



UNIVERSIDAD NACIONAL

"PEDRO RUIZ GALLO"

ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRIA EN DERECHO

**“DISCRIMINACIÓN EN DERECHOS LABORALES DEL RÉGIMEN
PÚBLICO Y PRIVADO EN LOS TRABAJADORES DE ESSALUD A
PARTIR DE 2005”.**

TESIS

**PRESENTADA PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**

AUTORA:

ABOG. LILA MARIA SILVA CUBAS

ASESOR:

DR HECTOR HUARANGA NAVARRO

Lambayeque, setiembre del 2017.

“DISCRIMINACION EN DERECHOS LABORALES DEL REGIMEN PUBLICO Y PRIVADO EN LOS TRABAJADORES DE ESSALUD A PARTIR DE 2005”.

PRESENTADO POR:

***LILA MARIA SILVA CUBAS
AUTORA***

***DR HECTOR HUARANGA NAVARRO
ASESOR***

PRESENTADA A LA ESCUELA DE POST GRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO” PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:

MAESTRO EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

APROBADO POR:

***DR. FREDDY WIDMAR HERNANDEZ RENGIFO
PRESIDENTE DEL JURADO***

***M.SC. WALTER RAMOS MANAY
SECRETARIO DEL JURADO***

***M.SC. CARLOS CEVALLOS DE BARRENECHEA
VOCAL DEL JURADO***

Setiembre del 2017

DEDICATORIA

Deseo dedicar este trabajo a Dios altísimo, por darme la vida y por estar conmigo en cada instante, por iluminarme para poder terminar este proyecto de investigación y haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mi esposo Víctor, por su constante apoyo y cooperación para lograr mi objetivo.

A mis hijos: Harry, Diana y Astrid por el sacrificio de su tiempo sin mí durante las horas de estudio.

A mis Nietos Abigail y Owen, dos inmensos regalos de Dios, que con su ternura, me han dado el aliento para elaborar el presente trabajo.

A mis profesores que con su sabiduría y conocimiento me guiaron en todo momento.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento al Asesor de esta tesis Dr. Héctor Huaranga, por la dedicación y apoyo que me ha brindado en este trabajo, por el respeto a mis sugerencias e ideas y por la dirección y el rigor que ha facilitado a las mismas. Gracias por la confianza ofrecida.

También agradezco a mis compañeros de trabajo de la Red Asistencial Lambayeque, por sus valiosas sugerencias y apoyo en el desarrollo de esta investigación. Gracias a mis amigos, que siempre me han prestado un gran apoyo moral y humano, necesarios en los momentos difíciles de este trabajo y esta profesión. Pero, sobre todo, gracias a mi esposo y a mis hijos, por su paciencia, comprensión y solidaridad con este proyecto, por el tiempo que me han concedido, un tiempo robado a la historia familiar. Sin su apoyo este trabajo nunca se habría escrito y, por eso, este trabajo es también el suyo.

A todos, mil gracias.

RESUMEN

Esta tesis tiene por finalidad dar a conocer la existencia de discriminación en los regímenes laborales existentes en la Red Asistencial Lambayeque EsSalud.

Según mi experiencia laboral en EsSalud, -Red Asistencial Lambayeque, he podido verificar, que los trabajadores que allí prestan sus servicios, se rigen por Regímenes Laborales distintos, como son el Régimen Laboral Público y Régimen Laboral Privado, cada uno de ellos brinda beneficios laborales distintos siendo uno más ventajoso que otro, trayendo como consecuencia la discriminación y desigualdad de los servidores públicos.

Con la presente investigación se pretende demostrar que al producirse discriminación y desigualdad en los beneficios laborales de los servidores del sector público, se está violando la Constitución., siendo necesario que el sistema Laboral se uniformice y sea único para el Sector Público, que elimine cualquier tipo de discriminación.

El problema objeto del estudio es comprobar ¿Qué régimen laboral es más ventajoso en EsSalud, el público, o el privado, si se tiene en cuenta la perspectiva del derecho laboral a partir de las nuevas tendencias del régimen laboral privado?

El Objetivo general es Investigar y conocer cuáles son las ventajas y desventajas del régimen laboral público y privado en EsSalud, desde la perspectiva del derecho

laboral y demostrar que el régimen laboral privado es más ventajoso que el régimen laboral público en EsSalud, si se tiene en cuenta las nuevas tendencias del régimen laboral privado.

Los instrumentos utilizados para la recolección de datos han sido el fichaje, la guía de Observación, el Cuestionario y la guía de entrevista.

Hemos planteado como hipótesis que el otorgamiento de más beneficios laborales en el régimen Laboral Privado a los trabajadores de EsSalud en relación a los trabajadores del Régimen Laboral Público, determina que el régimen Laboral Privado sea más ventajoso que el régimen laboral público en dicha institución. La hipótesis realizada se confirma en esta investigación.

Ha quedado demostrado que el Régimen Laboral Privado en los servidores de EsSalud, es más ventajoso que el régimen laboral público, en cuanto a los beneficios que perciben, y consecuentemente económicamente perciben mayor remuneración dados estos beneficios.

Deseamos que esta investigación sea de utilidad para los trabajadores del sector público a fin de no vulnerar los principios constitucionales, sin recortar los derechos ya adquiridos.

ABSTRACT.

This thesis aims to publicise the existence of discrimination in the labor regimes existing in the Health Care Network Lambayeque EsSalud.

According to my experience in EsSalud,-Care Network in Lambayeque, i have been able to verify, that workers who provide their services there, are governed by different labor regimes, such as the Labor Regime Public and Private Labor Regime, each one of them provides different benefits being one more advantageous than another, resulting in the discrimination and inequality of public servants.

With this research, the aim is to show that the discrimination and inequality in the employment benefits of the servers in the public sector, is in violation of the Constitution. It is necessary that the Labor system be the same and unique to the Public Sector, which eliminates any type of discrimination.

The problem object of study is to verify what labor regime is more advantageous in EsSalud, the public or private sector, taking into account the perspective of labor law on the basis of the new trends in the private sector?

The overall objective is to investigate and find out what are the advantages and disadvantages of public and private labor regime in EsSalud, from the perspective of labor law on the basis of the new trends in the private sector and demonstrate that the private sector is more advantageous than the public labor regime in EsSalud, if we consider the new trends in the private sector.

The instruments used for data collection have been record cards, the observation guide, the questionnaire and the interview guide.

We have raised as hypothesis that the awarding of more employment benefits in the private sector workers in EsSalud in relation to the workers of the public labor regime, determines that the private sector is more advantageous than the public labor regime in that institution. The assumption made is confirmed in this research.

It has been demonstrated that the private sector in EsSalud servers, it is more advantageous than the public labor regime, in terms of the benefits they perceive, and consequently economically perceive higher remuneration given these benefits.

We hope this research will be used by the public sector workers in order not to violate the constitutional principles, without cutting the rights already acquired.

INTRODUCCION

Se presenta la Tesis “Discriminación en Derechos Laborales del Régimen Público y Privado en los trabajadores de EsSalud a partir del 2005”.

Como un trabajo que pretende demostrar que en EsSalud existe discriminación en el reconocimiento de los derechos de sus trabajadores. Al haber dos regímenes laborales claramente marcados: El Régimen Laboral de la Actividad Publica normado por el Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°005-90-PCM; y el Régimen Laboral de la Actividad Privada, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N° 003-97-TR, que haciendo una comparación en todo su contexto son diferentes, ofreciendo uno más ventajas que el otro, en cuanto a sus beneficios laborales, como vacaciones, Asignación Familiar, Compensación por Tiempo de Servicios , indemnización por despido, negando la igualdad de oportunidades, retribución justa y equitativa, como establece la Constitución Política del Estado.

Pretendemos investigar y conocer cuáles son las ventajas y desventajas del régimen laboral público y privado en EsSalud.

Como servidora de EsSalud, es una gran oportunidad investigar ¿Qué régimen laboral es más ventajoso en EsSalud, el público, o el privado, si se tiene en cuenta la perspectiva del derecho laboral a partir de las nuevas tendencias del régimen laboral privado?

Para tal efecto el presente trabajo se divide en 4 capítulos:

El primer capítulo contiene el Marco Metodológico, que contiene, el enfoque de la investigación, Sobre realidad problemática, planteamiento del problema así como la justificación e importancia del estudio, sus objetivos generales y específicos; Hipótesis, Variables el método científico, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección, así como los métodos y procedimientos para el procesamiento y análisis estadísticos utilizados en la presente investigación.

En el segundo capítulo: Marco Teórico, que contiene el desarrollo de la teoría sobre los derechos que perciben los servidores de EsSalud inmersos en el Régimen Laboral Publico, como Régimen Laboral Privado, que permiten la evaluación de los resultados de la investigación realizada.

En el Tercer y Cuarto capítulo: se podrá apreciar los resultados y analisis de la investigación recogidos en el trabajo de campo con lo que se ha logrado demostrar que efectivamente que el Régimen Laboral Privado es más ventajoso que de los Trabajadores del Régimen Publico en EsSalud, en cuanto a los beneficios laborales que perciben por lo que podemos afirmar que en EsSalud hay discriminación, al existir regímenes distintos y distintos beneficios , existiendo además un tercer régimen de los CAS (Contratación Administrativa de Servicios), régimen inconstitucional e ilegal, igualmente la Ley Servir que por su propio contenido en lugar de consolidar son más perjudiciales para el Servidor Público.

Que dada la diferencia entre uno y otro régimen los servidores públicos se ven afectados en sus derechos. Así como en sus haberes mensuales., por lo que se

determina que existe discriminación, al existir regímenes distintos y distintos beneficios y se transgrede el principio de igualdad consagrado en nuestra Constitución Política.

Ha quedado demostrado que el Régimen Laboral Privado en los servidores de EsSalud, es más ventajoso que el régimen laboral público, en cuanto a los beneficios que perciben, y consecuentemente económicamente perciben mayor remuneración dados estos beneficios.

Que dada la diferencia entre uno y otro régimen los servidores públicos se ven afectados en sus derechos. Así como en sus haberes mensuales., por lo que se determina que existe discriminación y hay discriminación, al existir regímenes distintos y distintos beneficios Investigación que finaliza con las conclusiones y recomendaciones.

