

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**Regímenes laborales del sector público y la estandarización de
las remuneraciones y beneficios sociales de los trabajadores,
Huacho-2018**

Tesis para optar el Título profesional de abogado

Autor:

Bach. LIVORA PICHILINGUE, Elva Lynette

Asesor:

Mg. BARRIONUEVO BLAS Edith Patricia

HUACHO-PERÚ

2019

PALABRAS CLAVE:

TEMA:	Regímenes Laborales, remuneraciones y beneficios sociales en sector público
ESPECIALIDAD:	Derecho Laboral

KEY WORD

THEMA:	Labor, remuneration and social benefits regimes in the public sector
SPECIALTY:	Labor Law

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho

**Regímenes Laborales del Sector Público y la Estandarización de las
Remuneraciones y Beneficios Sociales de los Trabajadores, Huacho-
2018**

**Public Sector Labor Regimes and the Standardization of Workers'
Compensation and Social Benefits, Huacho-2018**

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si los regímenes laborales del sector público se relacionan con la estandarización del pago de las remuneraciones y los beneficios sociales de los trabajadores del sector público. Existe en la actualidad una diversidad de regímenes laborales en el sector pública; entre generales y especiales alcanzarían los 15 aproximadamente, para nuestro estudio, nos abocaremos a la Carrera Administrativa y Remunerativa del Sector Público Decreto Legislativo N° 276, al Régimen Laboral N° 728 y al Contrato Administrativo de Servicios en lo sucesivo (CAS) Decreto Legislativo N° 1057; siendo nuestra interrogante es: ¿de qué manera se podría regular normativamente la estandarización del pago de las remuneraciones y los beneficios sociales de los trabajadores del sector público?. La investigación fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional entre las variables Regímenes laborales y Remuneraciones y beneficios sociales, de enfoque cualitativo, pues se valora e interpreta resultados de los datos obtenidos de la encuesta aplicada a la muestra de nuestra población de estudio que lo constituyeron 200 servidores públicos los cuales se seleccionaron utilizando la técnica del muestreo no probabilístico por conveniencia; además el diseño fue no experimental y de corte transversal. Como conclusión se encontró que existe una relación directa entre los regímenes laborales del sector público con la estandarización del pago de las remuneraciones y los beneficios sociales de los trabajadores del sector público; el chi cuadrado de correlacion encontrado al aplicar el SPSS es una cifra menor al valor 0.05 permitido.

Palabras clave: estandarización, régimen laboral, remuneraciones

ABSTRACT

The objective of this research was to determine whether the public sector labor regimes are related to the standardization of the payment of wages and social benefits of public sector workers. There is currently a diversity of labor regimes in the public sector; between general and special they would reach approximately 15, for our study, we will focus on the Administrative and Remunerative Career of the Public Sector Legislative Decree No. 276, the Labor Regime No. 728 and the Administrative Contract of Services hereinafter (CAS) Legislative Decree No. 1057; Our question being: in what way could the standardization of the payment of salaries and social benefits of public sector workers be normatively regulated? The research was of an applied type, of a descriptive correlational level between the variables Labor regimes and Remunerations and social benefits, with a qualitative approach, since the results of the data obtained from the survey applied to the sample of our study population that are evaluated are evaluated and interpreted. They constituted 200 public servants who were selected using the non-probability sampling technique for convenience; Furthermore, the design was non-experimental and cross-sectional. As a conclusion, it was found that there is a direct relationship between public sector labor regimes with the standardization of the payment of wages and social benefits of public sector workers; the chi square of correlation found when applying the SPSS is less than the value 0.05 allowed.

Keywords: standardization, labor regime, remuneration

INDICE

PALABRAS CLAVE:.....	ii
RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	v
INDICE.....	vi
INDICE DE TABLAS.....	viii
INDICE DE FIGURAS	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA.....	1
1.1.1 A Nivel Internacional	1
1.1.2 A Nivel Nacional.....	5
1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.3.1 Planteamiento del problema.....	14
1.4 MARCO REFERENCIAL	14
1.4.1 Bases Teóricas	14
1.4.2 Definición de Términos Básicos	22
1.5 HIPÓTESIS	25
1.6 OBJETIVOS.....	26
1.6.1 Objetivo general.....	26
1.6.2 Objetivos específicos.....	26
II. METODOLOGÍA.....	27
2.1 Tipo y diseño de la investigación	27
2.2 Población – Muestra.....	27
2.2.1 Población:	27
2.2.2 Muestra:	27
2.3 Técnicas e instrumentos de investigación	27
2.4 Procesamiento y análisis de la información	28
III RESULTADOS	28
RESULTADOS DE LA ENCUESTA	29

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	43
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
5.1 CONCLUSIONES	46
5.2 RECOMENDACIONES	47
VI. AGRADECIMIENTO	48
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Regímenes laborales	30
Tabla 2. Conocimiento de su régimen laboral	30
Tabla 3. Beneficios laborales	31
Tabla 4. Estabilidad laboral	32
Tabla 5: Despido arbitrario	33
Tabla 6: Diferencia en remuneraciones para un mismo puesto	34
Tabla 7: Conocimiento del porqué de diferencias de remuneraciones.....	35
Tabla 8: Beneficios en remuneraciones.....	36
Tabla 9: Vulneración de derechos fundamentales	37
Tabla 10: Unificación de remuneraciones	38
Tabla 11: Contrastación hipótesis general	41
Tabla 12: Contrastación hipótesis específica 1	42
Tabla 13: Contrastación hipótesis específica 2	43

INDICE DE FIGURAS

Gráfico 1. Regímenes laborales	30
Gráfico 2. Conocimiento de su régimen laboral	31
Gráfico 3. Beneficios laborales	32
Gráfico 4. Estabilidad laboral	33
Gráfico 6. Diferencia en remuneraciones para un mismo puesto	35
Gráfico 7. Conocimiento del porqué de diferencias de remuneraciones	36
Gráfico 8. Beneficios en remuneraciones	37
Gráfico 9. Vulneración de derechos fundamentales.....	38
Gráfico 10. Unificación de remuneraciones	39

I. INTRODUCCIÓN

1.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

1.1.1 A Nivel Internacional

Paladines, (2015) realizo una investigación titulada “Proyecto de reforma al Código del Trabajo que garantice el derecho de los trabajadores que laboran para compañías contratistas que prestan servicios en actividades complementarias”, tesis para obtener el título de abogado en la Universidad Autónoma de los Andes en Ecuador; con el objetivo de elaborar un proyecto de reforma del Código de trabajo garantizando los derechos de los trabajadores que laboran para compañías contratistas que prestan servicios en actividades complementarias, al no existir una relación bilateral y directa entre el trabajador y el contratante de la compañía contratistas, siendo sus conclusiones que el gobierno debería abocarse a efectuar campañas educativas en las que se hagan conocer a los trabajadores los derechos que tienen los trabajadores en relación con su dependencia de sus empleadores, con la finalidad de exigir el cabal cumplimiento de estos derechos, por exigencia los mismos trabajadores, ya que existe un total desconocimiento por parte de sus empleadores en cuanto a esta materia laboral; asimismo se debería actualizar y repotenciar la información estadística que presenta cada institución del estado en su portal web, logrando de esta manera que los ecuatorianos se formen de un concepto realista sustentada en hechos que han sucedido, relacionada con las actitudes que en su oportunidad ha tomado el gobierno.

Vasquez, (2015), en la investigación titulada “El equilibrio económico del contrato de servicios como garantía de su correcta ejecución”, tesis realizada para lograr obtener el grado de Doctor en la Universidad de Castilla. España; tuvo como objetivo abordar con sentido crítico los

componentes legales que existen y que coadyuvan a lograr no solo que el contrato de trabajo se redacte al inicio de la relación laboral no solo en forma equilibrada sino que este equilibrio así logrado se mantenga en la misma forma durante toda la relación laboral también se debe prever que un desequilibrio económico de la empresa va a repercutir desfavorablemente en los contratos de servicios y que medidas deben adoptarse para una reestructuración de estos contratos de servicios que le permitan adaptarse a este desequilibrio, siempre fijándose como objetivo que esto no perjudique al trabajador orientándose más bien a su satisfacción y mejora, Se concluye en esta investigación, que es necesario establecer una nueva regulación la cual se debería iniciar con un ajuste del contrato de servicios para luego pasar a concretar la concesión de servicios. Para lograr esto se tendría que ocuparse de la tipificación que puedan realizar las directivas. Siendo así se debería suprimir el contrato de por gestión de servicios públicos, el mismo que sería reemplazado por el de concesión de servicios en el entendido del derecho comunitario; dicho de otro modo, además de acordar que en este contrato se confía en la prestación y gestión del servicio por parte del adjudicatario, el cual recibe en retribución el derecho a explotar dichos servicios a favor del adjudicatario, o bien a realizar una explotación de estos servicios, acosando asimismo un pago, se debe tener en cuenta en la norma, exigir la transferencia del riesgo que puede existir en el desarrollo de la actividad por parte del contratista.

Oviedo, (2014), realizo la tesis titulada: “Análisis de la Ley Orgánica de Servicio Público con relación a la Regulación del Traslado Administrativo de los Servidores Públicos con la finalidad de garantizar su estabilidad laboral”, en la Universidad de Loja. Ecuador, para obtener el título de abogada, en la que se planteó como objetivo estudiar desde una perspectiva crítica la regulación jurídica del traslado administrativo en relación con los derechos de los servidores públicos, y los criterios doctrinarios existentes

al respecto; siendo sus conclusión que la estabilidad de las servidoras y servidores públicos ecuatorianos, no está debidamente garantizada por las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica de Servicio Público, por lo que no hay una seguridad jurídica efectiva al respecto.

Meilan, (2013), en su investigación titulada “Las prerrogativas de la administración en los contratos administrativos: propuesta de revisión”, tesis desarrollada con la finalidad de obtener el grado de Doctor en la Universidad de la Coruña. España, trata de un estudio sobre la calidad e interpretación de la norma contractual. La investigación llega a la conclusión que el actuar de la administración en el contrato ´presenta limitaciones que no se presentan en el acto administrativo. Asimismo se llegó a la conclusión que la fuerza ejecutiva al contrato desnaturaliza en forma innecesaria a la institución contractual, de manera tal que la primacía acogida por este derecho comunitario se expresa de mejor en lo peculiar del contrato administrativo si es que se compara con las prerrogativas o potestades enormes que goza la administración del mismo. De igual forma realiza una propuesta respecto al abandono de los privilegios de la Administración pública en los contratos administrativos, si se presentaran los supuestos de modificación que se encuentran previstos en la documentación, de presentarse se estaría en una situación de juego normal del contrato. Parra llevar a cabo esta propuesta se realizó una interpretación de la norma que acepta el pronunciamiento de la voluntad de la administración por ser parte interviniente en el contrato el mismo que está sujeto al interés público o general el mismo que sirve como enlace entre esta y el contratista. Este análisis pone en evidencia que esta prerrogativa comprende el juego de derechos y obligaciones en estos contratos.

