Existen en la entidad donde laboras actualmente y cuáles son?	Entrevistado indica 3 regímenes que coexisten en su entidad, DL 1057 (CAS), Ley Nº 30327, Ley de Promoción de las Inversiones para el Crecimiento Económico y el Desarrollo Sostenible, establece que la Nómina de Especialistas, locación (contrato civil)
4. ¿Qué régimen laboral tiene tu actual contrato?	Ley de Promoción de las Inversiones para el Crecimiento Económico y el Desarrollo Sostenible, establece que la Nómina de Especialistas régimen especial para SENACE
5. C.P.P Artículo 2, 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. ¿Qué comentario harías respecto de este artículo en relación a la diversidad de regímenes laborales existentes en el sector público ¿existe discriminación?	Todo ámbito laboral, más allá del régimen, es vulnerable de cierto grado de discriminación, principalmente sobre el sexo.
6. C.P. P. Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza,	Considero que no, pues ciertamente el poder legislativo plantea proyectos de

<p>en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. ¿Según este artículo sientes que el estado cumple con su principio protector a los servidores públicos?</p>	<p>ley que vulneran los regímenes laborales en favor del sector empresarial y en perjuicio del trabajador: disminución de vacaciones, horarios laborales, disminución de salarios, seguros de salud, años extendidos para la jubilación, entre otros.</p>
<p>7. ¿Crees que la legislación laboral debería ser modificada para evitar la discriminación entre regímenes laborales existentes en el sector público?</p>	<p>En cuanto a sanciones drásticas y ejemplares sí.</p>
<p>8. ¿Crees que debería haber un ente fiscalizador que vele por los derechos laborales de los servidores públicos?</p>	<p>Existe un ente fiscalizador, la cuestión es mejorar los mecanismos de aplicación de la supervisión y fiscalización para la sanción y freno de incumplimientos de los derechos laborales.</p>
<p>9. Por último que opinión te merece la realidad laboral del servidor público.</p>	<p>Debido a la variedad de la modalidad de contratos, no todos reciben los mismos beneficios por la misma actividad laboral.</p>

2.

Fecha de desarrollo de cuestionario	16/02/2022
Nombre y Apellidos	Fiorella Malasquez Lopez
Documento de Identidad	41956776
Profesión	Ingeniera ambiental
Tiempo de Servicio en el sector publico	6 años
3. ¿. ¿Cuántos Regímenes Laborales conoces que Existen en la entidad donde laboras actualmente y cuáles son?	Entrevistado indica 3 regímenes que coexisten en su entidad, DL 1057 (CAS), Ley N° 30327, Ley de Promoción de las Inversiones para el Crecimiento Económico y el Desarrollo Sostenible, establece que la Nómina de Especialistas, locación (contrato civil)
4. ¿Qué régimen laboral tiene tu actual contrato?	D.L. 1057 (CAS)
5. C.P.P Artículo 2, 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. ¿Qué comentario harías respecto de este artículo en relación a la diversidad de regímenes laborales existentes en el sector público ¿existe discriminación?	No existe discriminación
6. C.P. P. Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. ¿Según este articulo sientes que el	SI

estado cumple con su principio protector a los servidores públicos?	
7. ¿Crees que la legislación laboral debería ser modificada para evitar la discriminación entre regímenes laborales existentes en el sector público?	NO
8. ¿Crees que debería haber un ente fiscalizador que vele por los derechos laborales de los servidores públicos?	SI
9. Por último que opinión te merece la realidad laboral del servidor público.	En la actualidad, así tengamos políticas ante la discriminación, los puestos son colocados a dedo a personas sin experiencia.

3.

Fecha de desarrollo de cuestionario	18/02/2022
Nombre y Apellidos	Celia María Cáceres Bueno
Documento de Identidad	41034836
Profesión	Bióloga
Tiempo de Servicio en el sector publico	5 años
3. ¿. ¿Cuántos Regímenes Laborales conoces que Existen en la entidad donde laboras actualmente y cuáles son?	Entrevistado indica 3 regímenes que coexisten en su entidad, DL 1057 (CAS) , Ley N° 30327, Ley de Promoción de las Inversiones para el Crecimiento Económico y el Desarrollo Sostenible, establece que la Nómina de Especialistas, locación (contrato civil) Locadores
4. ¿Qué régimen laboral tiene tu actual contrato?	D.L. 1057 (CAS)

<p>5. C.P.P Artículo 2, 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. ¿Qué comentario harías respecto de este artículo en relación a la diversidad de regímenes laborales existentes en el sector público ¿existe discriminación?</p>	<p>Discriminan y no son equivalentes con las opciones de las entidades privadas, no son atractivas para retener el talento</p>
<p>6. C.P. P. Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. ¿Según este artículo sientes que el estado cumple con su principio protector a los servidores públicos?</p>	<p>No. Mi tipo de contrato no compensa los años de servicio. Los aguinaldos son muy básicos.</p>
<p>7. ¿Crees que la legislación laboral debería ser modificada para evitar la discriminación entre regímenes laborales existentes en el sector público?</p>	<p>Si. Urgente</p>
<p>8. ¿Crees que debería haber un ente fiscalizador que vele por los derechos laborales de los servidores públicos?</p>	<p>si</p>
<p>9. Por último que opinión te merece la realidad laboral del servidor público.</p>	<p>Es muy precaria y desigual. No todos tenemos los mismos beneficios.</p>

4.