La autora.

INDICE

<i>DEDICATORIA</i>	<i>II</i>
<i>AGRADECIMIENTO</i>	<i>IV</i>
<i>RESUMEN</i>	<i>V</i>
<i>ABSTRACT</i>	<i>VI</i>
<i>INTRODUCCION</i>	<i>VII</i>
<i>INDICE</i>	<i>XII</i>
CAPITULO I	
1.MARCO METODOLOGICO	20
1.1.Analisis del objeto de estudio.....	20
1.1.1. Realidad problemática.....	20
1.1.2. Planteamiento del problema,.....	20
1.1.3 Formulación del problema.....	21
1.1.4 Justificación e importancia del estudio.....	22
1.1.4.1 Justificación.....	22
1.1.4.2 Importancia.....	23
1.1.5. Formulación de los objetivos.....	24
1.1.5.1 Objetivos General.....	24
1.1.5.2. Objetivo Especifico.....	24
1.1.5.3 Hipótesis.....	24

1.1.5.4 Variables.....	25
1.1.5.5..Diseño de Contrastación de Hipótesis.....	26
1.1.5.6. Población y Muestra.....	26
1.1.5.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.....	27
1.1.5.7.1. Técnicas.....	27
1.1.5.7.2 Métodos y Procedimientos.....	28
1.1.9. Análisis Estadísticos de los datos.....	29

CAPITULO II

2 MARCO TEÓRICO:	30
2.1. ANTECEDENTE DEL PROBLEMA	30
2.2. Base Teórica:	30
2.2.1 Antecedentes del Régimen Laboral Público y Privado.....	30
2.2.1.1 Normatividad del Régimen Laboral Público:.....	31
* Decreto Ley N° 11377 Estatuto y Escalafón del Servicio Civil.....	31
*-Decreto Supremo N°522-JUS del 26 de Julio de 1950.....	33
* Decreto Legislativo 276 Ley de Bases de la Carrera	
Administrativa	33
*Decreto Supremo N° 018-85 PCM.	33
*Decreto Supremo N°005-90-PCM.....	33
*. Decreto supremo N°051-91-PCM.....	34
*Ley Marco del Empleo Público - Ley 28175.....	34
*Ley 27056- Ley del Seguro Social de Salud (EsSalud).....	35
2.3. La Administración Pública	35
2.4. Principios del Derecho del Trabajo	36
2.4.1 Primacía de la Realidad.....	36

2.4.2. Justicia y Equidad.....	39
2.4.3 Principio de Continuidad.....	41
2.4.4. Principio de no Discriminación.....	42
2.4.5. Principio Protector.....	43
2.4.6.Principio de Irrenunciabilidad.....	44
2.4.7.Principio de Buena Fe.....	48
2.4.8. Principio de Razonabilidad.....	49
2.4.9.Principio Indemnidad.....	51
2.5 .Derechos de los Servidores Públicos.....	52
2.5.1. Vacaciones:	52
*Impedimento del goce de vacaciones.....	53
*Vacaciones truncas.....	53
2.5.2. Permisos.....	53
*Permisos por Motivos Particulares:.....	54
*Permiso por salud.....	54
* Permiso por motivos personales.....	54
*Permiso especial por estudios superiores.....	54
* Permiso por docencia universitaria.....	55
* Permiso por motivos particulares.....	55
* Permiso por onomástico.....	55
* Permiso por lactancia.....	55
2.5.3. Licencias:	56
*Licencia con goce de remuneraciones.....	56
*Licencia por enfermedad.....	56
*Licencia por gravidez.....	56

<i>Licencia por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos.....</i>	<i>56</i>
<i>*Licencia por capacitación oficializada.....</i>	<i>56</i>
<i>*Licencia por citación judicial, militar o policial.....</i>	<i>57</i>
<i>*Licencia por neoplasia maligna o tuberculosis.....</i>	<i>57</i>
<i>* Licencia sin goce de remuneraciones.....</i>	<i>57</i>
<i>*Licencia por motivos particulares.....</i>	<i>57</i>
<i>*Licencia por capacitación no oficializada.....</i>	<i>57</i>
<i>*Licencia a cuenta del período vacacional.....</i>	<i>58</i>
<i>2.5.4. Subsidios:.....</i>	<i>58</i>
<i>* Subsidio por fallecimiento.....</i>	<i>58</i>
<i>*Subsidio por fallecimiento del servidor.....</i>	<i>58</i>
<i>*Subsidio por fallecimiento de familiar directo del servidor.....</i>	<i>58</i>
<i>* Subsidio por gastos de sepelio.....</i>	<i>59</i>
<i>2.5.5 Sistema Único de Remuneraciones.....</i>	<i>59</i>
<i>La estructura inicial del Sistema Único de Remuneraciones.....</i>	<i>60</i>
<i>-Bonificación Personal.....</i>	<i>61</i>
<i>- Bonificación familiar.....</i>	<i>61</i>
<i>- Bonificación diferencial.....</i>	<i>61</i>
<i>f) Beneficios.....</i>	<i>62</i>
<i>*Asignación extraordinaria por 25 ó 30 años de servicios.....</i>	<i>62</i>
<i>Aguinaldos.....</i>	<i>62</i>
<i>g) Compensación por tiempo de servicios.....</i>	<i>63</i>
<i>2.5.6. Otros conceptos.....</i>	<i>64</i>
<i>* Bonificación por Escolaridad:.....</i>	<i>64</i>
<i>*Bonificación por Uniformes.....</i>	<i>64</i>

2.5.7 Régimen Disciplinario Régimen Laboral Público-	
Decreto Legislativo N°276.....	64
Faltas Disciplinarias.....	66
Sanciones.....	67
2.5.7.1 Proceso Administrativo Disciplinario Vigente.....	68
2.5.7.2 Destitución.....	69
2.5.7.3. Indemnización por Destitución.....	69
2.6 Régimen Privado:.....	70
2.6.1 Normatividad del Régimen Laboral Privado:	
*Decreto Supremo N°003-97-TR (27-03-97) TUO .D.Leg.N°728,	
Ley de productividad y competitividad laboral.....	70
* Decreto Supremo N°001-96-TR Reglamento de la Ley de	
Fomento del Empleo.....	71
T.U.O.D.Leg. 728 Ley de Formación y Promoción Laboral	
Aprobado por D.S. N°002-97-TR.....	71
2.6.2 Derechos de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral	
Privado:	72
2.6.2.1 Vacaciones:.....	72
Oportunidad del descanso.....	72
Remuneración Vacacional.....	72
* Acumulación de vacaciones.....	73
* Reducción del descanso:.....	73
* Vacaciones trucas.....	73
*Indemnización por falta de descanso vacacional.....	74
2.6.2.3 Gratificaciones:.....	75
*Gratificaciones Trucas	76

2.6.2.4 Compensación por Tiempo de Servicios CTS.....	76
2.6.2.5 Asignación Familiar.....	78
2.6.2.6 Régimen Disciplinario Servidores del Régimen Laboral Privado.....	78
*Causas justas de Despido.....	80
*Procedimiento de Despido.....	84
2.7. Facultades del Empleador	85
2.8 Contratación Administrativa de Servicios (C.A.S).....	85
CAPITULO III	
3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION.....	89
3.1.- Otorgamiento de más beneficios socio laborales en el régimen laboral privado de los trabajadores de EsSalud en relación a régimen laboral público.....	89
3.1.1.- Beneficios Laborales del Régimen Laboral Privado en EsSalud.....	89
3.1.1.1 Vacaciones.....	90
3.1.1.2.- Gratificaciones.....	93
3.1.1.3 Compensación por tiempo de servicios. (CTS) Cómputo y Pago.....	94
3.1.1.4- Otros Conceptos.....	95
*Asignación Familiar.....	95
*Bonificación por Uniformes.....	96
*Indemnización por Despido.....	96
* 3.1.1.5 Régimen Disciplinario:.....	96
3.1.1.5 Unificación de Regímenes Laborales.....	98

3.1.2 Beneficios del Régimen Laboral Público en EsSalud.....	99
3.1.2.1 Vacaciones.....	99
3.1.2.2 Aguinaldo:.....	101
3.1.2.3. CTS. Compensación por Tiempo de Servicios:.....	102
3.1.2.4.- Otros Conceptos.....	104
*Bonificación Personal.....	104
*Bonificación Familiar:.....	104
*Bonificación por Uniformes.....	105
* Indemnización por Destitución.....	105
3.1.2.5 Régimen Disciplinario para el Régimen Publico:.....	105
3.1.2.6. UNIFICACION DE REGIMENES LABORALES.....	107
3.2. Régimen Laboral Privado es más ventajoso que el Régimen Laboral Público en EsSalud.....	108
3.2.1. Derechos:.....	108
3.2.1.1. Régimen Laboral Privado en EsSalud:.....	108
Compensación por tiempo de servicios.	
(CTS) Computo y Pago... ..	110
* Indemnización por Despido.....	110
Asignación Familiar.....	111
Bonificación por Escolaridad	111
3.2.1.2. Régimen Laboral Público en EsSalud.....	111
*Vacaciones.....	112
Compensación por Tiempo de Servicios:	112
3.1.2.5.- Otros Conceptos.....	112

* <i>Bonificación Familiar:</i>	112
3.2.2. <i>Obligaciones como las prohibiciones tanto para el Régimen</i>	
<i>Público como para el Régimen Privado</i>	112
* <i>Indemnización por Destitución</i>	112
CAPITULO IV	
4. ANALISIS Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS	
4.1 <i>Análisis y Discusión sobre los beneficios laborales</i>	
<i>de los trabajadores del Régimen Laboral Privado</i>	114
4.2. <i>Análisis y discusión sobre las ventajas del Régimen Laboral Privado</i>	115
4.3.- <i>Prueba de Hipótesis.</i>	118
V .CONCLUSIONES:	120
VI. RECOMENDACIONES	122
VI REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	123
VII. ANEXOS:	125

CAPITULO I

1.MARCO METODOLOGICO

1.1 ANALISIS DEL OBJETO DEL ESTUDIO:

1.1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA

Todos los trabajadores del Sector Público en el cual se incluye a los trabajadores de EsSalud, se amparan en dos regímenes laborales claramente marcados: El Régimen Laboral de la Actividad Publica normado por el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°005-90-PCM. Y el Régimen Laboral de la Actividad Privada, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N° 003-97-TR, que haciendo una comparación en todo su contexto son diferentes, ofreciendo uno más ventajas que el otro, en cuanto a sus beneficios socio laborales, como vacaciones, gratificaciones, CTS, jornada laboral, indemnización por despido, negando la igualdad de oportunidades, retribución justa y equitativa, como establece la Constitución Política del Estado.