Danos, (2002), en su libro “La Profesionalización de la Función Pública en Iberoamérica”, señala que estos acuerdos contractuales que se dan en el

ingreso a la función pública no se encuentran regulados por categoría jurídica conocida o especial por el hecho de que no se cuenta con precedentes de carácter normativo o doctrinario y menos de un marco legal especial en el cual se encuentren delimitados sus alcances, lo cual hace que el personal contratado bajo estas modalidades es posible que se ubiquen en un limbo legal, originando conflictos frecuentes por la aplicación en forma incoherente de principios distanciados de la función pública, de régimen laboral e inclusive de derecho civil.

Sanchez, (1997), en su libro “Derecho a la Función Pública” precisa que: esta categoría tiene en cuenta la situación jurídica del funcionario como un ente objetivo, el mismo que se encuentra definido por leyes y reglamentos a los que se le ha llamado objetivos específicos, los cuales pueden ser enumerados como: a) e ingreso a la función pública por medio de un acto administrativo unilateral de nombramiento quedando excluido el contrato; b) que la correspondencia entre funcionario y servidor público es regulada de forma no personal por normas de carácter general y no en forma de contratos de carácter individual o por convenios colectivos. c) que el funcionario carece de algún derecho adquirido que le permita mantener una regulación contractual acerca de trabajo por la que ha sido contratado y que impidan la modificación de estas. De lo expuesto se puede concluir que en nuestro país existe el régimen CAS, cuyos colaboradores presenta en concordancia con la Tesis contractualita desde hace muchos años que se creó esta modalidad, se ha realizado en forma permanente de la contratación de personal bajo esta modalidad alejándose de la corriente estatutaria, por lo que alguno doctrinarios y laboristas le han denominado la laborización del empleo público.; sin embargo esto no significa que el contrato CAS sea de naturaleza privada, teniendo en cuenta que para este régimen existen elementos y principios que es necesario tener en cuenta comparando estos elementos y principios que son comunes a este tipo de contratos y otros que se presentan en la administración pública

1.1.2 A Nivel Nacional

Ramirez, (2017), en su tesis intitulada: “Régimen de Contratación Administrativa de Servicio”. Análisis De La Sentencia 002-2010-Pi/Tc Desde La Perspectiva De La Función Pública”, concluyo: i. Que el Tribunal Constitucional como máximo intérprete de la Constitución realizó un análisis y también una interpretación parcial en los procesos a su cargo y para los cuales se dictó sentencias entre las cuales se encuentra la del presente trabajo ii. Que en el caso del Régimen CAS existe una regulación simbiótica entre el derecho laboral y el administrativo, primando en este caso el derecho administrativo debido a que este regula el interés general. iii. Objetivos; lo que se trata de demostrar con esta investigación es que el régimen CAS tiene un carácter discriminatorio si se tiene en cuenta que vulnera los derechos del personal CAS de las instituciones pública, vulnera además la función pública como un bien jurídico que corresponde defender al estado y también vulnera la carrera administrativa así como también los bienes jurídicos que han sido considerados en la constitución como son la permanencia, y el acenso en la carrera pública. iv) El régimen CAS estaría vulnerando el derecho a la estabilidad en el empleo público, debido a que su régimen contractual que no brinda mayor protección si es que se realizan comparaciones con otros regímenes del sector público, si se tiene en cuenta que no existe una adecuada comparación con otros sectores del sector público. Mediante este régimen de contratación CAS no existe una adecuada protección del funcionario pues se pone en riesgo su estabilidad aparente en el centro de trabajo. v). Frente a esta situación encontramos tres escenarios respecto a la vinculación que desarrolla el empleado con la administración; existe la posibilidad que no se le renueve su contrato y en consecuencia no existe una vinculación permanente con la administración aduciendo la falta de presupuesto y la necesidad que tiene la administración de contar con

personal idóneo que realicen un servicio eficiente a los ciudadano que son los que es necesario atender al público a quienes debe brindar un eficiente servicio la administración; todo esto se encuentra en las conclusiones de esta investigaciones, vi) La creación del régimen CAS debió establecerse como un régimen de carácter transitorio el mismo que como un tránsito que había que recorrer el servidor para tener luego un régimen único; el mismo que serviría cumplir con el reclamo de los trabajadores contratados bajo el régimen CAS

Rojas, (2017), En la investigación que conlleva a la tesis titulada “Reconocimiento de los Derechos Laborales del Trabajador del Serenazgo y sus implicancias en el Régimen de la Actividad Privada del Decreto Legislativo N° 728” concluye de la manera siguiente; Primero; Le corresponde al estado como el encargado de dar normas, establecer y garantizar los derechos de sus empleados en el sector público de protegerlos respecto a sus régimen de contratación y a que se respeten sus derechos laborales. Segundo: en el estudio desarrollado en la presente investigación se han desarrollado temas que se relacionan con el tema laboral teniendo en cuenta el reconocimiento de sus beneficios laborales, los mismos que se encuentran garantizados en Constitución como norma suprema del estado, la misma que debe ser orientadora de las decisiones que se adopten tanto para la emisión de normas como también para la elaboración de los contratos que serán elaborados para lo que corresponde a la contratación de empleados por arte del estado. Tercera: En el estudio realizado se ha encontrado que existen regímenes laborales por parte del estado con respeto al personal administrativo el mismo que está conformado por: D.L. N° 276, denominado Régimen Laboral Publico; D.L. N° 728, denominado régimen de la actividad privada y D.L. N° 1057, denominado régimen CAS o Contrato administrativo de servicios Cuarta; Respecto a los trabajadores denominados serenos, estos se encuentran contratados bajo el régimen CAS D.Leg. 1057 y su reglamento, en el cual

se han considerado algunos beneficios s3ocales para este personal de serenazgo los mismos que distan mucho de los beneficios otorgado al personal del R3egimen D. Leg. 728. Quinta: en lo que respecta a los objetivos de la investigaci3n se ha planteado determinar que al trabajador sereno del R3egimen D. Leg 1057 contratado por servicios CAS, lo que les corresponde es un contrato de acuerdo con el D. Leg. 728, Ley de la Productividad laboral porque as3 est3 establecido en el art3culo 37° de la Ley Org3nica de Municipales Ley N° 27972 el mismo que establece que la modalidad de contrataci3n de los servidores municipales tienen otra naturaleza; espec3ficamente los trabajadores de las municipalidades son servidores p3blicos contratados bajo la modalidad del D. Leg. 728 r3gimen laboral de la actividad privada y en consecuencia se les deben reconocer todos los beneficios econ3micos y sociales que les corresponden en este r3gimen

Palomino (2016) en su investigaci3n titulada “Consecuencias jur3dicas y econ3micas que se derivan de la aplicaci3n del R3egimen Especial Cas al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo” concluye que las consecuencias jur3dicas que dieron lugar a la aplicaci3n del r3gimen de contrataci3n bajo la Modalidad CAS. D. Leg. 1057 deben ser tomados en consideraci3n pues en estos ha existido violaci3n de derechos laborales establecidos por la carta magna; en estos contratos se ha reconocido solo una parte de estos derechos que les corresponden a estos trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, habiendo producido violaciones considerables; que son irreparables. Los objetivos de la investigaci3n propuestos nos dicen que en relaci3n al reconocimiento parcial de los derechos laborales, tal como se ha expuesto en los p3rrafos anteriores, se tiene que los trabajadores de la Municipalidad, durante el transcurso del primer a3o que estuvieron bajo contrato con el r3gimen laboral del Decreto Legislativo 1057, gozaron de seguro de salud aportando a ESSALUD siempre con una jornada laboral de 48 horas, as3 tambi3n ten3an al

reconocimiento de la prestación del servicio personal al cual se encontraban sujetos en la administración pública. Se tiene pues que la Municipalidad de Trujillo optó por cambiar el marco normativo con el cual realizaba los contratos de personal que ingresaba a laborar en la entidad, siendo este el régimen del D. Leg 3057, régimen laboral CAS, coexistiendo así este régimen con los otros regímenes que existían hasta entonces que eran el D. Leg. 276, Dec. Leg 728 y el de Locación de servicios. Respecto al Método; se debe mencionar que como consecuencia de la dispersión normativa expuesta, contribuyeron con el desorden normativo y las inequidades existentes producto de ella, produciéndose de esta manera un nuevo mecanismo de contratación de ingreso de personal a la función pública, coexistiendo con los regímenes laborales ya existentes. Consecuencia de esta situación y situándose en nuestra realidad es conocido que el sistema de régimen laboral CAS existe hasta la actualidad y es una forma de contratación de las entidades públicas de Con referencia a las encuestas que se aplicaron al personal de la Municipalidad que laboraba bajo el régimen CAS se encontró que los encuestados en las opciones que se les planteó, manifestaban que en este régimen encontraban mejores beneficios jurídicos y económicos, sobre todo un mayor reconocimiento aunque incipiente de los derechos laborales a que tienen derecho. Sin embargo no obstante los resultados obtenidos se encuentran un grupo de trabajadores que perciben que existe un reconocimiento de los derechos laborales que anteriormente habían sido ignorados, asimismo otro sector de encuestados, el 71% expresaron su disconformidad del régimen laboral CAS, pues no estaban de acuerdo con este régimen de contratación porque les recorta sus beneficios laborales y derechos en consecuencia para estos encuestados esta no es la mejor forma de contratación.

Cruz (2016) en su tesis Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial CAS al personal de la Municipalidad

Provincial de Trujillo, tuvo como objetivo Determinar la situación jurídica del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad Provincial de Trujillo durante el primer año en vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento denominado Régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS; en su metodología aplicó el Método deductivo, inherente a toda investigación, puesto que se procederá a abordar el problema de estudio desde sus aspectos generales, hasta un aspecto particular y el método hermenéutico al hacer uso de la doctrina, seleccionando la que sea pertinente, y me permita primero describir y posteriormente explicar el problema que atañe a esta Tesis; a la vez me dará luces sobre los conceptos necesarios para complementar mi investigación, siendo sus conclusiones que en materia laboral, los efectos jurídicos a raíz de la dispersión normativa, aumentaron el desorden e inequidades producto de ella, generándose un mecanismo alternativo de ingreso a la función pública, que no eliminaba a los anteriores, sólo se sumaba a ello, prueba de esto es que la locación de servicios no ha desaparecido como puerta de acceso a las entidades del Estado.