Fecha de desarrollo de cuestionario	18/02/2022
Nombre y Apellidos	Jose Alejandro Zegarra
Documento de Identidad - CE	000430148
Profesión	Ingeniero Sanitario
Tiempo de Servicio en el sector publico	4 años
3. ¿. ¿Cuántos Regímenes Laborales conoces que Existen en la entidad donde laboras actualmente y cuáles son?	Entrevistado indica 2 regímenes que coexisten en su entidad, DL 1057 (CAS), Locadores
4. ¿Qué régimen laboral tiene tu actual contrato?	D.L. 1057 (CAS)
5. C.P.P Artículo 2, 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. ¿Qué comentario harías respecto de este artículo en relación a la diversidad de regímenes laborales existentes en el sector público ¿existe discriminación?	Creo que la discriminación no es por factores indicados en el Art. 2, sino más a nivel de discriminación por sectores
6. C.P. P. Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. ¿Según este articulo sientes que el estado cumple con su principio protector a los servidores públicos?	En la institución donde laboro si.
7. ¿Crees que la legislación laboral debería ser modificada para evitar la discriminación entre regímenes	Si, debiera ser estandarizada

laborales existentes en el sector público?	
8. ¿Crees que debería haber un ente fiscalizador que vele por los derechos laborales de los servidores públicos?	Si, totalmente de acuerdo
9. Por último que opinión te merece la realidad laboral del servidor público.	Se debe trabajar para tener un sector laboral estatal competitivo con la industria privada, para poder tener servidores públicos de calidad

5.

Fecha de desarrollo de cuestionario	18/02/2022
Nombre y Apellidos	Jorge Garcia Reategui
Documento de Identidad	02820050
Profesión	Economista
Tiempo de Servicio en el sector publico	28 años
3. ¿. ¿Cuántos Regímenes Laborales conoces que Existen en la entidad donde laboras actualmente y cuáles son?	Entrevistado indica 3 regímenes que coexisten en su entidad, DL 1057 (CAS), Locadores PAC (personales altamente calificados)
4. ¿Qué régimen laboral tiene tu actual contrato?	D.L. 1057 (CAS)
5. C.P.P Artículo 2, 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. ¿Qué comentario harías respecto de este artículo en relación a la diversidad de regímenes laborales existentes en el sector público ¿existe discriminación?	No existe discriminación. En teoría, los regímenes responden a la naturaleza de cada trabajo. Lo que podría haber es desigualdad respecto de determinados beneficios laborales en cada régimen de contratación
6. C.P. P. Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. ¿Según este articulo sientes que el estado cumple con su principio protector a los servidores públicos?	NO. Si bien actualmente se ha dado estabilidad a los servidores CAS, existe una gran desigualdad entre todos los regímenes laborales en el sector público.

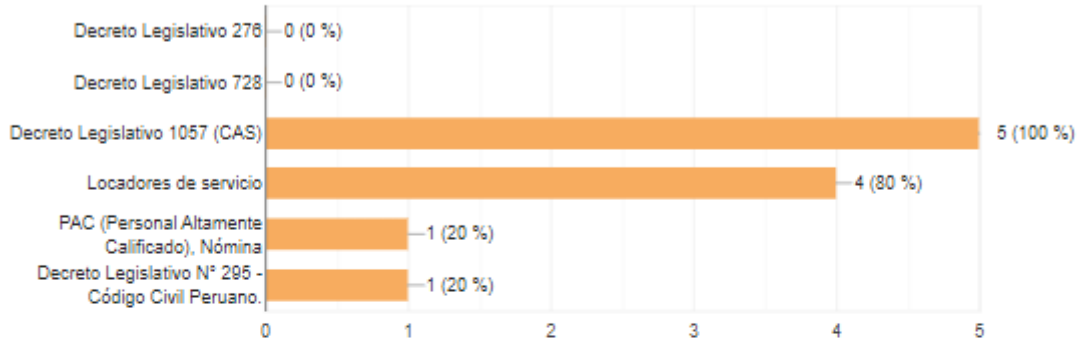
<p>7. ¿Crees que la legislación laboral debería ser modificada para evitar la discriminación entre regímenes laborales existentes en el sector público?</p>	<p>Se debe reconocer derechos mínimos a todos los servidores públicos (cálculo de gratificaciones, CTS, incentivos por productividad, bonos, etc.)</p>
<p>8. ¿Crees que debería haber un ente fiscalizador que vele por los derechos laborales de los servidores públicos?</p>	<p>si</p>
<p>9. Por último que opinión te merece la realidad laboral del servidor público.</p>	<p>Si bien se ha avanzado bastante en la profesionalización del servidor público, la coexistencia de diversos regímenes laborales no permite un mejor desarrollo. Además, la meritocracia debe ser el elemento fundamental para el ingreso y permanencia de todo servidor público</p>

RESULTADOS MAS RESULTANTES DE CUESTIONARIO N° 1

3. ¿CUANTOS REGIMENES LABORALES CONOCES QUE EXISTEN EN LA ENTIDAD DONDE LABORAS ACTUALMENTE Y CUALES SON?

 Copiar

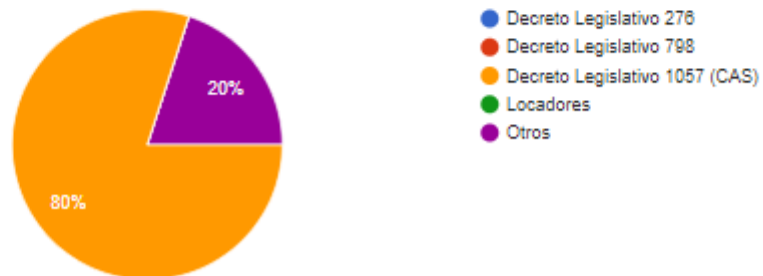
5 respuestas




4. ¿QUE REGIMEN LABORAL TIENE TU ACTUAL CONTRATO?