1.1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los trabajadores del sector Público y específicamente los que brindan sus servicios en EsSalud, se rigen por dos regímenes laborales, Régimen Laboral Público y Régimen Laboral Privado, con distintos beneficios laborales, dentro de los cuales uno brinda mayores ventajas que el otro.

Este problema se agudiza, pues en una misma institución laboran personas que cumplen exactamente la misma labor, sin distinción alguna, pero que al momento de cobrar su remuneración, existe una enorme diferenciación.

Todos sabemos que si el trabajo es el mismo, corresponde la misma remuneración, esto en aplicación del principio de Justicia y Equidad.

Sin embargo en EsSalud, esto no se cumple, pues existen marcadas diferencias remunerativas, que luego repercutirán en el momento del otorgamiento de sus beneficios sociales y de la jubilación.

El régimen privado es mucho más oneroso que el público, sin que el menor costo de éste sea en puridad un aspecto positivo; se trata simplemente de una asimetría.

En el régimen privado no sólo son más altas las remuneraciones, lo cual es un indudable valor positivo, sino que son mayores los beneficios colaterales, como por ejemplo las dos vacaciones, la asignación familiar y la compensación por tiempo de servicios, etc.

En el régimen público, las remuneraciones son menores y no hay mayores beneficios colaterales.

Habiendo detallado brevemente el problema, es que considero que el régimen laboral para el Sector Público debe uniformizarse y así evitar discriminación y desigualdad y disconformidad entre los trabajadores.

1.1.3 FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Qué régimen laboral es más ventajoso en EsSalud, el público, o el privado, si se tiene en cuenta la perspectiva del derecho laboral a partir de las nuevas tendencias del régimen laboral privado?

1.1.4 JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION

1.1.4.1 JUSTIFICACION:

El tema de investigación propuesto, se hace necesario toda vez que de acuerdo a la experiencia laboral obtenida en EsSalud,-Red Asistencial Lambayeque, he podido verificar, que los trabajadores que allí prestan sus servicios, se rigen por Regímenes Laborales distintos, como son el Régimen Laboral Público y Régimen Laboral Privado, cada uno de ellos brinda Beneficios laborales distintos siendo uno más ventajoso que otro, trayendo como consecuencia la discriminación y desigualdad de los servidores públicos.

Con la presente investigación se pretende demostrar que al producirse discriminación y desigualdad en los beneficios laborales de los servidores del sector público, se está violando la Constitución., siendo necesario que el sistema Laboral se uniformice y sea único para el Sector Público, que elimine cualquier tipo de discriminación.

Lo que pretendemos con esta investigación es que la normatividad vigente, que produce consecuencias desfavorables para los trabajadores se varíe, lográndose la uniformidad del sistema, de tal manera que las condiciones laborales sean las mismas para los trabajadores que cumplen la misma función. De esta manera se eliminarán las desigualdades existentes y los derechos de los trabajadores no se seguirán vulnerando, por la existencia de dos regímenes paralelos y desiguales.

1.1.4.2 IMPORTANCIA:

El estudio a realizar, reviste gran importancia, toda vez que después de haber transcurrido aproximadamente más de 60 años desde la expedición del régimen laboral público, se han ido incrementando las normas, creándose el Régimen Laboral Privado para el sector Público, generándose un desconcierto y en cierto modo su aplicación se ha tornado engorrosa y desigual para los empleados que trabajan para la administración pública.

Luego que la finalidad última de la prestación es el servicio público; este es doblemente público: porque liga al servidor con el Estado, y es público porque a través del Estado cumple su finalidad esencial de servicio a la comunidad. Finalmente, porque excluye el ánimo de lucro; el Estado no lucra a través del Servicio, porque si se le da en la relación privada pues el empresario busca la ganancia, por cierto legítima¹.

Si hacemos un balance entre ambos regímenes tenemos que analizar el tema

De los costos que implican cada uno de los regímenes, así podemos afirmar que el régimen privado es mucho más oneroso que el público, sin que el menor costo de este sea en puridad un aspecto positivo; se trata simplemente de una asimetría.

¹INFORME FINAL Comisión Multisectorial encargada de estudiar situación personal de la administración pública central Decreto

Supremo Nº004-2001-TR

Nuestro estudio se centra en EsSalud, sede Lambayeque, pero es importante resaltar que EsSalud, es una institución que tiene sedes en todo el Perú y que alberga a más de 45,000 mil trabajadores que se ven afectados con estas desigualdades, por ello consideramos que con nuestra investigación también se beneficiará a otras regiones en donde se vive esta realidad.

La investigación servirá para poder plantear la posibilidad de uniformizar el régimen Laboral del Sector Público y será una contribución al conocimiento científico en materia laboral.

1.1.5. FORMULACION DE LOS OBJETIVOS:

1.1.5.1. OBJETIVO GENERAL:

Investigar y conocer cuáles son las ventajas y desventajas del régimen laboral público y privado en EsSalud, desde la perspectiva del derecho laboral a partir de las nuevas tendencias del régimen laboral privado.

1.1.5.2 OBJETIVO ESPECIFICO:

Demostrar que el régimen laboral privado es más ventajoso que el régimen laboral público en EsSalud, si se tiene en cuenta las nuevas tendencias del régimen laboral privado.

Demostrar que el régimen laboral privado otorga más beneficios laborales al trabajador de EsSalud.

1.1.5.3. HIPOTESIS:

Hi: El otorgamiento de más beneficios socio laborales en el régimen Laboral Privado a los trabajadores de Essalud en relación a los trabajadores del Régimen Laboral Publico, determina que el régimen Laboral Privado sea más ventajoso que el régimen laboral publico, generando una discriminación y desigualdad.

Ho: Existe igualdad de los derechos laborales de los trabajadores del sector público, no obstante de existir diferentes regímenes laborales.

1.1.5.4. VARIABLES:

Independiente: Otorgamiento de más beneficios laborales en el régimen laboral privado a los trabajadores de ESSALUD en relación a los trabajadores del régimen laboral público.

Dependiente: Régimen laboral privado es más ventajoso que el régimen laboral público en ESSALUD.

VARIABLES	INDICADORES	SUB INDICADORES	INDICES
OTOROGAMIENTO DE MAS BENEFICIOS LABORALES EN EL REGIMEN LABORAL PRIVADO A LOS TRABAJADORES DE ESSALUD EN RELACION A LOS TRABAJADORES DEL REGIMEN LABORAL PUBLICO	BENEFICIOS SOCIOLABORALES REGIMEN LABORAL PRIVADO EN ESSALUD	VACACIONES	NO GOZADAS TRUNCAS
		GRATIFICACIONES	ORDINARIAS EXTRAORDINARIAS
		CTS	COMPUTO PAGO
		OTROS CONCEPTOS	ASIGNACION FAMILIAR INDEMINZACION POR DESPIDO BONIFICAC. POR UNIFORMES. ESCOLARIDAD.
		VACACIONES	NO GOZADAS TRUNCAS
	BENEFICIOS LABORALES REGIMEN LABORAL PUBLICO EN ESSALUD	GRATIFICACIONES	ORDINARIAS EXTRAORDINARIAS
		CTS	-COMPUTO PAGO
		UTILIDADES	MANDATO LEGAL POR CONVENIO
		OTROS CONCEPTOS	BONIFICACION FAMILIAR INDEMINZACION POR DESPIDO BONIFICAC. POR UNIFORMES. B. ESCOLARIDAD.
		REGIMEN LABORAL PUBLICO	VENTAJAS DESVENTAJAS
REGIMEN LABORAL PRIVADO ES MAS VENTAJOSO QUE EL REGIMEN LABORAL PUBLICO EN ESSALUD	DERECHOS	REGIMEN LABORAL PRIVADO	VENTAJAS DESVENTAJAS
		REGIMEN LABORAL PUBLICO	VENTAJAS DESVENTAJAS
	OBLIGACIONES	REGIMEN LABORAL PRIVADO	VENTAJAS DESVENTAJAS
		REGIMEN LABORAL PUBLICO	VENTAJAS DESVENTAJAS
	PROHIBICIONES	REGIMEN LABORAL PRIVADO	VENTAJAS DESVENTAJAS

1.1.5.5. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE LA HIPOTESIS

Se va utilizar el método científico, el cual consiste en reconstruir en el laboratorio la realidad observada que es materia de investigación, describiéndola detalladamente en todos sus aspectos y dimensiones; luego, siguiendo el procedimiento de la abstracción científica, el cual consiste en un análisis netamente de laboratorio, se tratará de encontrar las causas lógicas que están motivando el problema materia de investigación, de esta manera espero demostrar la hipótesis y arribar a encontrar leyes de rigor científico que permitan explicar la problemática

1.1.5.6 POBLACION Y MUESTRA

1.1.5.6.1 Población: La población de estudio son los trabajadores de ESSALUD, Red Asistencial Lambayeque, a partir del 2005.

1.1.5.6.2 Muestra: Se tomó una muestra de 390 trabajadores de ESSALUD, Red Asistencial Lambayeque.

* **Cualitativa:** Del número de trabajadores a entrevistar se seleccionara por sectores que conforman la Red Asistencial Lambayeque teniendo en cuenta la siguiente formula.