Mendoza, (2012) elaboró su tesis: “El Contrato Administrativo de Servicios y su incidencia en la labor administrativa en el sector público”, estudio realizado en la Universidad Nacional de Altiplano. Puno; llegando a las conclusiones que a continuación se detallan: En la encuesta aplicada a la empleadora en este caso la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno respecto a la incidencia de los plazos de contratación en los empleados bajo el régimen del D. Ley 1057, régimen CAS en las labores que desarrolla en una entidad pública se ha confirmado en esta oportunidad que la contratación de personal bajo este régimen de contratos repercuten en el cumplimiento de las metas trazadas por las instituciones las cuales afectan en el desarrollo de las labores internas; de manera tal que se puede ir concluyendo que no se prioriza este factor de contratación de persona bajo este régimen CAS para el cumplimiento de metas y

objetivos contemplados en los respectivos planes operativos de las instituciones. De igual forma la Guía de observación que ha permitido aplicar a 12 expedientes de contrato por el régimen laboral CAS, se encontró que los plazos de contratación bajo este sistema en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno durante los periodos comprendidos del 2011 al 2011 oscilan entre 01, 02 y 03 meses respectivamente, comprobándose que existen contratos CAS por el periodo de un mes, demostrando de esta manera que existen diferencias marcadas respecto a los principios rectores de la constitución y las normas laborales de manera tal que el contrato administrativo bajo el régimen CAS no debe existir. Se deduce entonces que el Contrato Administrativo de Servicios es una modalidad de contrato de trabajo que propicia la ineficiencia debido a que su naturaleza es de carácter personal, subordinada y remunerada con existencia de una relación laboral que no conduce a una identificación del trabajador con la institución, debido a que el Decreto Legislativo 1057 es violatorio de la constitución debido a que recorta derechos laborales que han sido considerados en la carta magna. Por consiguiente, la naturaleza jurídica especial del régimen CAS se asemeja a lo que es considerado en la doctrina denominada labor excluida o no laboralizada de manera tal que es arbitrariamente excluida por mandato de la ley y también del ámbito en que se aplica la normatividad del Derecho Laboral.

Gómez Valdez, en su obra escrita en homenaje al prof. Ricardo La Hoz Tirado, en su obra titulada Esquema jurídico del Derecho de Huelga, (2009), publicada en la revista Quo Vadis JUS de la UNMSM; expone los siguientes planteamientos: Al mencionar el Derecho del Trabajo en la actualidad realiza un comentario acerca de lo ineficaz del derecho laboral, el mismo que se ha evidenciado y radicalizado en la administración por parte del gobierno del presidente Fujimori el mismo que al instaurar un sistema económico laboral fue mermando en forma progresiva las

conquistas laborales y sociales, a través de una política regresiva, la misma que se legitimó con la promulgación de la Constitución vigente. En el aspecto individual, se han precarizado las condiciones de trabajo, la generación de empleo, los sistemas de remuneraciones y la participación de la fuerza laboral por parte de los servidores públicos que son contratados bajo el régimen del D. Leg. 728 y as modificatorias de la Ley 26513 denominada Ley de Fomento del empleo promulgada el año 2015, D. Leg. 650 y D. Leg 688 de afianzamiento del tiempo de servicios y 766 respecto a la participación de los trabajadores, creándose un conglomerado de figuras jurídicas respecto al tema laboral como el mercado de la mano de obra; la denominada flexibilidad de los regímenes de contratación y desregulación del contrato de trabajo, el desorden de las relaciones colectivas. Respecto al aspecto colectivo se ha desarticulado el derecho a la sindicalización, así como la negociación colectiva y el derecho a la huelga a través del D. Leg. 25593 y también sobre el Derecho de participación se dictó el D, Leg 766 que posteriormente fue rectificado por e el D, Leg. 892 del año 1996.

Frens (1995) realizó estudios sobre los derechos laborales en la vigente Constitución Política y realiza comentarios sobre las ocho disposiciones laborales que se han previsto en el capítulo referente a los derechos sociales y económicos en lo que se comprueba la existencia de un retroceso en el aspecto legislativo laboral, que se ha implementad durante la gestión del presidente Fujimori que existe actualmente en la contratación de personal en la administración pública. En esencia los derechos de las personas que ingresan a laborar al sector público o de quienes ya se encuentran en los sectores de la administración pública, en lo referente al desconocimiento de derechos, la protección de estos derechos, la irrenunciabilidad de estos derechos garantizados por la constitución; el carácter prohibido del trabajo no remunerado, el acceso de una remuneración justa, el salario mínimo legalmente establecido, la jornada

laboral de trabajo, la prevalencia del pago de los derechos sociales, el sistema de protección contra el despido arbitrario y los derechos personales y colectivos que se reconocen o no y que están en las normas a favor de los trabajadores del sector público y que en forma arbitraria se encuentran vigentes dentro del marco constitucional. Siendo así es necesario tener en cuenta que existe una Constitución a la cual el sistema normativa no se ha respetado creándose conflictos en la contratación de personal administrativo en los diferentes sectores de la administración pública. Aun así, es preferible que dichos principios estén al interior de nuestra Carta Magna, y que no haya ocurrido lo contrario, puesto que, “toda ley positiva lleva consigo un cierto valor, que siempre será mejor que la total ausencia de leyes, como lo sentenciará G. Radbruch en su obra “Derecho injusto y derecho nulo”.

1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Esta tesis es importante porque es un estudio enfocado a investigar la evolución en forma teórica y también práctica de la naturaleza y características inherentes a los diferentes regímenes laborales que existen para los servidores del sector público, siendo estos el D. Leg. No. 276; D. Leg. 728 y al Contrato Administrativo de Servicios, comúnmente llamado contratos CAS que corresponden al D. Leg. 1057, enfocándose al estudio de sus diferentes aspectos como son pago de remuneraciones, beneficios sociales y otros de los trabajadores del sector público.

Se debe tener en cuenta que mediante este estudio referente a las relaciones laborales, la jurisprudencia constitucional emitida por el Tribunal Constitucional, las fuentes del derecho de trabajo correspondiente, y las teorías o doctrinas que sobre el particular existen, investigando e interpretando las incongruencias existentes entre la normatividad referente al tema de contratos laborales en el sector público, permitirá conocer con carácter científico la

problemática existente en la contratación de servidores en el sector público respecto a los diferentes sistemas de contratación existentes, haciendo un análisis especial sobre el sistema de contratación Cas o D. Leg. 1057, todo esto con la finalidad de establecer sugerencias que permitan normar sobre esta materia. Pensamos que mediante el estudio acerca de sentencias expedidas por el Tribunal constitucional y que constituyen la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, relacionadas con las fuentes del derecho del trabajo, doctrinas y teorías e de la indagación de las controversias judiciales en materia laboral, ello, nos permitirá conocer con rigurosidad científica la problemática del trabajador, con la finalidad de propiciar mecanismos cognitivos que ayuden a su tratamiento eficaz de la relación laboral

El aporte principal de la presente investigación a nuestra comunidad es propiciar y propugnar cambios en los sistemas de contratación laboral en los trabajadores del sector público y en nuestros legisladores, respecto a respetar los derechos laborales, comprendiendo estos los sistemas de remuneraciones, beneficios sociales, vacaciones, sistemas de seguridad social, pensionarios, sindicalización, entre otros.

1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Uno de los problemas actuales en los servidores del sector público es el tipo de contrato o régimen laboral en el cual se encuentran involucrados, y esto es productor de la dispersión normativa en la contratación de personal, encontrándose en consecuencia diferenciación de tratamiento al personal, así como también de sus derechos tanto remunerativos como otros beneficios económicos. Si bien es cierto existe la ley del Servicio Civil que pretende unificar estos regímenes laborales, esta no contiene una obligatoriedad de tránsito de los servidores o cuando menos de aplicación inmediata. Mientras esta ley no se efectivice nos encontramos que en la actualidad se debe dar una estandarización en los regímenes **laborales existentes respecto al pago de fremineraciones y beneficios sociales**

1.3.1 Problema General

¿De qué manera se relacionan los regímenes laborales con la estandarización del pago de las remuneraciones y los beneficios sociales de los trabajadores del sector público?

1.3.2 Problema Específico

¿De qué manera se relacionan los regímenes laborales con la estandarización del pago de las remuneraciones de los trabajadores del sector público?

¿De qué manera se relacionan los regímenes laborales con la estandarización del pago de los beneficios sociales de los trabajadores del sector público?

1.4 MARCO REFERENCIAL

1.4.1 Bases Teóricas

Regímenes laborales

Definición

Peralta (2017) citando a Bronstein (1998), precisa que es un sistema de normas, procesos, procedimientos y prácticas que se realizan para gestionar las relaciones entre los componentes de la relación laboral es decir entre el trabajador, empleador y el estado teniendo en cuenta los procesos y esquemas de producción; sin embargo existen también otros componentes o elementos que actúan como mecanismos autónomos tal es el caso de la negociación colectiva en la cual los involucrados en la relación laboral establecen acuerdos y propician reglas de entendimiento con la finalidad de establecer reglas acerca de las condiciones de trabajo y también para regular sus relaciones entre los involucrados en la relación

laboral o establecer mecanismos heterónomos que permitan al estado diseñar y establece sus propias soluciones para que se desarrollen en forma armoniosa las relaciones laborales. El régimen laboral considera solo al sector formal el mismo que se regula mediante un sistema normativo, obviando cualquier situación de los elementos que no pertenecen o que no han accedido al mercado laboral como es el caso de los desempleados o trabajadores informales.

Servidor público

El Código de Ética de la función pública, considera como empleado público al funcionario o servidor que presta servicio en las entidades de la Administración Pública en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste en condición de nombrado, contratado, designado, de confianza o electo y que se encuentre desempeñando actividades o funciones en nombre y al servicio del Estado.

Regímenes laborales en el Sector Público

Existen en nuestro país tres regímenes laborales vigente para los servidores del sector público: el denominado régimen público el público que ha sido normado por el D. Leg. 276 llamado también Ley de Bases de la Carrera Administrativa; el régimen privado normado por el D. Leg. 728, conocido también como Ley de Productividad y Competitividad Laboral; el establecido por el D. Leg. 1057 denominado también como Contrato Administrativo de Servicios (CAS), sin descartar a otros servidores a laboran como Locación de Servicios o Servicios no Personales y los que se encuentran comprendidos dentro de la implementación progresiva de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057.

1. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (D. Leg 276 de año 1984).

Esta ley regula el ingreso, así como los deberes y derechos que le son inherentes a los servidores públicos.

Define la carrera administrativa como un conjunto de principios, normas, y procesos que les corresponden a las personas que prestan servicios al estado, más comúnmente llamados servidores públicos y que prestan este servicio en calidad de estables siendo en consecuencia de naturaleza permanente el servicio a la Administración Pública.