 Copiar

5 respuestas



CUESTIONARIO 2



COEXISTENCIA DE REGIMENES LABORALES EN ENTIDADES PUBLICAS, COMO TRATO DISCRIMINATORIO DE SERVIDORES PUBLICOS - Abogados

INSTRUMENTO DE APOYO PARA TESIS

NOMBRES Y APELLIDOS *

Texto de respuesta corta

PROFESION *

Texto de respuesta corta

N° DE COLEGIATURA *

Texto de respuesta corta

1. Que comentarios te merece la coexistencia de diversos regimenes laborales en el sector público *

Texto de respuesta larga

DESARROLLO DE CUESTIONARIO 2 – PARA SERVIDORES PUBLICOS ABOGADOS

1.

Fecha de desarrollo de cuestionario	12/02/2022
Nombre y Apellidos	Elio Abimael Béjar Cárdenas
Profesión	Abogado Laboralista
N° Colegiatura	1944
1. Que comentarios te merece la coexistencia de diversos regímenes laborales en el sector público	Es una muestra de que la política de relaciones de trabajo que logre igualdad y bienestar en el sector público es lo último que se busca. Algunos regímenes se han implementado por clientelismo, otros para precarizar derechos y sólo los regímenes con estabilidad laboral se han conseguido gracias a la lucha de algunos sectores de trabajadores públicos.
2. Crees que la Coexistencia de diferentes Regímenes laborales en el sector público es motivo de trato discriminatorio? ¿por qué?	Lo es. Porque no existe ninguna razón que justifique que algunos trabajadores tengan estabilidad laboral, beneficios sociales y derecho a formar sindicatos mientras otros no.
3. A que crees que se deba los intentos fallidos del estado por unificar el régimen laboral en el sector publico	No existe realmente una voluntad interna de unificar los regímenes. La ley Servir es un apéndice del Tratado de Libre Comercio con los EEUU. Mantener vigente el tratado es la verdadera intención, la reforma del trabajo en el sector público es sólo un medio. No hay real interés.
4. Crees que se le debería atribuir a la Sunafil la fiscalización de derechos laborales del servicio público al igual que lo hace con el sector privado ¿por qué?	Sí. Precisamente por no generar tratos desiguales sin justificación.
5. ¿Servir propone el transito progresivo y voluntario por nuevo concurso de mérito a la Ley Servir, a pesar de que los servidores ingresaron a su puesto actual por concurso público Que opinión te merece esta medida?	Si un servidor público ya ingresó por concurso al sector público no se le debe someter a un nuevo concurso, salvo que tenga la real opción de conservar su régimen, lo que no ocurre en los trabajadores CAS.

<p>6. Qué opinión te merece la pronunciación del Tribunal constitucional respecto de la Ley 31131 Ley que Establece Disposiciones para erradicar La Discriminación en Los Regímenes Laborales del Sector Público</p>	<p>Nefasta. Esa sentencia no está correctamente motivada. Padece de motivación aparente. Indica que la ley va en contra de la implementación del régimen Servir cuando es todo lo contrario; no explica que precisamente se desmotivaría el tránsito porque la ley Servir no es atractiva y prefiere, sin decirlo, que los trabajadores sean precarios para que sí se vean obligados a "optar" por el tránsito.</p>
<p>7. Por último apreciamos nos dejes tu opinión o comentario de la realidad actual de la legislación laboral en el ámbito publico</p>	<p>No existe realmente una necesidad interna por ordenar los regímenes laborales y unificarlos. Es una necesidad que proviene de la firma de un tratado comercial internacional. En el fondo nadie quiere reformar el empleo público mejorando los derechos de los trabajadores precarios.</p>

2.

<p>Fecha de desarrollo de cuestionario</p>	<p>14/02/2022</p>
<p>Nombre y Apellidos</p>	<p>Víctor Manuel Gómez Rojas</p>
<p>Profesión</p>	<p>Abogado</p>
<p>Nº Colegiatura</p>	<p>38330</p>
<p>1. Que comentarios te merece la coexistencia de diversos regímenes laborales en el sector público</p>	<p>Es incorrecto, no debería diferenciarse</p>
<p>2. Crees que la Coexistencia de diferentes Regímenes laborales en el sector público es motivo de trato discriminatorio? ¿por qué?</p>	<p>Si, al darse trato desigual</p>
<p>3. A que crees que se deba los intentos fallidos del estado por unificar el régimen laboral en el sector publico</p>	<p>Falta de consenso</p>
<p>4. Crees que se le debería atribuir a la Sunafil la fiscalización de derechos laborales del servicio público al igual</p>	<p>Si, porque es la entidad encargada</p>

que lo hace con el sector privado ¿por qué?	
5. ¿Servir propone el transito progresivo y voluntario por nuevo concurso de mérito a la Ley Servir, a pesar de que los servidores ingresaron a su puesto actual por concurso público Que opinión te merece esta medida?	Que es incorrecto
6. Qué opinión te merece la pronunciación del Tribunal constitucional respecto de la Ley 31131 Ley que Establece Disposiciones para erradicar La Discriminación en Los Regímenes Laborales del Sector Público	Que no es correcto y no deben darse discriminaciones
7. Por último apreciamos nos dejes tu opinión o comentario de la realidad actual de la legislación laboral en el ámbito publico	Es discriminatoria

3.