* **Cuantitativa: Muestra Preliminar (N):**

$$N = \frac{(z)^2 (p) (q)}{(e)^2}$$

$$z=1.96; p=0.6; q=0.3; e=0.4; N=4000$$

$$N = \frac{(1.96)^2 (0.6)(0.3)}{(0.0016)} = 0.691488$$

$$N=432.18$$

$$\text{Muestra Ajustada (No): } No = \frac{n}{1 + \frac{n-1}{N}}$$

$$No = \frac{432.18}{1 + \frac{(432.18) - 1}{4000}}$$

$$No = \frac{432.18}{1.107795}$$

$$No = 389.96$$

No=390 casos

1.1.5.7 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1.1.5.7.1. Técnicas:

a) *Técnica de recolección de datos:* -El Fichaje: Se utilizara esta técnica para la recolección de datos ubicados en fuentes documentales y para sistematizar toda información que se obtenga, para lo cual se utilizara como instrumento la FICHA.

-Observación: Se utilizara esta técnica para la recolección de datos por medio de la observación Directa participante, para lo cual se utilizara como instrumento LA GUIA DE OBSERVACION.

-**Encuesta:** Se utilizara esta técnica, para recoger la opinión de los trabajadores de ESSALUD, en la Red Asistencial Lambayeque, en relación al tema investigado, teniendo en cuenta la muestra y se utilizara como instrumento el CUESTIONARIO.

***Entrevista:** Se utilizara la entrevista, para recoger información a través de las personas que tengan una vinculación con el problema investigado y que tengan un mayor conocimiento de la misma, para lo cual se utilizara como instrumento la GUIA DE ENTREVISTA

b) *Técnicas de procesamiento de Datos:*

b.1. *Procesamiento de datos Cualitativos*

•*Crítica y Discriminación de datos:*

Consistirá en validar o rechazar la información recogida, a través de revisar dato por dato, verificarlo, evaluar su consistencia y grado de confiabilidad esta etapa es considerada como trabajo de gabinete que nos permitirá clasificar la información.

•*Tabulación y Codificación de datos:*

Consiste en asignarle un código a cada dato (número), que corresponda a cada parte del esquema de investigación donde se utilizara ese dato.

b.2. Procesamiento de datos Cuantitativos:

- Crítica y Discriminación de Datos; - Vaciado al Cuadro de Frecuencia; - Procesamiento estadístico de Datos.

b.3. Presentación de datos:

- Datos cualitativos: presentación en fichas;

Datos cuantitativos: Presentación en cuadros (frecuencia), barras y porcentajes.

1.1.5.7.2 METODOS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS.

1.1.5.8.2.1. Presentación de Datos.- Los datos obtenidos serán presentados así:

a.- Los datos cualitativos, serán presentados en fichas.

b.- Los datos cuantitativos, serán presentados en cuadros y gráficos.

11.5.8.2. Procesamiento de Datos.- Estado a lo precedentemente expuesto, el trabajo de gabinete comprenderá el siguiente procedimiento:

a.- Crítica y discriminación de datos; los datos obtenidos y que se encuentran presentados en fichas, cuadros, gráficos y otros, serán evaluados por el investigador, para ver si estos se encuentran completos, si han sido correctamente

obtenidos y si son auténticos, de tal manera que solamente nos quedaremos con aquellos datos que son confiables, mientras que no lo son, serán descartados.

b.- Tabulación de datos; a los datos que hayan pasado el procedimiento de crítica y discriminación de datos, y que se encuentran presentados en fichas, cuadros, gráficos y otros, se les asignará un código a cada ficha, cuadro, gráfico u otro, el cual se hará teniéndose en cuenta el esquema de investigación que se anexa al final del presente proyecto de investigación.

c.- Tratamiento de datos: Los datos que hayan sido tabulados, serán ordenados de acuerdo al código que se les haya asignado, para su correspondiente análisis, conforme a lo propuesto en el método de análisis, expuesto precedentemente.

1.1.5.8. ANALISIS ESTADISTICOS DE LOS DATOS

- Encuesta:• Se va a diseñar un cuestionario utilizando las técnicas de elaboración de preguntas del cuestionario.

• Luego para aplicar el cuestionario, se utiliza manuales y guías de encuesta.

• Posteriormente se aplicará la encuesta sobre la muestra seleccionada,

• Los cuestionarios, serán sometidos a un procedimiento de crítica y discriminación, a efectos de determinar aquellos que han sido correctamente aplicados de los incorrectamente aplicados, de tal manera que estos últimos sean rectificados o no considerados como dato, de tal manera que sólo trabajaremos con datos confiables.

• Los cuestionarios, que hayan aprobado la crítica y sean confiables, pasarán por un proceso de tabulación de datos, la cual consistirá en vaciar los datos a los cuadros de frecuencia, con los que se hará un análisis estadístico, para corroborar los datos cuantitativos; asimismo, con estos datos se construirán los cuadros y gráficos que nos ayudarán a explicar los resultados obtenidos.

CAPITULO II

2- MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTE DEL PROBLEMA

En relación a los antecedentes de investigaciones realizadas sobre el tema materia de la presente investigación, no se ha logrado ubicar.

Sin embargo considero que el tema más próximo encontrado es sobre “Informe Final de la Comisión Multisectorial encargada de estudiar la situación del personal de la Administración Pública Central D.S.Nº004-2001-TR. que ha analizado el régimen publico contrastado con las necesidades de la administración pública central, y un análisis sobre la aplicación del régimen privado en la administración pública central y su compatibilidad con el ejercicio de la función pública y la estructura remunerativa de los servidores públicos de la administración pública central.

El presente trabajo se diferencia porque se investigara qué régimen laboral es más ventajoso en EsSalud, el público, o el privado, si se tiene en cuenta la perspectiva del derecho laboral a partir de las nuevas tendencias del régimen laboral privado a partir del 2005.

2.2. BASE TEORICA:

2.2.1 ANTECEDENTES DEL REGIMEN PÚBLICO Y PRIVADO

La Evolución Histórica de una institución jurídica contribuyen a explicar su estado presente y posibilidades de futura evolución, y conforman un valioso elemento de

interpretación de un determinado ordenamiento vigente, se analizarán las principales normas que dieron origen a ambos regímenes así como las normas que rigen actualmente, tales como:

2.2.1.1 Normatividad del Régimen Laboral Público:

***Decreto Ley Nº 11377 Estatuto y Escalafón del Servicio Civil**

Que crea la Carrera Administrativa, para el desempeño de la función pública de los servidores civiles del estado, expedida el 29 de Mayo de 1950, en la Presidencia de Manuel A. Odria, quien ascendió al poder mediante golpe de Estado.

Según Miguel Sánchez Morón, sobre Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, señala que una de las novedades del Estatuto Básico del Empleado es un denominado Código de Conducta para todos los empleados públicos, aunque técnicamente poco depurado y algo repetitivo, en vez del catálogo de deberes básicos que había propuesto la comisión. Los códigos de conducta pueden tener una utilidad pedagógica y de ahí que en origen sean característicos de sistemas en los que se produce un constante o habitual trasvase de empleados entre el sector público y privado. En cualquier caso el Estatuto Básico le atribuye valor informativo e interpretativo de las normas sobre el régimen disciplinario.

Dicho autor hace referencia a los principios de ejercicio de la potestad Disciplinaria y son:

Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones

-Principio de la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables.

-Principio de Proporcionalidad aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones.

-Principio de Culpabilidad que excluye la responsabilidad puramente subjetiva.

-Principio de presunción de inocencia.

Como consecuencia de la penetración intensa del estado en las actividades productivas desarrollada en las décadas de los años setenta y ochenta del siglo XX se incrementó el número de empresas publicas cuyo régimen laboral, por definición legal constante, se asimilaba al de las empresas privadas. Muchas de tales empresas se crearon sobre la base o asumiendo corporaciones de servicios que anteriormente eran efectuados directamente por el estado y a los cuales se aplicaba el régimen público, con ello comenzó a gestarse un régimen mixto al coexistir a veces en una misma empresa trabajadores perteneciendo a dos regímenes legales o adoptarse medidas legales específicas, que con la saludable intención de evitar duplicidad, terminaban creando situaciones de privilegio por la acumulación de ventajas entre ambos sistemas.

Los cambios estructurales y la transformación social fueron provocando desplazamientos normativos que en ciertas épocas favorecían abiertamente a los servidores públicos. Y en otras los perjudicaban produciéndose como es obvia la figura inversa de los trabajadores particulares. En materia a de remuneraciones, de condiciones de trabajo, y muy en especial, de estabilidad en el empleo los trabajadores al servicio del estado disfrutaban de un estatus envidiable y envidiado, gozando de consideración y respeto ciudadanos y de alto prestigio social ser funcionario del estado constituía de ordinario la culminación de una vida.

La separación tradicional de regímenes considerados casi como irreconciliables, ha tenido sin embargo curiosas contradicciones, que unas veces la han profundizado, otras la han debilitado, creándose un cuadro de contrastes que hace muy precaria toda clasificación.

***-Decreto Supremo N°522-JUS del 26 de Julio de 1950 que aprueba el Reglamento Estatuto y Escalafón Servicio Civil.**

-Posteriormente el Estado Peruano después de aproximadamente 34 años expide:

***Decreto Legislativo 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa del Empleado Público.**

Aprobado por, expedida el 05 de Marzo de 1984 que modifica y actualiza la Ley 11377 y su Reglamento en lo que se opongan, pero no los deroga en su totalidad. Ley que regula el ingreso, derechos deberes de los servidores públicos.

La carrera administrativa es una institución social que permite a los ciudadanos ejercer el derecho y el deber de brindar sus servicios a la nación, asegurando el desarrollo espiritual, moral, económico y material del servidor público, a base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y niveles.

***Decreto Supremo N° 018-85 PCM.**

Este Reglamento aprueba el Reglamento inicial del Decreto Legislativo 276 y establece las normas generales de incorporación a la Carrera Administrativa y

Remuneraciones de los servidores de la Administración Pública, comprendidos en el Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público.

***Decreto Supremo N°005-90-PCM**

Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico Publicado el 18 de enero de 1990.

Este reglamento regula la aplicación de las normas y la ejecución de los procesos establecidos en el Decreto Legislativo 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público.