En esta ley se hace una distinción entre servidor público y funcionario público siendo que el servidor público es el que presta servicios en una entidad pública ya sea como nombrado o contratado por la Autoridad competente y de acuerdo con las formalidades previstas por la ley, cumpliendo con la jornada laboral establecida por la entidad y en consecuencia percibiendo una remuneración permanente, mientras que el funcionario público es la persona que es elegido o designado por la autoridad competente de acuerdo a lo normado por la ley para desempeñar cargos del más alto nivel en las instituciones del sector público, sea gobierno nacional, regional o local.

2. Régimen Laboral Provado: Decreto Legislativo No. 728, Ley de Promoción y Fomento del Empleo.

Este régimen a pesar de haber sido creado exclusivamente para el sector privado, su uso se ha extendido al sector público, con el argumento de atraer al personal calificado a laborar para el estado incentivado por las remuneraciones que son superiores a las que

perciben los trabajadores adscritos al D. Leg. 276 y como una forma de competir con las remuneraciones del sector privado.

Según esta norma el objeto de la ley es fomentar la capacitación y capacitación laboral de los trabajadores del sector público como un mecanismo de mejorar sus ingresos y la productividad del trabajo.

En este régimen no existe una línea de carrera como es el caso de los trabajadores del D. Leg. 276; sin embargo en la actualidad estos servidores tienen la misma estabilidad que los de este régimen.

En ambos regímenes el término de la relación laboral se da solo por la causal de despido o destitución, pues la estabilidad se obtiene luego de superada el periodo de prueba,

2. Contratación administrativa de servicios (Decreto Legislativo N° 1057 de fecha 28 de junio de 2008)

El estado peruano en uno de los últimos intentos por satisfacer las demandas de las personas que eran contratadas bajo la modalidad de Servicios No Personales –SNP, promulgo el 27 de junio del año 2008 e Decreto Legislativo No. 1057, el mismo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios más conocida como contrato CAS.

Para este Régimen cabe indicar que nace como un contrato administrativo tal como lo especifica su nombre; de manera tal que al inicio los trabajadores carecían de ciertos derechos; este régimen se creó como una forma de solucionar los conflictos creados con los Contratos de Servicios No Personales.

Remuneraciones y beneficios sociales trabajadores del sector público

Nuestra Constitución Política, señala en el Capítulo II- artículo 24 respecto a derechos del trabajador, que este tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, tanto para él y su familia, su bienestar material y espiritual

Sin embargo, esto no se da en la realidad, las remuneraciones en el sector público están sujetos al tipo de régimen laboral en que se encuentre ubicado el servidor público, debido a que coexisten tres regímenes laborales diferentes en este sector, los mismos que están regulados por los D. Leg. No. 276, 728 y 1057, cada uno con sus características diferentes en lo que respecta a remuneraciones y formas de contratación.

Cieza (2011) señala que si se comparan estos regímenes laborales, el que presenta mayores beneficios para el trabajador es el que régimen establecido por el D. Leg. 728 siempre comprándolo con los otros dos regímenes, el D. Leg. 276 y el D. Leg. 1057. Esta diferencia se observa en la mayor remuneración que perciben los servidores públicos sujetos a este régimen también denominado régimen de la actividad privada, sino también porque los trabajadores de estos regímenes perciben otros beneficios colaterales como son un sueldo como gratificación por fiestas patrias y navidad, así como también compensación por tiempo de servicios entre otros.

De igual manera, este autor menciona que esta diferenciación en las remuneraciones se expresa en forma más evidente por la diferente forma de contratación que realizan las instituciones públicas que determina las condiciones laborales en los cuales son ubicados los servidores públicos. Asimismo existen otros factores también son determinantes para el

establecimiento de las remuneraciones en los servidores públicos. Uno de ellos es la entidad en la cual presta servicios el servidor público, Las instituciones públicas tienen diferentes montos remunerativos para servidores que ejerce un mismo cargo. Encontramos entonces servidores públicos que tienen mejores remuneraciones si su empleo se da en instituciones como son los organismos reguladores y también en los organismos ejecutores, le siguen los que prestan servicios en organismos técnicos especializados y en organismos autónomos.

El Derecho Constitucional a la igualdad remunerativa de los servidores públicos

La Constitución Política no contiene artículos que garanticen remuneraciones equitativas en la administración pública. Según Pasco, (1999) esta omisión obedece a un acto deliberado del legislador si se tiene en cuenta que la anterior Constitución de 1979, establecía un “régimen único homologado” que garantizaba una política salarial absoluta, la cual fue muchas veces incumplido en su aplicación, la misma que resultaba incongruente con la afirmación de los derechos colectivos. Para Danós (2002) esta omisión que realizó el constituyente fue contraproducente y no estaba de acuerdo con en la realidad, ya que “Si bien se entiende que la Constitución de 1993 no copio este precepto que implicaba homologar remuneraciones, las evaluaciones que se han realizada han demostrado que amparándose en esta normativa se ha generado una mayor dispersión en las remuneraciones, lo que ha generado un caos en la Administración Pública, al existir en la actualidad una diversidad de conceptos y montos remunerativos, y como consecuencia de esto existen una diversidad de sistemas de pago al personal”. Se debe mencionar también que esta omisión constitucional, que se traduce en una diversidad de remuneraciones la misma que se ha hecho más sensible con las normas de austeridad que establece el gobierno, en la que se restricciones inflexibles

a incrementos de remuneraciones, lo que ha motivado que las dependencias del estado implementen políticas salariales como son los bonos o canastas, con la finalidad de satisfacer las necesidades remunerativas de sus empleados que estén acordes con la realidad.

Pasco (1999) menciona que la realidad en que se encuentran las remuneraciones en el sector público con una compleja diversidad de sistemas remunerativos en las que se acompañan una serie de conceptos remunerativos, trae como resultado que en muchos casos dos servidores públicos que realizan similar función, perciban remuneraciones diferentes si se encuentran en instituciones diferentes, es decir a igual función existe diferente remuneración

En la relación laboral de los servidores públicos, existe una relación jurídica entre el servidor público y el estado en la que se materializan los tres elementos siugeneris de la relación laboral, esto es: existe la prestación de un servicio, existe también una remuneración por la prestación del servicio y también existe una subordinación. Esta relación laboral con los elementos mencionados se encuentra normada en el artículo 1°. De la Ley 28175, Ley Marco del empleado público aún vigente, y la que se señala que existe una relación entre el estado y el servidor público como si se tratara de un vínculo laboral entre el estado como empleador y las personas que laboran en el estado recibiendo una remuneración por la prestación de los servicios que presta ente servidor público en alguna institución del estado.

Lo que diferencia al empleo público de otras formas de empleo como es el privado, se da en que en el caso del empleo público el Estado como sujeto empleador no ejerce la dirección con autonomía como sucede en el sector privado, debido a que las facultades con que ejercen esta función de dirección se encuentran normadas por la ley, de manera tal que en este caso

para el caso de estado no se cumple el principio de autonomía de la voluntad, sino que debe cumplir el principio de igualdad ante la ley.

Sin embargo, no obstante que en nuestro ordenamiento, el carácter normativo de la remuneración carece de la propiedad de ser absoluto, existen supuestos que permiten en forma discrecional y de acuerdo con la Ley de Presupuesto puede fijar remuneraciones en algunos de los regímenes laborales como se da en el caso de los contratos CAS siempre que en la entidad no se encuentre normado una escala salarial, que permita establecer remuneraciones de acuerdo con la función a desarrollar y al grado de especialización.

De acuerdo con lo expuesto, no se puede ignorar el derecho constitucional a una igualdad remunerativa a que tiene derecho el servidor público, sin importar el régimen laboral en que se encuentra ubicado en la institución...

Teniendo en cuenta esta realidad descrita, la jurisprudencia de nuestro país ha establecido que no procede la homologación remunerativa solo por el hecho de la denominación del cargo, sino que se debe tener en cuenta además de otros elementos. Sobre el particular, la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 1790-2012-La Libertad, cuando evaluó un caso en el que un registrador público accionó contra el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – RENIEC, solicitando el reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, argumentado un trato desigual trato salarial, señalando que “(...) no es razón suficiente para considerar que por el solo hecho que el actor tenía una la supuesta relación homóloga en el cargo de Registrador, le asistiría el derecho a una homologación en su remuneración, sino que era necesario de un mayor análisis comparativo, toda vez que la entidad demandada alega que han desarrollado trabajos diferentes.” Agrega luego que “(...) no es posible homologar las remuneraciones a dos trabajadores por el simple hecho que tengan una

misma denominación de cargo.” Es así como, la jurisprudencia en este caso al igual que en otros aplica los criterios del empleo privado al empleo público, denegando en consecuencia el acceso al derecho a la igualdad remunerativa a que tienen derecho los servidores públicos.

Se debe considerar, sin embargo, que no obstante exista el hecho que dos servidores públicos este ubicados en una misma categoría y además tengan igual cargo, es un argumento válido y poderoso para demandar la igualdad remunerativa, aunque ello no es óbice a que se tenga en cuenta también las características peculiares y similares de estos servidores como son la antigüedad en el cargo, su rendimiento, la capacitación realizada, etc.), siempre y cuando estos criterios hayan sido tomados en cuenta como parte de la política de remuneraciones de la institución. Esta última situación en el empleo público es de carácter excepcional, de acuerdo con las restricciones presupuestales que inhiben a la institución se otorgue bonificaciones e incentivos económicos de cualquier índole.

En el empleo público de nuestro país se da el caso que encontramos diversos criterios para la diferenciación remunerativa que prevalecen sobre el trabajo similar o del mismo valor, tales como el régimen laboral en que se encuentra ubicado el servidor público, el tipo de entidad pública, la forma como se accedió al empleo público, etc. Los mismos que deben ser previamente analizados y valorados teniendo en cuenta el principio de igualdad.

1.4.2 Definición de Términos Básicos

El derecho al trabajo

Disciplina jurídica encargada de regular las relaciones de trabajo tanto individuales como colectivas de quien ejerce una labor subordinada; la vemos como la ciencia jurídica encargada de la protección del trabajador subordinado (unilateralidad de nuestra disciplina); como herramienta de análisis de las reivindicaciones de los trabajadores desde la perspectiva de que lo social debe presionar lo económico de modo tal que exista justicia en el reparto de la riqueza (obtención de la justicia social); como verificador de la evolución histórica de los trabajadores y sus conquistas en tanto social en nuestros tiempos (Acuña, 2018) .