Fecha de desarrollo de cuestionario	15/02/2022
Nombre y Apellidos	Guillermo Daniel Morales Chanco
Profesión	Abogado
N° Colegiatura	01647
1. Que comentarios te merece la coexistencia de diversos regímenes laborales en el sector público	Es lamentable para el empleado recibir estos tratos q al final son discriminatorios, contraviene los derechos constitucionales. Creo que debe erradicarse de una vez y tener un solo régimen con sus niveles de servicio y así pueda mantenerse una Buena relación laboral
2. Crees que la Coexistencia de diferentes Regímenes laborales en el sector público es motivo de trato discriminatorio? ¿por qué?	Si, ya lo comenté líneas arriba "contraviene los derechos de Las personas:
3. A que crees que se deba los intentos fallidos del estado por unificar el régimen laboral en el sector publico	Efectivamente, el estado ha tratado de ordenar este sistema, lamentablemente hay grupos enquistados en Las instituciones del estado q solo velan por intereses personales y/o grupales.

4. Crees que se le debería atribuir a la Sunafil la fiscalización de derechos laborales del servicio público al igual que lo hace con el sector privado ¿por qué?	La Sunafil es otro problema, CREO q más bien debe HABER una reforma institucional en el mintra y dar nacimiento a un órgano de control de derechos del trabajador público y privado 9
5. ¿Servir propone el transito progresivo y voluntario por nuevo concurso de mérito a la Ley Servir, a pesar de que los servidores ingresaron a su puesto actual por concurso público Que opinión te merece esta medida?	No estoy de acuerdo. Pienso q Las instituciones del estado debe n ser puestos de trabajo para los peruanos dando la oportunidad a todos. Los trabajadores deben tener un periodo máximo de 5 años y así poder dar la oportunidad a otros que también necesitan trabajar, siempre cumpliendo con los requisitos necesarios
6. Qué opinión te merece la pronunciación del Tribunal constitucional respecto de la Ley 31131 Ley que Establece Disposiciones para erradicar La Discriminación en Los Regímenes Laborales del Sector Público	Creo que va ser solo noticia temporal
7. Por último apreciamos nos dejes tu opinión o comentario de la realidad actual de la legislación laboral en el ámbito publico	He podido constatar la deficiente atención a los administrados y creo q falta como dije antes, cambios radicales de selección y eliminar el compadrazgo

4.

Fecha de desarrollo de cuestionario	15/02/2022
Nombre y Apellidos	Leonardo Daniel Paz Aparicio
Profesión	Abogado
Nº Colegiatura	57077
1. Que comentarios te merece la coexistencia de diversos regímenes laborales en el sector público	Desde la perspectiva de la administración pública, es una facilidad para la contratación flexible del personal de acuerdo con diversas circunstancias. Desde el lado del trabajador, podría considerarse que podría homologarse en un sólo marco laboral, siendo equitativo e igualitario para todos los trabajadores.
2. Crees que la Coexistencia de diferentes Regímenes laborales en el	Podría considerarse que sí, toda vez si el funcionario contratado o el funcionario contratado por servicios,

sector público es motivo de trato discriminatorio? ¿por qué?	tienen las mismas obligaciones, pero no los mismos beneficios.
3. A que crees que se deba los intentos fallidos del estado por unificar el régimen laboral en el sector publico	Se debe al poco desincentivo que existe para la homologación de regímenes laborales.
4. Crees que se le debería atribuir a la Sunafil la fiscalización de derechos laborales del servicio público al igual que lo hace con el sector privado ¿por qué?	Es una buena idea, ya que esta entidad tiene experiencia en la fiscalización laboral. Ahora es poco probable que el Estado se fiscalice así mismo, por lo que tendría que otorgarle un grado de independencia.
5. ¿Servir propone el transito progresivo y voluntario por nuevo concurso de mérito a la Ley Servir, a pesar de que los servidores ingresaron a su puesto actual por concurso público Que opinión te merece esta medida?	Esta segunda evaluación podría ser innecesaria, toda vez que el trabajador ya pasó por un proceso de selección para un puesto permanente. No obstante, por mejora de la calidad de los servicios que brinda el Estado, debe revalidarse esta "designación".
6. Qué opinión te merece la pronunciación del Tribunal constitucional respecto de la Ley 31131 Ley que Establece Disposiciones para erradicar La Discriminación en Los Regímenes Laborales del Sector Público	No tengo conocimiento.
7. Por último apreciamos nos dejes tu opinión o comentario de la realidad actual de la legislación laboral en el ámbito publico	Es necesario que se aplique la Ley Servir para todos los profesionales que brindan servicios en el sector público.

5.