La Carrera Administrativa comprende a los servidores público que con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública; con excepción de los trabajadores de las Empresas del Estado cualquiera sea su forma jurídica, así como de los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, a quienes en ningún caso les será de aplicación las normas del Decreto Legislativo 276 y su reglamentación, dispositivo que venimos aplicando en EsSalud, desde su promulgación.

Decreto supremo Nº051-91-PCM

Establecen en forma transitoria las normas reglamentarias orientadas a determinar niveles remunerativos de los funcionarios directivos, servidores y pensionistas del Estado en el marco del proceso de homologación, carrera pública y sistema único de remuneraciones y bonificaciones.

***Ley Marco del Empleo Público - Ley 28175.**

Su finalidad es establecer los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada, basada en el respeto al Estado de Derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, el desarrollo de los valores morales y éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal y el logro de una mejor atención a las personas.

***Ley 27056- Ley del Seguro Social de Salud (EsSalud)**

Establece que el Seguro Social de Salud es un organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno, adscrito al sector Trabajo y Promoción del Empleo, con autonomía técnica, administrativa, económica, financiera, presupuestal y contable.

Tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la seguridad social en salud, así como otros seguros de riesgos humanos.

2.3. LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El término «administración» generalmente es utilizado con diferentes significados. «Objetivamente es una acción, una realización de actividades para un fin, mientras que subjetivamente la Administración implica una estructura orgánica, un ente o pluralidad de entes a los que está atribuida la función de administrar. Dependiendo de la adopción de uno y otro sentido, variará la conceptualización de la administración pública.

Los sostenedores del carácter objetivo estructuran su enfoque a partir de la concepción etimológica de término «administración», bien sea que lo consideren una derivación de la palabra latina administrativo, que significa «servir a», o bien de la contracción de ad manus trahere, cuyo significado es «traer a manos, manejar», que para el caso, cualquiera de ellos implica la idea de «prestación de servicios» o «manejo de intereses dirigidos a un fin». Por ello, desde el punto de vista jurídico, se conceptualiza a la administración pública como la actividad que de manera concreta,

inmediata, continua y espontánea realizan los órganos del Estado para atender los intereses públicos, lo cual ya tratamos al estudiar la función administrativa.

Cabe resaltar que desde este punto de vista, no interesa cuál es el órgano que realiza tal actividad, pues la misma puede efectuarse por los órganos de los Poderes Ejecutivo, Legislativo o Judicial.

Para los seguidores del criterio subjetivo, la administración pública consiste en el conjunto de órganos estructurados jerárquicamente dentro del Poder Ejecutivo, por lo cual quedan fuera de tal concepto los órganos de los Poderes Legislativo y Judicial que realizan funciones administrativas.

El maestro García Maynes, define a la Administración pública como la actividad a través de la cual el Estado y los sujetos auxiliares de este tienden a la satisfacción de intereses colectivos².

2.4 .PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Conforme a la doctrina los Principios del Derecho del Trabajo son los siguientes:

2.4.1 Primacía de la Realidad

Respecto al significado de este principio sostiene Guillermo Guerrero Figueroa ³ :
“Según este principio, prima siempre la verdad de los hechos sobre la apariencia o por encima de los acuerdos formales. Lo que interesa es lo que suceda en la práctica, más que lo que las partes hayan convenido o establecido en documentos.

Según Américo Plá Rodríguez el desajuste entre los hechos y la forma puede tener

² GARCIA MAYNES. Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa S.A.p.27.

³ GUERRERO FIGUEROA, Guillermo, Principios Fundamentales del Trabajo, Editorial Leyer, Santa Fe Bogotá, Colombia año: 1999. p.p.94-95.

diferentes procedimientos: resultar de la intención deliberada de fingir o simular una situación jurídica distinta de la real. Diferencia que puede versar sobre todos los aspectos del contrato:

- a.- Las partes, las tareas, los horarios, las retribuciones, etc.
- b.- Provenir de un error, ya sea imputable a ambas partes o a una de ellas;
- c.- Derivar de una falta de actualización de los datos. El contrato de trabajo es un contrato dinámico en el cual van cambiándose continuamente las condiciones de la prestación de servicio. Para que los documentos y las planillas reflejen fielmente todas las modificaciones producidas, deben ser permanentemente actualizadas;
- d. Originarse en la falta de cumplimiento de requisitos formales. Algunas veces, para ingresar o ascender en un establecimiento se requiere la formalidad del nombramiento por parte de determinado órgano de la empresa o el cumplimiento de cualquier otro requisito que se había omitido.

En tales casos, también lo que suceda en la realidad importa más que la formalidad.

En cualquiera de las cuatro hipótesis mencionadas anteriormente, continúa diciendo el profesor uruguayo, los hechos predominan sobre las formas. "No es necesario entrar a analizar y pesar el grado de intencionalidad o de responsabilidad de cada una de las partes. Lo que interesa es determinar lo que ocurra en el terreno de los hechos, lo que podrá ser probado en la forma y por los medios de que se disponga en cada caso. Pero demostrados los hechos, ellos no pueden ser contrapesados o neutralizados por documentos o formalidades.

El principio de la primacía de la realidad constituye en el derecho laboral una verdadera protección para el trabajador, a fin de que éste no pueda ser marginado de los hechos

mediante la adopción de algunas figuras jurídicas que disimulan la realidad. Este principio es calificado según diversas expresiones: "Prima la verdad de los hechos (no la forma) sobre la apariencia de los acuerdos", "valen los hechos y no el nomen iuris o verdad formal", "los documentos no cuentan frente a los datos de la realidad", "la verdad vence a la apariencia".

La primacía de los hechos sobre las estipulaciones contenidas en un contrato no quiere decir que éstas sean inútiles, ya que ellas cuentan con la presunción inicial de expresar la buena fe de las partes. Mientras no se demuestre, con la prueba de los hechos de que la conducta de las partes fue diferente de las estipulaciones formales, queda como válida la presunción de que el contrato refleja la voluntad verdadera de las partes. Lo que no puede es invocarse un documento escrito para que predomine sobre los hechos. En la oposición entre el mundo real de los hechos efectivos y el mundo formal de los documentos, no cabe duda de que debe preferirse el mundo de la realidad.

Ricardo J Cornaglia respecto a este principio manifiesta: "El Principio de primacía de la realidad se fue perfilando trasegado a partir de las situaciones de simulación y fraude. Afirmado en los casos en que el juez tenía que decidir entre las conductas y las exteriorizaciones escritas, documentadas y registradas con referencia al contrato.

Se constituyó como una regla procedimental útil para que la judicatura especializada, pudiera relativizar o desactivar formas probatorias determinantes en otros ámbitos del derecho.

Se impuso como forma de revelar la realidad, pese a los disfraces que la misma suele ser simulada.

Consiste por lo tanto, la principal que le corresponde al principio de primacía de la realidad la de desactivar las formas fraudulentas con las que se simula el contrato de trabajo.

Simulación que puede darse reemplazándolo por un contrato de trabajo no dependiente u otras figuras civiles, comerciales y cooperativas útiles para confirmar la apropiación del trabajo y también puede producirse en un contrato de trabajo dependiente, para determinados niveles de mayor protección⁴

2.4.2. Justicia y Equidad

El autor Álvarez Ledesma, citando a John Rawls (justicia como equidad, Editorial tecnos Madrid, 1986.p, 18,19) manifiesta:

John Rawls sustenta la concepción de justicia en los siguientes dos principios: Primero. Cada persona que participa en una práctica (una institución social), o que se ve afectada por ésta, tiene un igual derecho a la más amplia libertad compatible con una similar libertad para todos. Segundo: las desigualdades son arbitrarias a no ser que pueda razonablemente esperarse que redunden en provecho de todos y siempre que las posiciones y cargos a los que están adscritas o desde lo que puedan conseguirse sean accesibles. “Estos principios abunda Rawls, expresan la Justicia como un conjunto de tres ideas: libertad igualdad y recompensa por servicios que contribuyen al bien común “

La justicia precisa Rawls siguiendo el sentido con que habitualmente utiliza este término,” consiste esencialmente en la eliminación de distinciones arbitrarias y el

⁴ CORNAGLIA, Ricardo, Reforma Laboral Análisis Crítico Aportes para una Teoría General del Derecho del Trabajo en la Crisis,Editorial: La Ley S.A. Argentina , Año:2001,pp,197-198

establecimiento dentro de una práctica (una institución social) dentro de un apropiado equilibrio entre pretensiones rivales.” La equidad por su parte, viene a ser la idea fundamental, que no la única de ese equilibrio pero ¿cómo se vincula con la justicia? La equidad responde el mismo Rawls, es el armazón que permite reunir los principios que constituyen la justicia. En suma, la equidad se traduce en el ejercicio de ponderación, por el cual el derecho arma, concerta, conjunta, los valores o principios que hagan posible la justicia⁵.

La idea de justicia social tiene dos tipos fundamentales de repercusiones o efectos: a) sobre el legislador, para adoptar a ella la orientación de las normas; b) sobre el intérprete de las leyes: es el problema del carácter tuitivo de nuestra disciplina⁶.

El profesor Vásquez Vialard ⁷ referente a la Justicia social y a la Equidad nos dice:

La norma no debe tener en cuenta sólo interés(a veces egoísta) de una de las partes(ya individuo o grupo) que integra la comunidad, sino también el general que se lesiona cuando se afecta la justicia(es decir, a uno de los miembros no se le reconoce un derecho que no lo concede la sociedad, sino la propia naturaleza).

No sólo viola la justicia social quién no abona el salario debido, no respeta la jornada fijada, sino también aquél que no brinda a la comunidad, ya sea en forma directa o a través de una relación laboral-que es el modo en que la mayor parte de

⁵ALVAREZ LEDESMA, Mario. Introducción al derecho. Editorial: McGraw. México. Año :1995.p.247

⁶BAYON CHACON Gaspar y PEREZ BOTIJA Eugenio, Manual del Trabajo Volumen II 5ª Edición, Madrid, p. 247

⁶A.VASQUEZ VIALARD, Antonio Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social tomo 1,Ediciones Jurídicas, Año:1986,Perú,,p,71

la población cumple su débito con la comunidad- su aporte a la construcción de un mundo más humano...La aplicación concreta de los principios de la justicia social ofrece una variedad de matices: la misma no sólo incluye la relación entre las partes, sino de cada una y ambas con la comunidad local.