Igualdad de oportunidades laborales

Principio que se encuentra garantizado cuando se acredita que existen y se cumplen los dos requisitos fundamentales siguientes: 1) paridad, uniformidad y exactitud en el otorgamiento o reconocimiento de los derechos laborales ante hechos, supuestos o acontecimientos similares, y b) paridad, uniformidad y exactitud en el trato o la relación subjetiva con las personas que se encuentran en idénticas circunstancias o en condiciones semejantes. En otras palabras, la igualdad se entiende que es un derecho fundamental que tienen las persona a no sufrir ningún trato discriminatorio en las relaciones jurídicas; esto es, a no ser tratado de manera diferente respecto de otros que se encuentran en similar situación, salvo que se presente una justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato (Recurso de Agravio Constitucional de Amparo, 2004)

In dubio pro operatio

(Demanda de Inconstitucionalidad, 2003), Se refiere a la antigua regla del Derecho Romano in dubio pro reo. La Constitución de nuestro país es

exigente en el sentido que se debe realizar una interpretación favorable al trabajador en caso de que se presente una duda insalvable sobre el sentido de una norma, esto quiere decir que debe acreditarse que a pesar de los aportes de entendidos en interpretación, la norma deviene indefectiblemente en un contenido incierto e indeterminado.

Libertad de trabajo

La libertad del trabajo se define como un atributo que tienen las personas para elegir porque así lo decide su voluntad la actividad ocupacional o profesional que desee o prefiera desempeñar, gozando de un bienestar económico y una satisfacción personal y espiritual; así como de cambiarla o de renunciar a ella. Para cumplir este precepto, dicha facultad autodeterminativa deberá ejercerse de acuerdo a la ley. Debido a esto existen limitaciones vinculadas con el orden público, la seguridad nacional y el interés público (Acción de inconstitucionalidad, 2005).

Contrato de trabajo

Esta institución laboral presenta elementos que configuran y con los cuales se presume la existencia de un contrato de trabajo indeterminado siempre y cuando concurren tres elementos: la prestación personal de un servicio al empleador, la subordinación existente y la remuneración producto de la prestación del servicio. En efecto, el contrato de trabajo tiene inherente el establecimiento de una relación laboral permanente entre un empleador y un trabajador, relación establecida por la que este se obliga a prestar servicios en beneficio de aquel de manera diaria, continua y permanente, siempre dentro de un horario de trabajo (Recurso Extraordinario, 2003).

Relación laboral

Es innegable que la protección que ofrece la constitución con los derechos inherentes del trabajador se extiende aún a los actos propios que se han originado por la declaración de voluntad viciada, con mucha mayor razón este amparo alcanza a los supuestos en que el acto lesionador se origine por la lesión a la libertad unilateral y discrecional del empleador (Recurso Extraordinario, 2005).

Funcionarios y trabajadores públicos

El artículo 4 de la Ley N° 28175, en concordancia con el artículo 39 de la Constitución, realiza una clasificación a los servidores del Estado en: funcionarios públicos, los cuales pueden ser el resultado de una elección popular directa y universal o por confianza política originaria, de nombramiento y remoción regulados y de libre nombramiento y remoción. Empleados de confianza. Los Servidores públicos se clasifican en directivo superior, ejecutivo, especialista y de apoyo.

Tal como se observa, la regulación de la Ley Marco del Empleo Público, se limita a clasificar al personal civil del empleo público en diversas categorías. Efectivamente la ley agrupa y establece las características básicas de los servidores públicos sujeto a la carrera administrativa y de los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza (Demanda de inconstitucionalidad, 2005)

1.5 HIPÓTESIS

Hipótesis general

Los regímenes laborales del sector público se relacionan con la estandarización del pago de las remuneraciones y los beneficios sociales de los trabajadores del sector público

Hipótesis específicas

- Los regímenes laborales del sector público se relacionan con la estandarización del pago de las remuneraciones de los trabajadores del sector público
- Los regímenes laborales del sector público se relacionan la estandarización del pago de beneficios sociales de los trabajadores del sector público

1.6 OBJETIVOS

1.6.1 Objetivo general

Determinar si los regímenes laborales del sector público se relacionan con la estandarización del pago de las remuneraciones y los beneficios sociales de los trabajadores del sector público.

1.6.2 Objetivos específicos

- Los regímenes laborales del sector público se relacionan con la estandarización del pago de las remuneraciones de los trabajadores del sector público
- Los regímenes laborales del sector público se relacionan la estandarización del pago de beneficios sociales de los trabajadores del sector público

II. METODOLOGÍA

2.1 Tipo y diseño de la investigación

Investigación de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional entre las variables Regímenes laborales y Remuneraciones y beneficios sociales, de enfoque cualitativo, pues valoraremos e interpretaremos resultados de los datos obtenidos de la encuesta aplicada a la muestra de nuestra población de estudio; de diseño no experimental y de corte transversal.

2.2 Población – Muestra

2.2.1 Población:

El universo de estudio poblacional son los servidores públicos de las diferentes entidades del Sector Público de la Provincia de Huaura

2.2.2 Muestra:

La muestra representativa lo constituyeron 200 servidores públicos los cuales se seleccionaron utilizando la técnica del muestreo no probabilístico por conveniencia

2.3 Técnicas e instrumentos de investigación

Para lograr nuestro objetivo, operaremos y descompusimos nuestras variables deductivamente en indicadores, su relación nos permitió relacionarlos con las hipótesis, los objetivos, problemas no perdiendo de vista nuestro marco teórico referencial, lo que nos permitió obtener nuestro instrumento de estudio, consistente en un cuestionario de preguntas, que a través de la técnica de la encuesta anónima se aplicó a la muestra de nuestra población de estudio.

2.4 Procesamiento y análisis de la información

Aplicada la encuesta, procederemos a recolectar la información obtenida para su análisis, validadas las respuestas se presentarán los resultados en tablas y cuadros para su contrastación y discusión, arribándose a conclusiones y recomendaciones.

III RESULTADOS

Para la obtención de los resultados se llevó a cabo el siguiente procedimiento:

- Se operacionalizó las variables Regímenes laborales y Remuneraciones disgregándose en indicadores.
- Se operó reflexivamente la relación que tuvo las variables con los indicadores, problemas, objetivos e hipótesis en los juzgados de investigación preparatoria de Huacho durante el año 2018, lográndose validar un listado de catorce (14) preguntas.
- El instrumento de trabajo consistente en el cuestionario de preguntas cerradas con alternativas de respuesta (SI, No y No responde), vía encuesta anónima se aplicó a la muestra de nuestra población de estudio.
- La población estuvo constituida por doscientos (200) profesionales del derecho que ejercen la materia penal, todos agremiados al Colegio de Abogados de Huaura. el muestro fue estratificada, se cogió al azar a (40) elementos todos con las mismas características, abogados en ejercicio en nuestra provincia.
- Para el tema de contrastación de hipótesis se utilizó el programa estadístico SPSS utilizando la prueba del chi cuadrado.
- Se procesó la información recogida de la encuesta, cuyos resultados se presentan a continuación:

RESULTADOS DE LA ENCUESTA

- 1. ¿Conoce usted cuales son los regímenes laborales que existen en la administración pública de nuestro país?**

Tabla 1. Regímenes laborales

	cantidad	porcentaje
SI	28	14%
NO	164	82%
NO OPINA	8	4%
	200	100%

Fuente: Ficha de recolección de datos

Elaboración: Propia

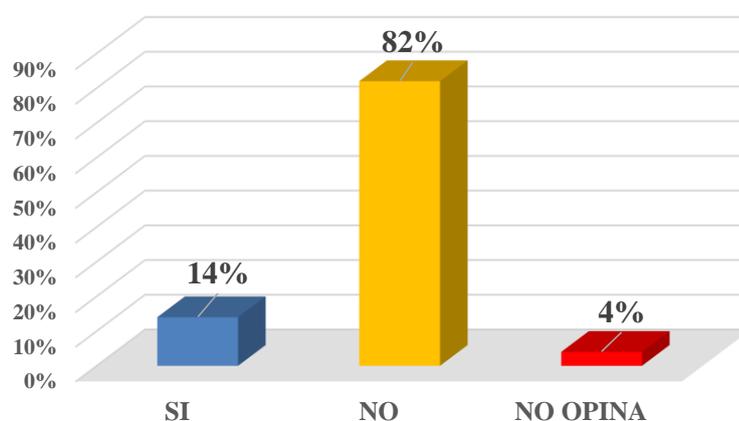


Gráfico 1. Regímenes laborales

Análisis

De lo que se observa en la Tabla 1, se advierte que de 200 encuestados, 164 es decir el 82% respondieron no conocer cuáles son los regímenes laborales de la administración pública, 28 si conocía y 8 no opinaron.

Interpretación

Los resultados indican que la mayor parte de servidores públicos no tiene conocimiento de los regímenes laborales que existen en la administración pública.

2. ¿Conoce usted a que régimen laboral pertenece?

Tabla 2. Conocimiento de su régimen laboral

	cantidad	porcentaje
SI	95	48%

NO	93	47%
NO OPINA	12	6%
	200	100%

Fuente: Ficha de recolección de datos

Elaboración: Propia

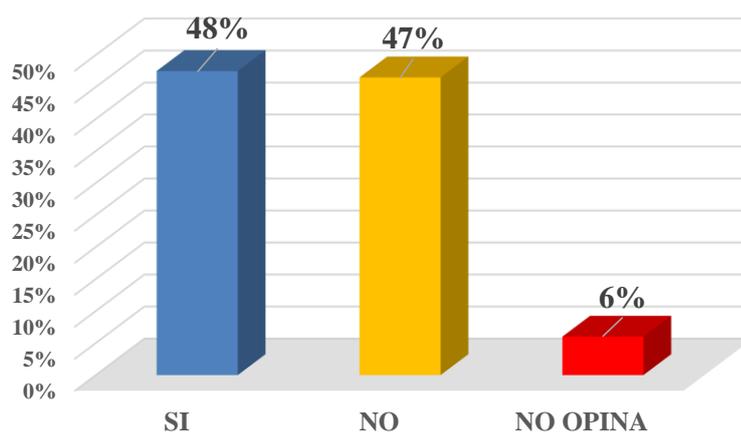


Gráfico 2. Conocimiento de su régimen laboral

Análisis

De lo que se observa en la Tabla 2, se advierte que de un total de 200 encuestados, 95 es decir el 48% respondieron conocer los beneficios de su actual régimen laboral, mientras que 93, el 47% no conocían de estos beneficios, 12 o sea el 6% no opinaron

Interpretación

Los resultados indican que hay un equilibrio entre la cantidad de servidores que concia de los beneficios de su régimen laboral con la cantidad de servidores que desconocían este beneficio

3. ¿Conoce usted cuales son los beneficios de su actual régimen laboral?