Fecha de desarrollo de cuestionario	16/02/2022
Nombre y Apellidos	Esther Cecilia Arenas Solano
Profesión	Abogado
N° Colegiatura	42774
1. Que comentarios te merece la coexistencia de diversos regímenes laborales en el sector público	Es una muestra de la precariedad de la gestión pública en nuestro país.
2. Crees que la Coexistencia de diferentes Regímenes laborales en el	Definitivamente existe diferencia entre cada régimen y con ello la diferencia de derechos, aunque no siempre de deberes o atribución de

<p>sector público es motivo de trato discriminatorio? ¿por qué?</p>	<p>responsabilidades, xq en la coexistencia de múltiples regímenes se ha creado la ficción de considerar funcionarios públicos a quienes tengan o no vínculo laboral, a fin sancionar las responsabilidades asumidas, en el marco de las normas disciplinarias para el sector público.</p>
<p>3. A que crees que se deba los intentos fallidos del estado por unificar el régimen laboral en el sector publico</p>	<p>Corrupción y falta de conocimiento de gestión pública de calidad.</p>
<p>4. Crees que se le debería atribuir a la Sunafil la fiscalización de derechos laborales del servicio público al igual que lo hace con el sector privado ¿por qué?</p>	<p>El Estado siempre ha Sido el principal infractor de las normas laborales, por tanto, un órgano de fiscalización si bien no va poder corregir la existencia de tantos regímenes, podría mejorar las condiciones de trabajo de algunos sectores, por tanto, si estoy de acuerdo con la atribución de competencias para la fiscalización de las condiciones de servicio de los trabajadores del sector público.</p>
<p>5. ¿Servir propone el transito progresivo y voluntario por nuevo concurso de mérito a la Ley Servir, a pesar de que los servidores ingresaron a su puesto actual por concurso público Que opinión te merece esta medida?</p>	<p>Sigue primando la idea de mantener la existencia de diversos regímenes sin la claridad de estandarizar la condición de servidor público.</p>
<p>6. Qué opinión te merece la pronunciación del Tribunal constitucional respecto de la Ley 31131 Ley que Establece Disposiciones para erradicar La Discriminación en Los Regímenes Laborales del Sector Público</p>	<p>Es una decisión correcta, toda vez que el Congreso se habría atribuido facultades que no le corresponden al intervenir en la planificación de la fuerza laboral del Estado, lo cual le corresponde al poder ejecutivo, implementar un régimen uniforme demanda de una adecuada planificación presupuestal y gestión de los recursos y no la aprobación de una norma por una entidad que no es la competente.</p>
<p>7. Por último apreciamos nos dejes tu opinión o comentario de la realidad actual de la legislación laboral en el ámbito publico</p>	<p>Lamentablemente la coexistencia de variados regímenes es solo una muestra de lo deficiente que es la organización del Estado, las normas que pretenden otorgar beneficios a los regímenes más formales en el</p>

	sector público terminan por modificar las prestaciones logradas por la legislación laboral aplicable a los regímenes laborales en el ámbito privado, y como consecuencia de ello, la informalidad termina estando presente en la regulación laboral del sector público.
--	---

6.

Fecha de desarrollo de cuestionario	18/02/2022
Nombre y Apellidos	Milward Marcial Salas Delgado
Profesión	Abogado
N° Colegiatura	54321
1. Que comentarios te merece la coexistencia de diversos regímenes laborales en el sector público	Al existir diferentes regímenes laborales tales como los contratos Regulados por el D. Leg. 1057 - Contratos Administrativos de Servicios – CAS y el Régimen del Decreto Legislativo N° 728, en las entidades del estado se estaría vulnerando derechos laborales, incurriendo en actos de desigualdad frente a otros regímenes como por ejemplo (728) que si garantizan derechos laborales.
2. Crees que la Coexistencia de diferentes Regímenes laborales en el sector público es motivo de trato discriminatorio? ¿por qué?	Al identificarse regímenes laborales tales como los contratos Regulados por el D. Leg. 1057 - Contratos Administrativos de Servicios – CAS y el Régimen del Decreto Legislativo N° 728, y siendo que en la situación actual el mantener trabajadores que realizan iguales labores y con las mismas responsabilidades, pero con diferentes derechos y/o beneficios laborales bajo regímenes distintos, no garantiza los mismos derechos laborales.
3. A que crees que se deba los intentos fallidos del estado por unificar el régimen laboral en el sector publico	Carencia de Políticas públicas que garanticen derechos laborales
4. Crees que se le debería atribuir a la Sunafil la fiscalización de derechos laborales del servicio público al igual	Si, porque se debe garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, más allá del ordenamiento jurídico sociolaboral.

que lo hace con el sector privado ¿por qué?	
5. ¿Servir propone el transito progresivo y voluntario por nuevo concurso de mérito a la Ley Servir, a pesar de que los servidores ingresaron a su puesto actual por concurso público Que opinión te merece esta medida?	Se estaría vulnerado los derechos laborales adquiridos de los trabajadores, puesto que los trabajadores acceden a diferentes puestos en la administración pública a través de concursos públicos, entonces el “nuevo concurso de mérito a la Ley Servir” estaría discriminando y desconociendo los derechos de los trabajadores que ganaron una plaza a través de un concurso público bajo el régimen D. Leg. 1057 CAS.
6. Qué opinión te merece la pronunciación del Tribunal constitucional respecto de la Ley 31131 Ley que Establece Disposiciones para erradicar La Discriminación en Los Regímenes Laborales del Sector Público	Contraviene los derechos laborales de los trabajadores, así como también debilita y desarticula la implementación de un régimen laboral único
7. Por último apreciamos nos dejes tu opinión o comentario de la realidad actual de la legislación laboral en el ámbito publico	Se tiene que consolidar normas que garanticen los derechos laborales de los trabajadores

7.