La Equidad constituye una directiva fundamental para la interpretación de la norma, cuando su aplicación puede llevar a situaciones disvaliosas. Posibilita que el juez, cuando deba decidir la controversia no se convierta en un esclavo de la letra de la ley que pueda llevarlo a aceptar como norma el *summum jus, summa injuria*, como si éste constituyera el precio, debido a fin de preservar los valores de la justicia.

2.4.3 Principio de Continuidad

El principio de continuidad se refiere a la existencia y a la conservación del contrato de trabajo, por tener vocación de permanencia en el tiempo, ya que es un contrato de tracto sucesivo en cuanto a la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que se ejecuta a lo largo del tiempo.

Este principio se viene conociendo con las expresiones de “continuidad” “permanencia” “estabilidad” y “conservación de la relación”, Según Pla Rodríguez, estabilidad designa un instituto concreto que tiene relación con uno de los aspectos del principio. Permanencia da una idea de perennidad que no parece ser equivalente a la noción que encierra el principio. En cambio, “continuidad” tiene un significado sumamente apropiado, alude a lo que dura, a lo que se prolonga, a lo que se mantiene en el tiempo, a lo que se continua. Esta es la idea central que se quiere evocar con el principio anunciado⁸

⁸ GUERRERO FIGUEROA, Guillermo, Ob .Cit.p.79.

2.4.4. Principio de no Discriminación

El Maestro Américo Plá Rodríguez sostiene: “El principio de no discriminación lleva a excluir todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorables que el conjunto, sin una razón válida ni legítima” ⁹

El artículo 26º del pacto Internacional de Derechos Civiles establece: “Todas las personas son iguales ante la ley y tiene derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma. Religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social “

Al respecto sobre este principio el Dr. Javier Naves Mujica¹⁰ ha dicho: “El principio de igualdad tanto en su aspecto formal como en el sustancial, está consagrado en el anteproyecto (de la Ley General del Trabajo). El primero impone al estado y a los particulares la obligación de tratar igualmente a los desiguales. El segundo acepta la ejecución de medidas transitorias que conlleven un trato formalmente desigual entre colectivos materialmente desiguales, con la finalidad de favorecer su igualación efectiva. Estas son las llamadas acciones positivas. Tal sería el caso de

⁹PLA RODRIGUEZ, Américo “Los Principios del Derecho del Trabajo”, Tercera Edición Actualizada, Ediciones Depalma, Buenos Aires, p.414

¹⁰NEVES Mujica, Javier. Principios del Derecho del Trabajo, publicado en la Revista Análisis Laboral N°301, Julio 2002, p.36

las políticas dirigidas a fomentar la contratación de mujeres en las actividades o en los pueblos de los que han estado tradicionalmente segregadas.

2.4.5. Principio Protector

Vásquez Vialard¹¹ respecto a este principio indica: En el Derecho del Trabajo, no es aplicable el criterio según el cual la norma debe tener en cuenta la igualdad jurídica entre las partes. Al contrario, el mismo tiene un carácter tuitivo del empleado a fin de asegurarle una igualdad sustantiva y real, a cuyo efecto debe tenerse en cuenta el desnivel de su capacidad de negociación. En consecuencia, no rige en él en forma amplia el principio de la autonomía de la voluntad, sino sólo en los casos en que se han asegurado ciertos límites que constituyen el orden público laboral que impregna casi todas sus normas.

Para Américo Plá Rodríguez el significado del principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador. Mientras que en el derecho común, una preocupación constante parece ser la que asegura la paridad jurídica entre los contratantes, en el derecho laboral la preocupación central parece ser la de proteger a una de las partes para lograr, a través de esa protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes¹²

Mario Pasco Cosmópolis en su ponencia del XXIII Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social llevada a cabo en Panamá en el año 1998 (tomada una parte) sobre el principio protector indica : El principio protector denominado por

¹¹ VASQUEZ VIALARD, Antonio, Ob.cit,p,71

¹² PLA RODRIGUEZ ,Américo ,Curso de Derecho Tomo , Introducción al Derecho del Trabajo, Ediciones Idea ,Montevideo,2000,p,38

Trueba Urbina como “principio de disparidad social” y por Nicollielo como correctivo de la desigualdad social o de “de desigualación compensatoria”, puede ser definido como “aquel en virtud del cual el derecho del trabajo, reconociendo la desigualdad de hecho entre los sujetos de la relación jurídica de trabajo promueve la atenuación de la inferioridad económica, jerárquica e intelectual de los trabajadores” En lo adjetivo puede ser definido como la ruptura deliberada de la isonomía procesal, la provocación de privilegios a favor de la parte débil de la relación jurídico-procesal que eliminan o, al menos, amortigüen el desequilibrio entre interpartes al provocar desigualdades de signo inverso. Su lógica es muy simple; reducir las ventajas innatas del empleador a través del robustecimiento de la posición del trabajador en el litigio.

2.4.6. Irrenunciabilidad

La característica propia del Derecho laboral es la tutela del trabajador; lo que hace que, en cierta manera, en algunas circunstancias coloque a éste como un menor de edad. A tal fin considera que la renuncia (abandono voluntario de un derecho a través de un acto unilateral) lo es por ignorancia o falta de capacidad de negociación. Sin embargo el instituto no se fundamenta en la existencia de un vicio de consentimiento (lo que algunos autores aceptan) sino en la naturaleza (carácter protectorio) de la norma.

Constituye un principio inverso al que se da en general en otras ramas del derecho, en las que la regla es la irrenunciabilidad, salvo que a través de las mismas se alteren normas de orden público.

En derecho del trabajo prevalecen las disposiciones del **jus cogens** (la norma debe cumplirse imperativamente) sobre las del **jus dispositivum** (que puede renunciarse o modificarse por las partes).

la ley protege el derecho del trabajador de manera tal que torna imposible su renuncia: sólo admite que se convierta en derecho natural por transcurso del plazo especificado por ley (prescripción). La misma no tiene validez ni deroga el contrato; es inoponible al trabajador, es ineficaz.

Frente a la opinión de algunos autores que no admiten la posibilidad de renunciar a ningún derecho, otros sostienen que ello depende de la índole de cada disposición y el modo como ésta se formula. Sin duda no lo son las concedidas por la ley o convenio colectivo, que constituyen normas de Derecho público laboral, pero sí las que se concertaron por la vía del negocio privado (por lo tanto, se acepta para el futuro la disminución del sueldo, ampliación de la jornada, siempre que no viole la norma legal o convencional).

Debe distinguirse la renuncia de un derecho (respecto a cuya existencia no existan dudas) de aquella otra en que los hechos que le dan origen aquél no han sido reconocidos y su acreditación resulta dudosa. No es lo mismo la que se refiere al cobro del salario por el tiempo trabajado, o de una indemnización por despido arbitrario (probado o admitido), que la que se formula en base a hechos (si hubo o no despido directo, categoría profesional, sueldo pactado, etc.) que son discutidos y no hay posibilidad de probarlos ¹³

El Derecho del trabajo se caracteriza por su normal inoperatividad, esto es, por el hecho de que las partes, salvo que expresamente se permita, no puedan establecer en el contrato soluciones diversas a las fijadas normativamente. De este modo en aras del respeto a la dignidad e integridad de la persona del trabajador, se consigue sustraer la determinación de sus condiciones de trabajo al puro y libre decurso del mercado de trabajo: existe una configuración de los elementos esenciales del contrato (edad,

¹³ VASQUEZ VIALARD, Antonio, Ob Cit, pp,74-75

nacionalidad, temporalidad...), un mínimo salarial, un máximo en la jornada, unas exigencias de salud laboral.

Estas restricciones a la libre disponibilidad en el contrato a los derechos del trabajador encuentran su manifestación más clara en el art 3.5. ET (Estatuto de los Trabajadores de España); “los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de sus adquisición, los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo”¹⁴ El laboralista Javier Neves Mujica explica sobre el principio de irrenunciabilidad de derechos:

Un derecho puede nacer de una norma dispositiva o de una norma imperativa. En el primer caso, su titular puede decidir libremente sobre él .El acto que contenga esta decisión será una disposición. En el segundo caso, el titular del derecho no puede abandonarlo por su voluntad. Si lo hace, su acto será de renuncia. Mientras la disposición es válida, la renuncia no.

El Derecho del Trabajo está lleno de normas relativamente imperativas (imperativas hacia abajo y dispositivas hacia arriba), por tanto los derechos reconocidos a los trabajadores son indisponibles para estos respecto de su parte imperativa, pero no de la dispositiva.¹⁵

El Profesor colombiano Guillermo Guerrero Figueroa sostiene: “El principio de irrenunciabilidad se desprende de la naturaleza de orden público de los beneficios y

¹⁴ QUESADA SEGURA, Rosa y otros, Manual del derecho del Trabajo, Editorial: Centro de Estudios Ramón Areces S.A. ,Madrid ,Año:1998, p,85

¹⁵ NEVES MUJICA, Javier, Introducción al Derecho Laboral, Fondo Editorial de la Universidad Católica del Perú, Año: 2000 ,Perú, pp,102,107.

garantías, con carácter de mínimos, otorgados a los trabajadores. El objeto de este principio es la protección de quien, por su condición de debilidad en lo económico, puede ser fácilmente víctima al renunciar el ejercicio de un derecho, ante la oferta interior, pero que le resuelve una necesidad urgente e inmediata. El principio de la irrenunciabilidad supone una limitación a la autonomía de la voluntad.

Las reglas laborales de carácter imperativo pueden ser derogadas cuando ello se hace en favor del trabajador, siempre y cuando dicha derogación no afecte intereses colectivos. El principio de la irrenunciabilidad de derechos es absoluto cuando perjudica al trabajador, y relativo sólo en beneficio de éste.

La irrenunciabilidad es el medio que el legislador utiliza para proteger al trabajador, en su estado de necesidad, contra sí mismo. El carácter imperativo de las normas laborales responde al mismo propósito, lo que vale decir, que no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios la observancia de las normas.