Tabla 3. Beneficios laborales

	cantidad	porcentaje
SI	18	9%

NO	175	88%
NO OPINA	7	4%
	200	100%

Fuente: Ficha de recolección de datos
Elaboración: Propia

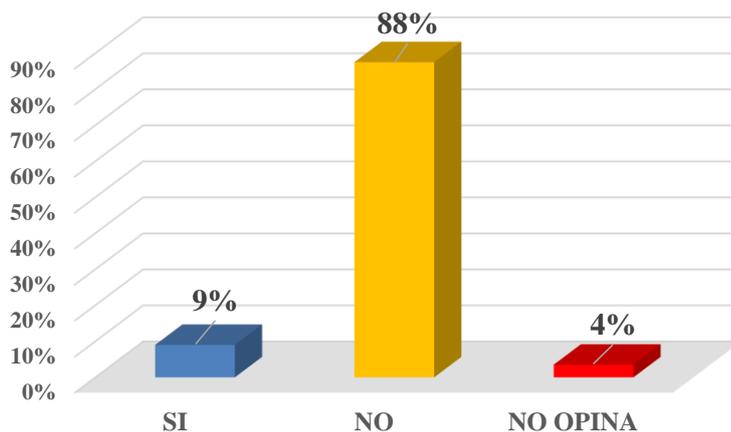


Gráfico 3. Beneficios laborales

Análisis

De lo que se observa en la Tabla 3, se advierte que de un total de 200 encuestados, 175 es decir el 88% respondieron conocer los beneficios de su actual régimen laboral, mientras que 18, el 9% no conocían de estos beneficios, 7 o sea el 4% no opinaron

Interpretación

Los resultados indican que la mayor parte de los servidores públicos, el 88% de encuestados desconoce cuáles son los beneficios de su actual régimen laboral.

.4. ¿El régimen laboral al que usted pertenece le garantiza estabilidad laboral?

Tabla 4. Estabilidad laboral

	cantidad	porcentaje
SI	168	84%

NO	24	12%
NO OPINA	8	4%
	200	100%

Fuente: Ficha de recolección de datos

Elaboración: Propia

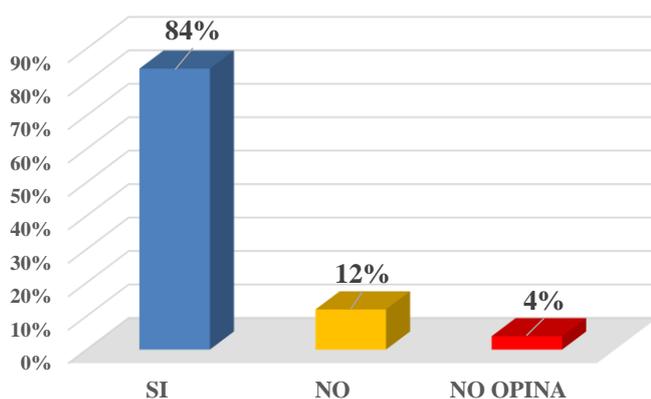


Gráfico 4. Estabilidad laboral

Análisis

De lo que se observa en la Tabla 4, se advierte que de un total de 200 encuestados, 168 es decir el 84% respondieron que su régimen laboral les garantiza estabilidad laboral; el 12 % opinaron lo contrario y el 4% no opinó

Interpretación

Los resultados indican que la mayoría de servidores encuestados, el 84 tiene la seguridad de tener un trabajo estable; esto se explica por qué en la actualidad los gremios sindicales han cobrado fuerza en la administración pública.

5. ¿Puede usted ser sujeto de un despido arbitrario en su centro de trabajo?

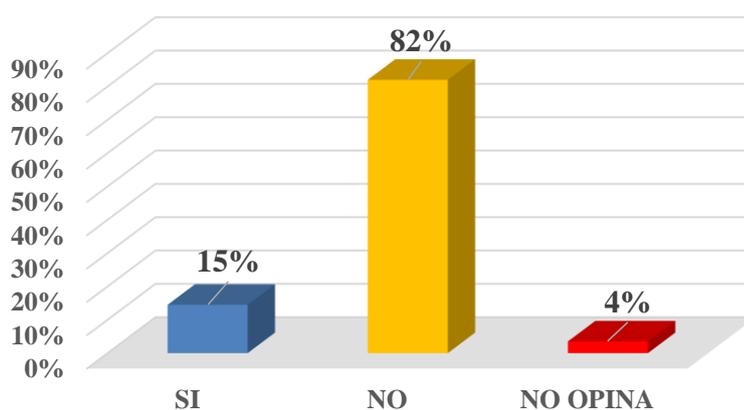
Tabla 5: Despido arbitrario

cantidad	porcentaje
----------	------------

SI	29	15%
NO	164	82%
NO OPINA	7	4%
	200	100%

Fuente: Ficha de recolección de datos

Elaboración: Propia



Análisis

De lo que se observa en la Tabla 5, se advierte que de un total de 200 encuestados, 164 es decir el 82% respondieron que no pueden ser víctimas de un despido arbitrario; 29, es decir el 15% opinaron que sí y 7, el 4% no opinaron

Interpretación

Los resultados indican que la mayoría de servidores encuestados, el 82 tiene la seguridad de tener un trabajo estable; que no pueden ser víctimas de un despido arbitrario y esto se explica por qué en la actualidad los gremios sindicales han cobrado fuerza en la administración pública.

6. ¿Conoce usted que para el cargo que usted desempeña, la remuneración es diferente en otros sectores de la administración pública?

Tabla 6: Diferencia en remuneraciones para un mismo puesto

	cantidad	porcentaje
SI	92	46%

NO	95	48%
NO OPINA	13	7%
	200	100%

Fuente: Ficha de recolección de datos
Elaboración: Propia

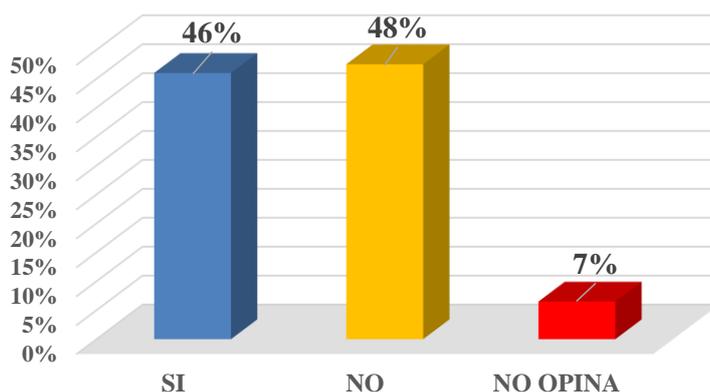


Gráfico 5. Diferencia en remuneraciones para un mismo puesto

Análisis

De lo que se observa en la Tabla 6, se advierte que de un total de 200 encuestados, 92 es decir el 46% respondieron que en otros sectores de la administración pública la remuneración para el cargo que desempeña es diferente; 95, el 48% respondieron que no y el 7% no opino.

Interpretación

Existe un equilibrio en las respuestas de conocer o no que en otros sectores de la administración pública las remuneraciones son diferentes y esto se explica por la falta de conocimiento de ingresar a las páginas web de las entidades para observar esta información.

7. ¿Conoce usted porque se existen diferentes remuneraciones para un mismo cargo en los diferentes sectores de la administración pública?

Tabla 7: Conocimiento del porqué de diferencias de remuneraciones

	cantidad	porcentaje
SI	34	17%

NO	153	77%
NO OPINA	13	7%
	200	100%

Fuente: Ficha de recolección de datos
Elaboración: Propia

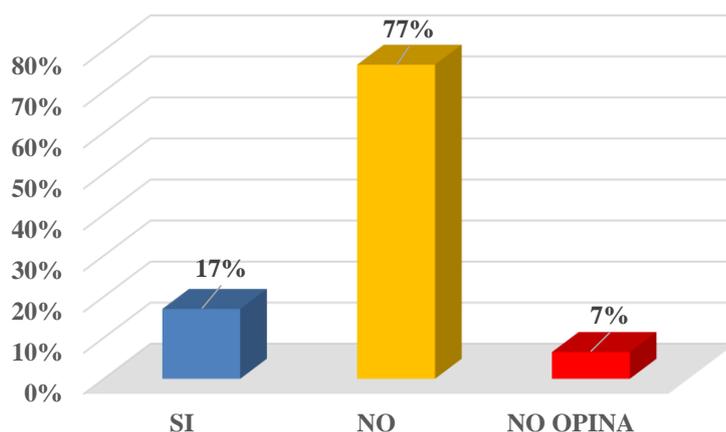


Gráfico 6. Conocimiento del porqué de diferencias de remuneraciones

Análisis

De lo que se observa en la Tabla 7, se advierte que de un total de 200 encuestados, 153 es decir el 77% respondieron no conocer que en otros sectores para un mismo cargo las remuneraciones son diferentes, el 34% opinaron que si conocía y el 7% no opinaron

Interpretación

Los resultados indican la mayor parte, el 77% desconoce que en los diferentes sectores de la administración pública las remuneraciones son diferentes y esto es por el poco interés de revisar las páginas web de las instituciones donde se encuentra esta información.

8. ¿Goza usted de aguinaldos, bonificación por escolaridad y CTS?

Tabla 8: Beneficios en remuneraciones

	cantidad	porcentaje
SI	54	27%
NO	138	69%

NO OPINA	8	4%
	200	100%

Fuente: Ficha de recolección de datos

Elaboración: Propia

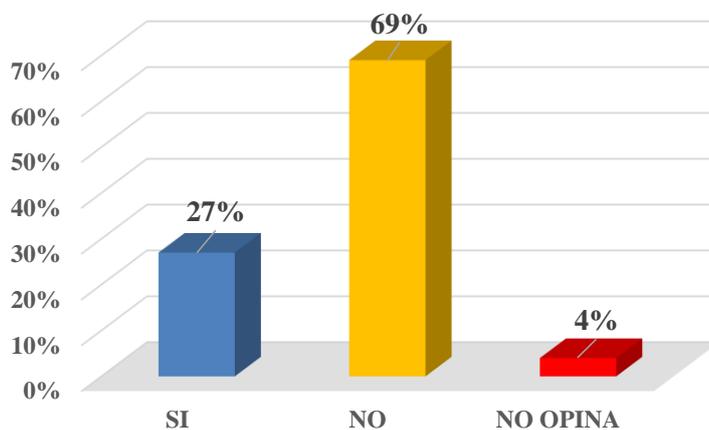


Gráfico 7. Beneficios en remuneraciones

Análisis

De lo que se observa en la Tabla 8, se advierte que de un total de 200 encuestados, 138 es decir el 69% goza de aguinaldos, bonificaciones y CTS; 54, el 27% no recibe y 8, el 4% no opina

Interpretación

Los resultados indican que la mayor parte de servidores encuestados, el 69% no goza de los beneficios sociales y esto se explica porque en la actualidad la mayor parte de servidores pertenecen al régimen laboral CAS

9. ¿Conoce usted por que otros servidores del sector público no tiene estos beneficios?