Fecha de desarrollo de cuestionario	23/02/2022
Nombre y Apellidos	Fernando Aguilar Castillo
Profesión	Abogado
N° Colegiatura	En tramite
1. Que comentarios te merece la coexistencia de diversos regímenes laborales en el sector público	Me parece que debería haber uno solo. Que considere los méritos y carrera pública
2. Crees que la Coexistencia de diferentes Regímenes laborales en el sector público es motivo de trato discriminatorio? ¿por qué?	Creo que toda regulación no técnica, puede propiciar el trato discriminatorio.
3. A que crees que se deba los intentos fallidos del estado por unificar	A que existen intereses subalternos, políticos y de otra índole

<p>el régimen laboral en el sector publico</p>	
<p>4. Crees que se le debería atribuir a la Sunafil la fiscalización de derechos laborales del servicio público al igual que lo hace con el sector privado ¿por qué?</p>	<p>Por supuesto, en el sector público se cometen más atropellos, abuso y discriminatorio, hay mucho abuso de autoridad</p>
<p>5. ¿Servir propone el transito progresivo y voluntario por nuevo concurso de mérito a la Ley Servir, a pesar de que los servidores ingresaron a su puesto actual por concurso público Que opinión te merece esta medida?</p>	<p>Se debería convocar a un equipo profesional independiente, vía concurso, para obtener la mejor norma que sea de obligatorio cumplimiento</p>
<p>6. Qué opinión te merece la pronunciación del Tribunal constitucional respecto de la Ley 31131 Ley que Establece Disposiciones para erradicar La Discriminación en Los Regímenes Laborales del Sector Público</p>	<p>Parece ser que hasta el TC trabaja para el corto plazo o afrontando situaciones de emergencia. Debe haber un trabajo a conciencia, pensando en el futuro</p>
<p>7. Por último apreciamos nos dejes tu opinión o comentario de la realidad actual de la legislación laboral en el ámbito publico</p>	<p>Se debe tener un gran diálogo con los sectores involucrados y elaborar y proponer las normas que deben regular el sector en el futuro</p>

ANEXO 6 FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS



SOLICITO:

Validación de instrumento de recojo de información.

Sr/a.: Dr. Fernando La Torre Guerrero
Experto en Investigación Científica

Yo Marilu Travezaño Maximiliano, identificado con DNI 09773088, estudiantes investigadores del taller de Titulación CDR6 de Derecho, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "COEXISTENCIA DE REGÍMENES LABORALES EN ENTIDADES PÚBLICAS, COMO TRATO DISCRIMINATORIO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS", solicito a Ud. se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento de Recolección de Datos: Guía de Entrevista
- Ficha de evaluación del Instrumento de Recolección de Datos
- Matriz de Categorización

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 21 abril de 2022.



.....
MARILU TRAVEZAÑO MAXIMILIANO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombre: La Torre Guerrero, Fernando
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente y experto en investigación de la Universidad César Vallejo
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 1.4. Autor de Instrumento: Marilu Travezano Maximiliano

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. EFECTUALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respaldó en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos										X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
NO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

91 %

Lima, 21 de abril del 2022.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 09961844 Tel: 980758944

SOLICITO:
Validación de instrumento de
recojo de información.

Sr/a.: Dr. José Roberto Barrionuevo Fernández
Experto en Investigación Científica

Yo Marilu Travezaño Maximiliano, identificado con DNI 09773088, estudiantes investigadores del taller de Titulación CDR6 de Derecho, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "COEXISTENCIA DE RÉGIMENES LABORALES EN ENTIDADES PÚBLICAS, COMO TRATO DISCRIMINATORIO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS", solicito a Ud. se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento de Recolección de Datos: Guía de Entrevista
- Ficha de evaluación del Instrumento de Recolección de Datos
- Matriz de Categorización

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 21 abril de 2022.



.....
MARILU TRAVEZAÑO MAXIMILIANO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

- 5.1. Apellidos y Nombre: José Roberto Barionuevo Fernandez
- 5.2. Cargo e institución donde labora: Docente y experto en investigación de la Universidad César Vallejo
- 5.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 5.4. Autor de Instrumento: Marilú Travezosa Moximiliano

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos										X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
--

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

91 %

Lima, 21 de abril del 2022.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No 07640667 Tel: 999972897

SOLICITO:

Validación de instrumento de recojo de información.

Sr/a.: Mgtr. Vilela Apon, Rolando Javier
Experto en Investigación Científica

Yo Marilu Travezaño Maximiliano, identificado con DNI 09773088, estudiantes investigadores del taller de Titulación CDR6 de Derecho, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "COEXISTENCIA DE REGÍMENES LABORALES EN ENTIDADES PÚBLICAS, COMO TRATO DISCRIMINATORIO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS", solicito a Ud. se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento de Recolección de Datos: Guía de Entrevista
- Ficha de evaluación del Instrumento de Recolección de Datos
- Matriz de Categorización

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 21 abril de 2022.