El fundamento social de este principio puede estribar en que su renuncia atenta contra el orden público, y se basa en la protección; contra la desigualdad de las partes: su fundamento jurídico se vincula, dice Bayón Chacón y Pérez Botija, a la presunción de que obedece a un vicio de origen (error de entendimiento o falta de Voluntariedad del acto de renuncia). Todas estas presunciones, por implicar una relación especial .con el orden público, han de considerarse en principio como *iuris et de iure*, pero en la práctica por admitirse la conciliación se convierten en presunciones *iuris tantum*.

Los derechos irrenunciables en materia laboral se perjudican por los plazos prescriptorios si el trabajador no hace los reclamos oportunamente en la forma y dentro del tiempo establecidos en la ley ¹⁶.

El principio de irrenunciabilidad establece que no procede renuncia de derechos indisponibles o imperativos y que sólo es posible la renuncia de derechos de carácter dispositivo. Es necesario mencionar que la actual Constitución de 1993 en su artículo 26 numeral 2 indica que en toda relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley, el artículo en mención omite indicar que los derechos reconocidos por los convenios colectivos de trabajo, son irrenunciables y no pueden dejarse sin efecto por un acto jurídico unilateral en perjuicio del trabajador.

2.4.7. Buena fe

Este principio se refiere a la conducta a que deben ajustarse las partes en el cumplimiento de sus obligaciones, ya se refieran a la celebración, ejecución o extinción de la relación; el mismo comprende el deber de actuar con fidelidad. Los obliga a un modo de obrar tanto en lo que se refiere a las obligaciones de cumplimiento, como éticas: honesto, leal, prudente, veraz, diligente, fiel al cumplimiento contraído, que deshecha todo engaño, perjuicio y exige ausencia de trampas, abusos y desvirtuaciones.

Es un modo de actuar que comprende obligaciones complementarias: obrar como colaborador fiel, integrante de la comunidad de trabajo de la que se es solidario. Establece que los comportamientos debidos deben ser apreciados con criterios de

¹⁶ GUERRERO FIGUEROA, Guillermo, ob.cit,pp,85-86

colaboración y solidaridad (abstenerse de perjudicar, no revelar secretos, no realizar competencia desleal¹⁷.

Se suele distinguir la buena fe-creencia y la buena fe-lealtad. La primera se refiere a la buena fe de quien cree obrar con arreglo a derecho, aunque fundado en una creencia equivocada, excusable por una apariencia engañosa.

La segunda trata de la conducta de la persona que considera cumplir realmente con su deber. Supone una posición de honestidad que lleva implícita la plena conciencia de no engañar, ni perjudicar, ni dañar. Implica la convicción de que las transacciones se cumplen normalmente, sin abusos ni desvirtuaciones.

La buena fe que debe regir como principio del derecho del trabajo es la buena fe-lealtad, o sea que se refiere a un comportamiento, y no a una mera convicción¹⁸.

2.4.8. La razonabilidad

Dice Carlos Alberto Etala ¹⁹ : No es ciertamente fácil definir lo que debe entenderse por “razonabilidad” o razonable, trataremos de acercarnos a una noción de estos conceptos que sea útil a nuestros propósitos:

a) Se habla de lo razonable como lo que es conforme a la razón a las reglas que prescribe en un determinado campo, en nuestro caso, el derecho.

b)La racionalidad o razonabilidad es también una cuestión de medios afines, se habla de una “razonabilidad técnica” , de medios razonables para obtener cierto fin, es decir, se

¹⁷ VASQUEZ VIALARD, Antonio Ob cit, pp,83- 85

¹⁸.GUERRERO FIGUEROA, Guillermo, Ob cit . p,45

¹⁹ ETALA, Carlos Alberto, Interpretación y aplicación de las normas laborales ,Editorial :Astrea ,Buenos Aires, Año:2004, pp,144-145

mienta cierta ración al adecuación de medios afines. Es en ese en que el art, 66 de la LCT habla de un “ejercicio irrazonable” del ius variandi del empleador, cuando esta facultad no es ejercida con un criterio funcional, es decir, atendiendo a las necesidades de la empresa, sino como expresión de un uso arbitrario, caprichoso o discriminatorio de esta potestad empresaria.

c) Por último se habla de “razonabilidad” con un significado emparentado con el “sentido común”, lo que quiere decir“, darse cuentas de las circunstancias y de las limitaciones que éstas implican”, con renuncia a toda actitud dogmática o absolutista.

El Profesor Guillermo Guerrero²⁰ refiriéndose al principio de razonabilidad nos dice : “ Por otra parte el empleador tiene el derecho de complementar y respaldar el poder directivo con la facultad de sancionar a los infractores, pero esta facultad de aplicar sanciones tiene que tasarse en criterios de razonabilidad, en el sentido de existir proporción entre las sanciones y la conducta del trabajador, tanto en lo que se refiere a la entidad de la falta como a su reiteración, como a los restantes antecedentes del trabajador sancionado.

El ejercicio de las facultades disciplinarias está sujeto no sólo al respeto debido a la dignidad del trabajador y su derecho patrimoniales, sino a las exigencias de la organización del trabajo, reconociendo como límites el abuso del derecho.

Las facultades de dirección deben ejercerse de modo funcional, ose atendiendo a los fines de la empresa y a las propias exigencias de la producción, pero sin perjuicio de la preservación de los derechos personales del trabajador.

En el evento de existir duda en cuanto a la aplicación de una norma de la que se desprende por lo menos dos interpretaciones, el juez deberá escoger la que más beneficie al trabajador aplicable razonablemente al caso, pero no la que, para un

²⁰ GUERRERO FIGUEROA, Guillermo, Ob cit p,43

propósito determinado, se le pueda presentar a alguna de las partes comprometidas o a los interesados en el resultado del proceso

En general el principio de razonabilidad actúa como cauce, como límite, como freno de ciertas facultades, cuya amplitud puede prestarse a la arbitrariedad.

2.4.9 Principio de indemnidad

Este principio tiene diversas manifestaciones, tendientes a preservar la integridad psicofísica del trabajador y sus bienes. El empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal, debe prestar protección a la vida y a los bienes del trabajador cuando éste habite en el establecimiento y reintegrarle los gastos suplidos por el trabajador para el cumplimiento adecuado del trabajo, así como resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del trabajo²¹.

El Profesor Argentino Ricardo J Cornaglia al tratar sobre las diferencias conceptuales entre la interpretación amplia y restrictiva del principio de indemnidad nos dice²² :

“Los límites entre la interpretación amplia del principio de indemnidad y el deber de seguridad y prevención o el deber de previsión (como mejor lo definía Krotoschin) y la interpretación restrictiva de los mismos, no sólo son siempre bien conceptualizados.

Ayuda para definirlos, buscar un ejemplo y lo haremos a partir de la normativa que regula la jornada.

El trabajo nocturno está permitido hasta el límite de siete horas nocturnas (art.200, L.C.T, y concordante con, art, 2º, ley 11.544)

²¹ ETALA ,Carlos Alberto, Ob.cit.pp,152,153

²² CORNAGLIA, Ricardo, Ob.cit.p,59

Si un trabajador por largos períodos de tiempo, cumplió jornadas nocturnas respetándose el límite de siete horas, pero pese a ello y en razón de la nocturnidad de las tareas prestadas, contrajo trastornos nerviosos y psicológicos, que lo colocan en estado de incapacidad laboral, ¿resultaría reclamable el daño padecido fundándose en el deber de seguridad y prevención?

La tesis restrictiva, haría rechazar el reclamo, ya que la norma de seguridad e higiene respectiva no reglamenta la prohibición del trabajo cumplido. Por el contrario, la autoriza, a partir de una condición respetada en el caso.

El daño para esa doctrina, sólo será posible objeto de reclamo, a partir de que el trabajador hubiera trabajado jornadas de más de siete horas nocturnas.

La tesis que defiende una concepción amplia del deber de seguridad como prestación insoslayable del contrato de trabajo, que obliga a la reparación de los daños que tiene relación causal con su ejecución (con motivo o en ocasión), encuentra suficiente apoyatura en el principio de indemnidad y asume la reparación del daño como resultado del incumplimiento de una obligación contractual.

2.5 .DERECHOS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

El art. 24° del Decreto Legislativo N°276, de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico, establece que son derechos de los servidores públicos los siguientes:

2.5.1. Vacaciones:

Es el derecho de un servidor de la administración pública a gozar de treinta (30) días consecutivos de descanso, con goce íntegro de remuneraciones, después de haber cumplido doce (12) meses de servicios efectivos y remunerados.

*** Impedimento del goce de vacaciones**

–El trabajador sometido a proceso administrativo no podrá salir de vacaciones; en todo caso, esperará el resultado de dicho proceso, salvo que la comisión de procesos lo recomiende, por estimarlo conveniente.

***Vacaciones truncas**

Es la remuneración equivalente a una remuneración mensual total que se otorga al trabajador que cesa y no ha hecho uso de su descanso físico vacacional, siempre y cuando el derecho al beneficio ya se haya generado. Se otorga por ciclo laboral completo y no más de dos períodos. Asimismo, la efectivizarían del descanso físico acumulado hasta en dos períodos, en ningún caso podrá ser de dos meses

Consecutivos, debiendo haber un lapso de por lo menos de sesenta (60) días entre cada período.

2.5.2. Permisos

Es la autorización escrita que se concede al trabajador para ausentarse o no a su respectivo centro de trabajo, dentro de la jornada y horario laboral, durante algunas horas, para atender asuntos de índole personal, particular, salud, fallecimiento, lactancia, estudios superiores, docencia universitaria.

El permiso no constituye un derecho absoluto del trabajador. En tal sentido este se otorga siempre y cuando sea solicitado con anterioridad al uso del derecho; por tanto, deberá obtenerse previamente la respectiva autorización, la que estará condicionada a las necesidades del servicio, pudiendo denegarse, reducirse o

diferirse, primando en cualquier circunstancia el interés público sobre el interés particular. Los permisos se clasifican en:

***Permisos por Motivos Particulares:**

***Permiso por salud**

Es el permiso que se concede por consulta médica, análisis, examen médico en Hospitales de EsSalud y Clínica de las EPS. Este permiso se acredita con la respectiva constancia de atención suscrita por el profesional de la salud tratante. El tiempo tomado no está afecto a descuento alguno.