Tabla 9: Vulneración de derechos fundamentales

	cantidad	porcentaje
SI	41	21%
NO	143	72%

NO OPINA	16	8%
	200	100%

Fuente: Ficha de recolección de datos

Elaboración: Propia

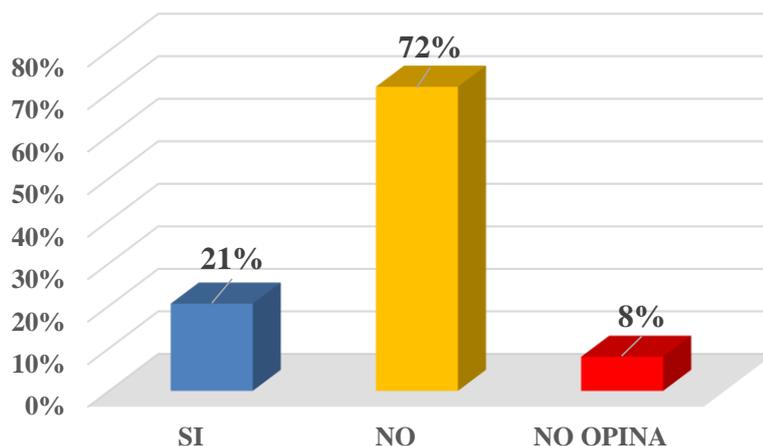


Gráfico 8. Vulneración de derechos fundamentales

Análisis

De lo que se observa en la Tabla 9, se advierte que de un total de 200 encuestados, 143 es decir el 72% respondieron no conocer por qué en otros sectores no se otorgan los beneficios sociales; 41, el 21% si conocía y el 8% no opina.

Interpretación

Los resultados indican que la mayoría de servidores encuestados el 72% no tiene idea porque en otros sectores de la administración no recibe beneficios sociales y esto obedece a una falta de interés de conocer este problema social.

10. **¿Está usted de acuerdo que exista un mismo régimen laboral y en consecuencia se unifiquen las remuneraciones del sector público?**

Tabla 10: Unificación de remuneraciones

	cantidad	porcentaje
SI	96	51%

NO	85	45%
NO OPINA	9	5%
	190	100%

Fuente: Ficha de recolección de datos
Elaboración: Propia

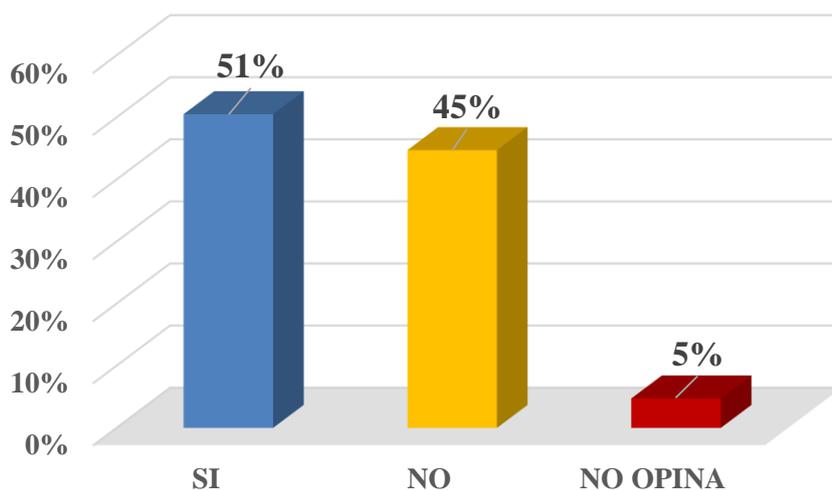


Gráfico 9. Unificación de remuneraciones

Análisis

De lo que se observa en la Tabla 10, se advierte que de un total de 200 encuestados, 96 es decir el 51% están de acuerdo que exista un mismo régimen laboral unificándose las remuneraciones; el 45% no está de acuerdo y el 5% no opina

Interpretación

Los resultados indican que no hay una marcada diferencia de opiniones entre los que están de acuerdo y lo que no respecto a que exista un mismo régimen laboral y en consecuencia se unifiquen las remuneraciones del sector público.

CONTRASTACION DE HIPÓTESIS

Para contrastar las hipótesis planteadas se usó la distribución ji cuadrada conocida también como chi cuadrado (χ^2), la misma que se utiliza para contrastar

hipótesis cuyos datos se encuentran clasificados en forma categórica. La estadística ji cuadrada es adecuada porque puede utilizarse con variables de clasificación o cualitativas como la presente investigación

Esta prueba se aplica en los siguientes casos:

- a) Cuando se quiere comprobar si una variable tiene una determinada función de probabilidad. Esta prueba se conoce como chi-cuadrado de ajuste.
- b) Cuando se quiere averiguar si dos variables son independientes. Esta prueba se conoce como chi-cuadrado de independencia o de contingencia

En la aplicación del Chi-cuadrado de contingencia o independencia las hipótesis que se contrastan son:

- Hipótesis nula: X e Y son independientes.
- Hipótesis alternativa: X e Y no son independientes

Esta es la prueba que se aplica para contrastar las hipótesis en la presente investigación

El programa SPSS calcula el valor del chi cuadrado con el p valor o significancia asintótica (bilateral), que es el valor de la magnitud del error en caso de que aceptemos la hipótesis; para ello debemos definir cuál es el nivel de significancia o grado de error que estamos dispuestos a aceptar para dar como válidas nuestras conclusiones y habitualmente este grado de significancia o alfa (α) es del 5% o en cifras decimales 0,05 ; si este valor es menor a 0.05 se acepta que hay asociación entre las variables y si es mayor a 0.05 se acepta que no hay asociación entre las variables.

1. Hipótesis General

- Los regímenes laborales del sector público se relacionan con la estandarización del pago de las remuneraciones y los beneficios sociales de los trabajadores del sector público.
- a. Hipótesis nula (H_0): Los regímenes laborales del sector público no se relacionan con la estandarización del pago de las remuneraciones y los beneficios sociales de los trabajadores del sector público.
 - b. Hipótesis alternativa (H_1): Los regímenes laborales del sector público si se relacionan con la estandarización del pago de las remuneraciones y los beneficios sociales de los trabajadores del sector público.

Tabla 11: *Contrastación hipótesis general*

Tabla cruzada Remuneraciones y beneficios sociales *Regímenes laborales

Recuento

		Regímenes laborales			Total
		no opina	no	si	
Remuneraciones y beneficios sociales	0	4	4	0	8
	1	0	4	0	4
	2	0	8	0	8
	3	0	20	0	20
	4	0	152	8	160
Total		4	188	8	200

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,947 ^a	8	,002
Razón de verosimilitud	7,862	8	,447
Asociación lineal por lineal	8,371	1	,004
N de casos válidos	200		

a. 14 casillas (93,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Fuente: SPSS

- El p valor o significancia asintótica (bilateral) es 0.002 cifra menor al valor 0.05 permitido en consecuencia se acepta la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 1:

- Los regímenes laborales del sector público se relacionan con la estandarización del pago de las remuneraciones de los trabajadores del sector público
- a. Hipótesis nula (H_0): Los regímenes laborales del sector público no se relacionan con la estandarización del pago de las remuneraciones de los trabajadores del sector público
 - b. Hipótesis alternativa (H_1): Los regímenes laborales del sector público si se relacionan con la estandarización del pago de las remuneraciones de los trabajadores del sector público

Tabla 12: *Contrastación hipótesis específica 1*

Tabla cruzada Remuneraciones*Regímenes laborales

Recuento

		Regímenes laborales			Total
		no opina	no	si	
Remuneraciones	no opina	4	4	0	8
	no	0	20	0	20
	si	0	164	8	172
Total		4	192	8	200

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,765 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	7,566	4	,109
Asociación lineal por lineal	6,867	1	,009
N de casos válidos	200		

a. 8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Fuente: SPSS

El p valor o significancia asintótica (bilateral) es 0.000 cifra menor al valor 0.05 permitido en consecuencia se acepta la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 2:

- Los regímenes laborales del sector público se relacionan la estandarización del pago de beneficios sociales de los trabajadores del sector público

a. Hipótesis nula (H_0)

Los regímenes laborales del sector público no se relacionan la estandarización el pago de beneficios sociales de los trabajadores del sector público

b. Hipótesis alternativa (H_1)

Los regímenes laborales del sector público si se relacionan la estandarización del pago de beneficios sociales de los trabajadores del sector público.

Tabla 13: *Contrastación hipótesis específica 2*

Tabla cruzada Beneficios sociales*Regímenes laborales

Recuento

		Regímenes laborales			Total
		no opina	no	si	
Beneficios sociales	no opina	4	4	0	8
	no	0	12	0	12
	si	0	172	8	180
Total		4	188	8	200

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,657 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	7,379	4	,117
Asociación lineal por lineal	7,515	1	,006
N de casos válidos	200		

a. 8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Fuente: SPSS

El p valor o significancia asintótica (bilateral) es 0.002 cifra menor al valor 0.05 permitido en consecuencia se acepta la hipótesis alternativa.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La hipótesis de trabajo se ha corroborado con los resultados de las tablas y gráficos de los números 01 al 13 por las siguientes consideraciones:

De la muestra, que estuvo compuesto por doscientos (200) servidores públicos de diferentes sectores en la ciudad de Huacho, la mayoría desconoce sobre la existencia de diferentes regímenes laborales cada una con sus peculiares características, por lo que es necesario educar al servidor en lo referente a sus derechos laborales tal como se concluye en la investigación de Paladines (2015) donde señala el gobierno debería abocarse a efectuar campañas educativas en las que se hagan conocer a los trabajadores los derechos que tienen en relación con su dependencia de sus empleadores, con la finalidad de exigir el cabal cumplimiento de estos derechos, por exigencia los mismos trabajadores, ya que existe un total desconocimiento por parte de sus empleadores en cuanto a esta materia laboral.

Asimismo desconoce que para un mismo cargo las remuneraciones difieren de acuerdo al sector e inclusive en un mismo sector para un mismo cargo las remuneraciones es diferentes y esto es por el régimen laboral en que encuentra el servidor público. La mayoría desconoce o no tiene idea de los beneficios sociales que gozan algunos servidores por encontrarse en determinado régimen laboral; de lo que sí están seguros es de que gozan de estabilidad laboral y que no pueden ser sujetos a despido arbitrario y esto es porque en la actualidad los sindicatos han cobrado fuerza, entablándose mesas de negociaciones con las autoridades que de una manera logran ciertos paliativos; a similares conclusiones llegó Freens (1995) al señalar que los derechos de las personas que ingresan a laborar al sector público o de quienes ya se encuentran en los sectores de la administración pública, en lo referente al desconocimiento de derechos, la protección de estos derechos, la irrenunciabilidad de estos derechos garantizados por la constitución; el carácter prohibido del trabajo no remunerado, el acceso de una remuneración justa, el salario mínimo legalmente establecido, la jornada laboral de trabajo, la prevalencia del pago de los derechos sociales, el sistema de protección contra el despido arbitrario y los derechos personales y colectivos que se reconocen o no y que están en las normas a favor de los trabajadores del sector público y que en forma arbitraria se encuentran vigentes dentro del marco constitucional. Siendo así es

necesario tener en cuenta que existe una Constitución a la cual el sistema normativa no se ha respetado creándose conflictos en la contratación de personal administrativo en los diferentes sectores de la administración pública.