.....
MARILU TRAVEZAÑO MAXIMILIANO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
IX. DATOS GENERALES

- 9.1. Apellidos y Nombres: Mgtr. Vilela Apon, Rolando Javier
 9.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Facultad de Derecho y Humanidades y Escuela de Derecho de la Universidad César Vallejo
 9.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 9.4. Autor de Instrumento: Manlu Travezosa Maximiliano

X. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respaldó en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

XI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
~

XII. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

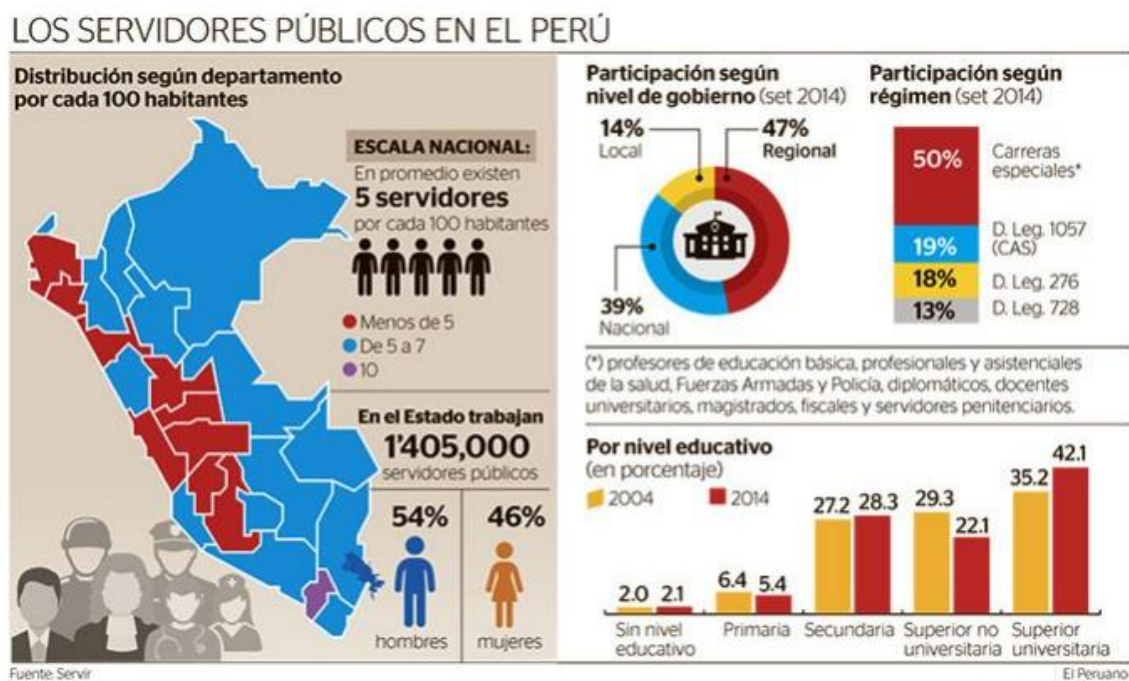
91 %

Lima, 21 de abril del 2022.


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No. 423014680 Tel.: 952500313

ANEXO N° 7: Datos de apoyo

Estadística de total de servidores públicos existentes a nivel nacional 2017



Fuente: servir

Publicado en el diario: El Peruano 2017

Régimen laboral del sector público

En el sector público no hay un solo método de contratación o régimen laboral. De hecho, actualmente existen hasta cuatro tipos de formas de trabajar en el sector público, además de las carreras especiales. A modo de resumen compartimos el siguiente cuadro:

Regímenes laborales existentes en el Peru

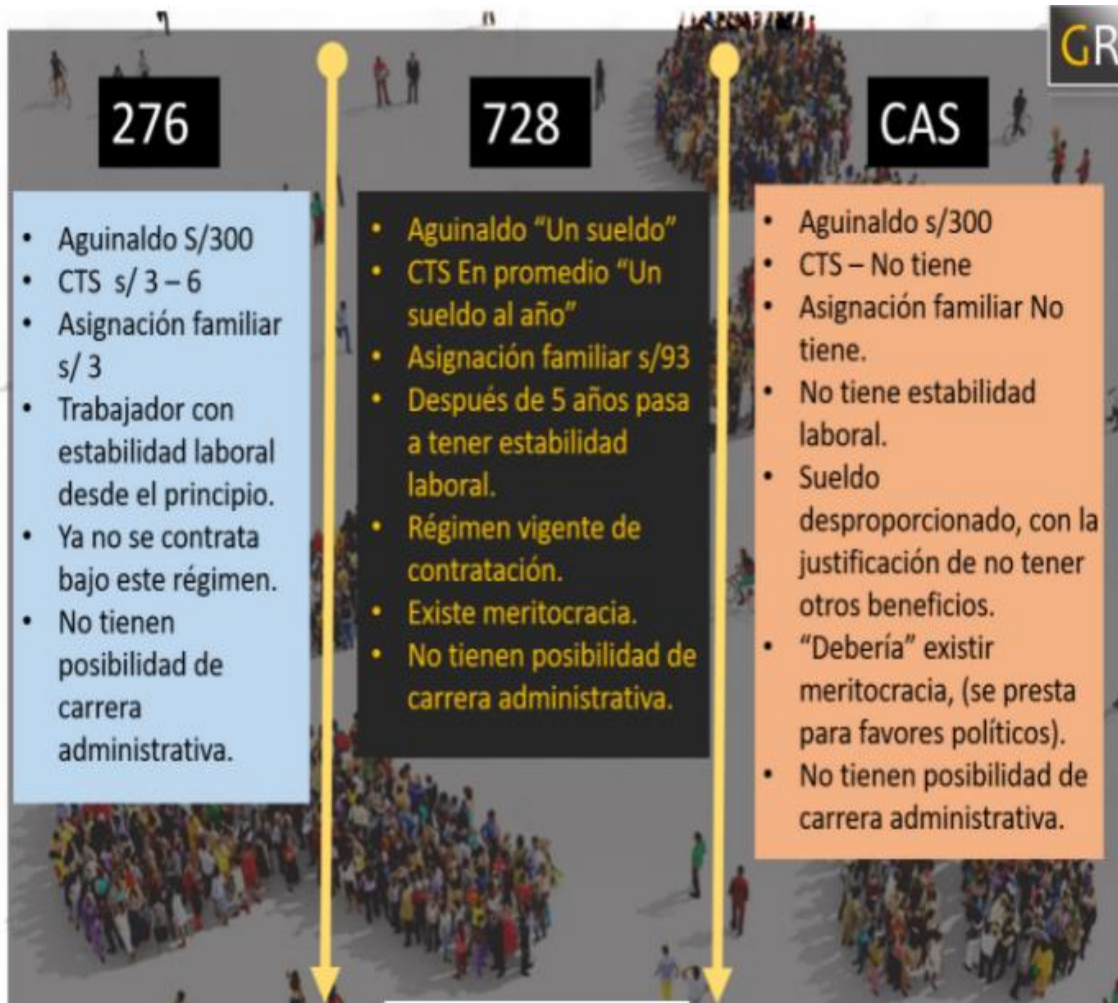


Aquí los principales Regímenes divididos en:



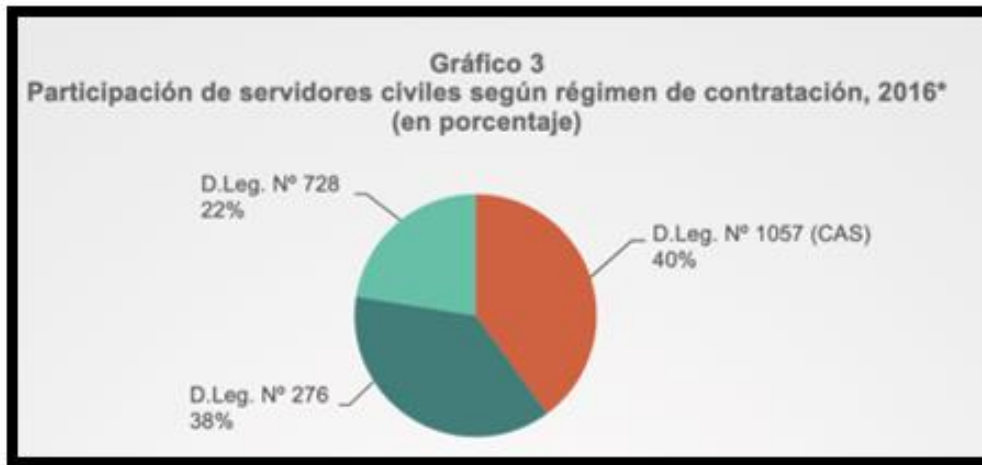
Fuente: Asociación de contribuyentes del Peru
agosto 2021

Diferencia entre los regímenes más usados en el sector publico



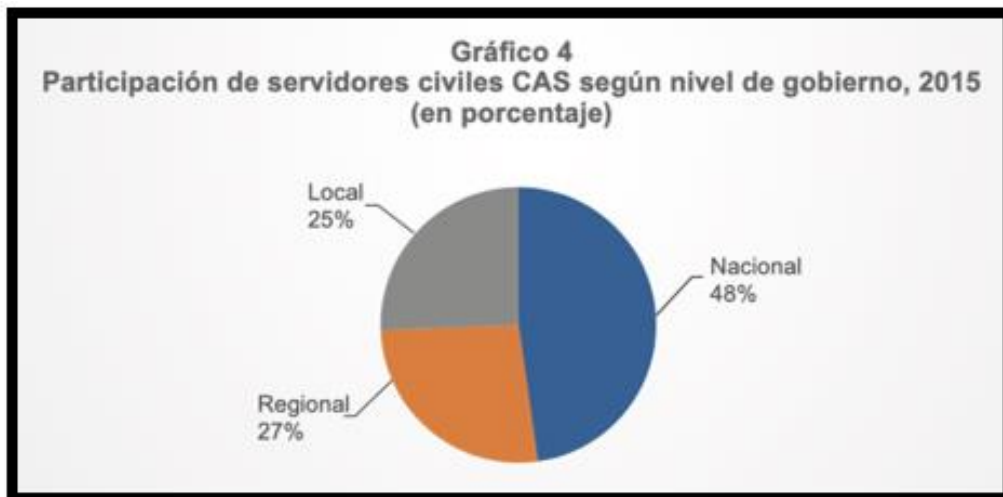
Fuente: blog de Bryan Rocha
Diciembre 2020

Régimen CAS, el régimen más utilizado según el siguiente grafico



Fuente: Revista Enfoque de Derecho – facultad de Derecho Universidad Católica del Perú
setiembre 2020

Régimen CAS, porcentaje de uso en los diferentes niveles de gobierno



Fuente: Revista Enfoque de Derecho – facultad de Derecho Universidad Católica del Perú
setiembre 2020

Por último, se necesita de un ente fiscalizador que tenga competencia en todos los ámbitos y sectores públicos y privados sin distinción, o un símil a Sunafil

¿Cuál es el ámbito de actuación de la SUNAFIL?

SUNAFIL fiscaliza a las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, incluso a empresas del Estado; siempre que estén **sujetas al régimen laboral** de la actividad privada.

No tiene competencia

En trabajadores del régimen laboral público (Decreto Legislativo N° 276) ni sujetos al contrato administrativo de servicios (CAS), a excepción de los obreros municipales pues su régimen es el privado.



Base legal
Leyes N° 28806 y 27972.



Fuente: página oficial de Sunafil
Enero 2022