Existe una relación directa entre los regímenes laborales del sector público con la estandarización del pago de las remuneraciones y los beneficios sociales de los trabajadores del sector público tal como se demuestra al aplicar la prueba estadística del chi cuadrado al relacionar las variables regímenes laborales y beneficios sociales donde el p valor o significancia asintótica (bilateral) es una cifra menor al valor 0.05 permitido en consecuencia se aceptan la hipótesis planteadas en la presente investigación; si bien Cruz (2016), no demostró su hipótesis utilizando el chi cuadrado, sin embargo concluyo que en materia laboral, los efectos jurídicos a raíz de la dispersión normativa, aumentaron el desorden e inequidades producto de ella, generándose un mecanismo alternativo de ingreso a la función pública, que no eliminaba a los anteriores, sólo se sumaba a ello, prueba de esto es que la locación de servicios no ha desaparecido como puerta de acceso a las entidades del Estado.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- Existe una relación directa entre los regímenes laborales del sector público con la estandarización del pago de las remuneraciones y los beneficios sociales de los trabajadores del sector público el cuadrado es una cifra menor al valor 0.05 permitido (tablas 11, 12 y 13)
- Los regímenes laborales del sector público se relacionan con la estandarización del pago de las remuneraciones de los trabajadores del sector público
- Los regímenes laborales del sector público se relacionan la estandarización del pago de beneficios sociales de los trabajadores del sector público
- Los servidores públicos desconocen la existencia de los diferentes regímenes laborales y los beneficios que tiene con el régimen laboral al que pertenecen
- Los servidores desconocen que existen remuneraciones diferentes para un mismo cargo en los diferentes sectores e inclusive en el sector en el cual se encuentran.

5.2 RECOMENDACIONES

- Se debe estandarizar el pago de remuneraciones y beneficios sociales para los regímenes laborales en la administración pública
- El Ministerio de Trabajo debe capacitar al servidor público en temas laborales para que conozcan su derecho y beneficios respecto a su régimen laboral.
- Uniformizar las remuneraciones para un mismo cargo en las diferentes instituciones del sector público.

VI. AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar de mi familia, a mis padres y a mi hermano por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar en mí y apoyarme en cada decisión. No ha sido fácil caminar hasta ahora pero gracias a sus aportes, amor incondicional, esta meta fue cumplida.

Gracias a la vida por este nuevo triunfo y a las personas que me apoyaron y creyeron en la realización de esta tesis.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acción de inconstitucionalidad, Ecp.008-2003 (Constitucional 12 de 08 de 2005).
- Acuña, J. (08 de 12 de 2018). *Convencionalización de la contratación administrativa de servicios*. Lima: PUCP.
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima: Instituto Pacífico.
- Boyer. (2018). *La reforma del empleo público en el Perú: Análisis del nuevo servicio civil*. Lima : Ediciones jurídicas.
- Castillo, J. (2001). *Compendio del Derecho Individual del trabajo*. Lima: Osbac.
- Cieza, N. (2011). *Análisis de las remuneraciones de las personas queprestan sevicios al estado*. Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/77E5707DE18AE4D305257E3B005B8FC2/\\$FILE/Analisis_de_las_remuneraciones.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/77E5707DE18AE4D305257E3B005B8FC2/$FILE/Analisis_de_las_remuneraciones.pdf)
- Cruz, M. (s.f.). Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplkicación del régimen CAS al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo. (*Teis de Maestría*). Universidad Nacional de Trujillo. Escuela de Postgrado, Trujillo, Peru. Obtenido de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1912/Tesis%20de%20Maestria_Nadia%20Domenica%20Palomino%20Fern%C3%A0ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Danos, J. (2002). *La profesionalización de la función pública en Iberoamérica*. Madrid: Instituto de Administración Pública.
- Demanda de Inconstitucionalidad, Exp. 0008-2003-AI (Tribunal Constitucional 12 de 08 de 2003).
- Demanda de incostitucionalidad, Exp. 008-2005 (Tribunal Constitucional 12 de 08 de 2005).
- F, G. (2010). *Derecho del trabajo*. Lima: San Marco EIRL.
- Flores, R. (2017). *La desigualdad remunerativa en el establecicmiento de escalas salariales en el Sector Público (2017)*. Lima: PUCP.
- Gomes, F. (2009). *Homenaje al prof. Ricardo La Hoz Tirado, en el Esquema Jurisdiccional del Derecho de huelga*. Lima: Quo Vadis JUS UNMSM.

- Mellan, J. (2013). *Las prerrogativas de la administración en los contratos administrativos: propuesta de revisión*. España: Universidad de la Coruña.
- Mendoza, G. (2012). *El contrato administrativo de servicios y su incidencia en la labor administrativa*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Oviedo, L. (2014). *Análisis de la ley orgánica de servicio público con relación a la regulación del traslado administrativo de los servicios públicos con la finalidad de garantizar su estabilidad laboral*. Ecuador: Universidad de Loja.
- Paladines, A. (2015). *Proyecto de reforma al Código de Trabajo que garantice el derecho de los trabajadores que laboran para compañías contratistas que prestan servicios en actividades complementarias*. Ecuador: Universidad Autónoma de los andes.
- Palomino, N. (2016). *Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Pasco, A. y Saavedra J. (2001). *Reformas estructurales y bienestar: una mirada al Perú de los noventa*. Lima: Grade.
- Ramírez, S. (2017). *Régimen de contratación administrativa de servicio, análisis de la sentencia 002-2010-PI/TC desde la perspectiva de la función pública*. Lima: PUCP.
- Recurso de Agravio Constitucional de Amparo, Exp. 2510-2002-AA (Tribunal Constitucional 31 de 03 de 2004).
- Recurso Extraordinario, Exp. 1944-2002-AA (Tribunal Constitucional 28 de 01 de 2003).
- Recurso Extraordinario, Exp. 3218-2004-AA (Tribunal Constitucional q12 de 01 de 2005).
- Rojas, W. (2017). *Reconocimiento de los derechos laborales del trabajador de serenazgo y sus implicancias en el régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo No. 728*. Huanuco: Universidad de Huanuco.
- Sanchez, M. (2019). *Derecho de la función pública*. Madrid: Tecnos.
- Toyama, J. (2015). *El derecho individual del Trabajo en el Perú: Un enfoque teórico-práctico*. Lima: Gaceta Jurídica.

Vasquez, S. (2015). *El equilibrio económico del contrato de servicios como garantía de su correcta ejecución*. España: Universidad de Castilla.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

REGÍMENES LABORALES DEL SECTOR PÚBLICO Y LA ESTANDARIZACIÓN DE LAS REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES, HUACHO-2018

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
<p>Problema General</p> <p>- ¿De qué manera se relacionan los regímenes laborales con la estandarización del pago de las remuneraciones y los beneficios sociales de los trabajadores del sector público?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>- ¿De qué manera se relacionan los regímenes laborales con la estandarización del pago de las remuneraciones de los trabajadores del sector público?</p> <p>- ¿De qué manera se relacionan los regímenes laborales con la estandarización del pago de los beneficios sociales de los trabajadores del sector público?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>- Determinar si los regímenes laborales del sector público se relacionan con la estandarización del pago de las remuneraciones y los beneficios sociales de los trabajadores del sector público.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>- Determinar si los regímenes laborales del sector público se relacionan con la estandarización del pago de las remuneraciones de los trabajadores del sector público</p> <p>- Determinar si los regímenes laborales del sector público se relacionan la estandarización del pago de beneficios sociales de los trabajadores del sector público.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>- Los regímenes laborales del sector público se relacionan con la estandarización del pago de las remuneraciones y los beneficios sociales de los trabajadores del sector público.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>- Los regímenes laborales del sector público se relacionan con la estandarización del pago de las remuneraciones de los trabajadores del sector público</p> <p>- Los regímenes laborales del sector público se relacionan con la estandarización del pago de beneficios sociales de los trabajadores del sector público</p>	<p>Variable X: Regímenes laborales</p> <p>Dimensiones</p> <p>- Régimen laboral: X₁ - Estabilidad laboral: X₂</p> <p>Variable Y: Remuneraciones y beneficios sociales trabajadores del sector público</p> <p>Dimensiones</p> <p>- Y₁ Remuneraciones - Y₂ Beneficios sociales</p>	<p>X_{1.1} Contratación X_{1.2} Capacitación X_{1.3} Evaluación</p> <p>X_{2.1} Duración del contrato X_{2.2} Tipo de contrato</p> <p>Y_{1.1} Remuneraciones Y_{1.2} Paga puntual</p> <p>Y_{2.1} Concede vacaciones Y_{2.3} Concede gratificaciones Y_{2.4} Paga CTS</p>	<p>Población Servidor Público</p> <p>Muestra 200 casos</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>- Correlacional - Descriptivo</p> <p>Método de investigación Descriptivo</p> <p>Diseño No experimental Tipo transversal</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

ANEXO: 02

INSTRUMENTO

Estimado servidor público:

El presente **CUESTIONARIO** tiene por finalidad recabar información importante para el estudio “Regímenes laborales del sector público y la estandarización de las remuneraciones y beneficios sociales de los trabajadores”, por lo que se le solicita, se sirva responder con precisión en vista que será de mucha importancia para la investigación que se viene desarrollando.

Siendo anónima sus respuestas, se le agradece su participación.

1. ¿Conoce usted cuales son los regímenes laborales que existen en la administración pública de nuestro país?

Si () No () No opina ()

2. ¿Conoce usted a que régimen laboral pertenece?

Si () No () No opina ()

3. ¿Conoce usted cuales son los beneficios de su actual régimen laboral?

Si () No () No opina ()

4. ¿El régimen laboral al que usted pertenece le garantiza estabilidad laboral?

Si () No () No opina ()

5. ¿Puede ocurrir que en su centro de trabajo sea despedido en forma arbitraria?

Si () No () No opina ()

6. ¿Conoce usted que para el cargo que usted desempeña, la remuneración es diferente en otros sectores de la administración pública?

Si () No () No opina ()

7. ¿Conoce usted porque se existen diferentes remuneraciones para un mismo cargo en los diferentes sectores de la administración pública?

Si () No () No opina ()

8. ¿Goza usted de aguinaldos, bonificación por escolaridad y CTS?

Si () No () No opina ()

9. ¿Conoce usted por que otros servidores del sector público no tiene estos beneficios?

Si () No () No opina ()

10. ¿Está usted de acuerdo que exista un mismo régimen laboral y en consecuencia se unifiquen las remuneraciones del sector público?

Si () No () No opina ()