*** Permiso por motivos personales**

Procede por enfermedad del cónyuge, hijos, padres o hermanos; fallecimiento de hermanos; matrimonio. El tiempo otorgado se deduce del período vacacional inmediato. El permiso se acredita según el caso con los documentos pertinentes (certificado médico, edicto, etc.).

***Permiso especial por estudios superiores**

Es el que se concede a los servidores que cursen estudios superiores en las universidades del país, para asistir a clases hasta por dos (02) horas diarias y seis (06) horas semanales como máximo.

Este permiso se otorga con resolución y anualmente, para lo cual se acredita con la constancia de matrícula y horario de clases refrendado por la autoridad pertinente de la universidad.

Este permiso es compensado con trabajo real y efectivo en forma adicional. No está afecto este permiso a descuento ni deducción alguna.

*** Permiso por docencia universitaria**

Los servidores tendrán derecho a gozar de permisos para ejercer la docencia universitaria, hasta por un máximo de seis (06) horas semanales, el mismo que deberá ser compensado por el servidor. Este permiso se otorga con resolución y se acredita con constancia y horario emitido por la universidad.

*** Permiso por motivos particulares**

Este permiso procede por gestiones, negocios, viajes, etc. No se requiere acreditar. El tiempo otorgado se deduce del total de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma proporcional (en horas o días). Su uso es de responsabilidad del jefe inmediato del trabajador solicitante.

*** Permiso por onomástico**

Se concede el descanso libre el mismo día del onomástico previa verificación de la fecha. No está afecto a descuento alguno.

*** Permiso por lactancia**

Se concede a la servidora al término del período postnatal para atender las necesidades del recién nacido por una hora diaria y durante el primer año de edad.

La autorización de este permiso se hace mediante resolución del titular o del funcionario con autoridad delegada, a solicitud de parte en la que se indicará la hora en que se hará uso de este, pudiendo ser al inicio o al término de la jornada laboral, se acredita con partida de nacimiento del menor y no está afecto a descuento alguno.

2.5.3. **Licencias:**

El artículo 109º del Decreto Supremo N° 005-90-PCM establece que: «entiéndase por licencia a la autorización para no asistir al centro de trabajo uno o más días. El uso del derecho de licencia se inicia a petición de parte y está condicionado a la conformidad institucional. La licencia se formaliza con la resolución correspondiente».

***Licencia con goce de remuneraciones**

***Licencia por enfermedad:** Se concede al trabajador por el término que indique el certificado expedido por el médico tratante; se da hasta por 11 meses y 10 días consecutivos en el término de un (01) año.

***Licencia por gravidez:** Es la autorización para ausentarse del centro de labores a la servidora gestante, se otorga por (90) días consecutivos, pudiendo estos distribuirse en los períodos anteriores o posteriores al parto, conforme lo elija la madre, con la condición de que durante esos períodos no realice trabajo remunerado.

***Licencia por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos**

Es la autorización a ausentarse por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos (familiar directo), se otorga por cinco (5) días en cada caso, pudiendo extenderse hasta tres (3) días más cuando el deceso se produce en lugar geográfico diferente donde labora el servidor.

***Licencia por capacitación oficializada:** Esta licencia se otorga al trabajador nombrado para capacitarse dentro del país o en el extranjero.

***Licencia por citación judicial, militar o policial**

Esta licencia se otorga con goce de remuneraciones al funcionario o servidor para que pueda concurrir a una citación expresa de la autoridad judicial, militar o policial.

***Licencia por neoplasia maligna o tuberculosis**

Esta licencia se otorga con goce íntegro de remuneraciones al servidor nombrado con siete (7) o más años de servicios hasta por un máximo de dos (2) años, en base al informe de evaluación realizado por una comisión médica.

Si el trabajador no se recupera después de habersele concedido licencia por el término de dos (2) años, será separado del servicio por incapacidad física debiendo tramitarse su pensión ante la Oficina de Normalización Previsional (ONP).

El requisito para el otorgamiento de esta licencia es ser trabajador nombrado con más de siete (7) años de servicios al Estado.

*** Licencia sin goce de remuneraciones**

***Licencia por motivos particulares**

Es la licencia que se concede hasta por noventa (90) días en un período no mayor de un (1) año y sin goce de haber.

***Licencia por capacitación no oficializada**

La licencia por capacitación no oficializada se otorga sin goce de remuneraciones hasta por doce (12) meses, obedece al interés personal del servidor de carrera, la capacitación no cuenta con el auspicio institucional.

Es requisito ser servidor nombrado y contar con la aprobación del jefe inmediato y el responsable del área.

***Licencia a cuenta del período vacacional**

Se concede a los servidores nombrados o contratados con goce íntegro de remuneraciones hasta por treinta (30) días, los mismos que se deducirán del período vacacional inmediato siguiente.

2.5.4. Subsidios:

*** Subsidio por fallecimiento**

Es el beneficio económico que se otorga al trabajador o a sus deudos según sea el caso, equivalente a dos (2) o tres (3) remuneraciones totales que se perciban a la fecha del fallecimiento. La base legal es el artículo 144º del Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

***Subsidio por fallecimiento del servidor**

- Se otorga a solicitud de los deudos del servidor nombrado o contratado.
- El monto del beneficio es de tres (3) remuneraciones totales percibidas por el servidor a la fecha de su deceso.
- Se otorga en el siguiente orden excluyente: viudo(a), hijos, padres, hermanos.

*** Subsidio por fallecimiento de familiar directo del servidor**

- Se otorga a solicitud del trabajador nombrado o contratado a la muerte de un familiar directo en el siguiente orden excluyente: cónyuge, hijos, padres.
- El monto del beneficio es de dos (2) remuneraciones totales percibidas por el trabajador a la fecha del fallecimiento del familiar directo.

*** Subsidio por gastos de sepelio**

Es el beneficio económico que se otorga a quien haya efectuado los gastos de sepelio por el fallecimiento del servidor o familiar directo del trabajador consistente en dos (2) remuneraciones totales. La base legal es el artículo 142º inciso j), y artículo 145º del Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

2.5.5. Sistema Único de Remuneraciones

El Estado no puede remunerar de manera indisciplinada a su personal, ni las retribuciones de éste quedar libradas a las políticas necesariamente transitorias de los titulares de los respectivos portafolios.

De otro lado, empero, la implantación de un régimen único inflexible, como ilusamente preveía la Carta de 1979, parece reñida con la idea de productividad y mérito.

La estructura de un régimen remuneratorio coherente debe basarse en un delicado equilibrio entre la rigidez, que emana de un régimen centralizado, y la maniobrabilidad, necesaria para un manejo eficiente de los recursos humanos.

El Sistema Único de Remuneraciones de acuerdo a lo que establece el Decreto Legislativo N° 276, el Decreto Supremo N° 057-86-PCM, el Decreto Supremo N° 051-91-PCM, comprende a los funcionarios y servidores del Estado, con excepción del personal de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

La estructura inicial del Sistema Único de Remuneraciones es la siguiente:

a) Remuneración Principal

La Remuneración Principal es la compensación que percibe el trabajador y que resulta de adicionar la Remuneración Básica y la Remuneración Reunificada.

b) Remuneración Básica

Es la retribución que se otorga al trabajador designado o nombrado. Sirve de base para el cálculo de las bonificaciones y la compensación por tiempo de servicios con excepción de la Bonificación Familiar.

c) Remuneración reunificada

Es aquella que resulta de integrar en un solo concepto las remuneraciones complementarias del trabajador, excepto la personal y familiar; las remuneraciones complementarias del cargo y las especiales: condiciones de trabajo, riesgo de vida y funciones técnicas especializadas, así como otros conceptos remunerativos de carácter permanente que se vengán otorgando bajo cualquier nomenclatura o denominación.

d) Remuneración Transitoria para Homologación

Es la remuneración de carácter pensionable, constituida por los incrementos de costo de vida que se otorguen en el futuro y saldos que se generen como consecuencia de los procesos de homologación.

e) Bonificaciones:

- Bonificación personal

La bonificación personal es aquella que se otorga de oficio al trabajador nombrado por cada quinquenio de tiempo de servicios al Estado, a razón de 5% de la remuneración básica sin exceder de ocho (8) quinquenios.

Bonificación familiar

La bonificación familiar se otorga al personal con uno o cuatro miembros y se procederá un monto adicional por cada miembro de familia a su cargo en exceso de cuatro, en este caso se considera incluido al hijo fuera del matrimonio.

- Bonificación diferencial

La bonificación diferencial tiene por objeto:

Compensar a un servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva (artículo 53 inciso a del D.L N° 276).

El servidor de carrera designado para desempeñar cargos de responsabilidad directiva, con más de cinco años en el ejercicio de dichos cargos, percibirá de modo permanente la bonificación diferencial a que se refiere el inciso a) del artículo 53° de la Ley al finalizar la designación. Adquieren derecho a la percepción permanente de una proporción de la referida bonificación diferencial quienes al término de la

Designación cuenten con más de tres (3) años en el ejercicio de cargos de responsabilidad directiva. La norma específica señalará los montos y la proporcionalidad de la percepción remunerativa a que se refiere el presente artículo. (Artículo 124° del D.S. 005 90 PCM).

La bonificación diferencial se otorgará bajo los siguientes conceptos:

- Descentralización; altitud y riesgo.

El monto total de esta bonificación no excederá en conjunto del 100% de la remuneración básica.

f) Beneficios

*** Asignación extraordinaria por 25 ó 30 años de servicios al Estado.** Es el pago extraordinario que se otorga por una sola vez por cumplir veinticinco (25) o treinta (30) años de servicios.

- Se otorga a los servidores nombrados que han alcanzado veinticinco o treinta años de servicios.

- Se computan los servicios prestados en la condición de nombrados o contratados, sean continuos o interrumpidos siempre que los servicios sean del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.

- El pago se hace efectivo en la entidad donde el servidor alcanza el tiempo de servicio requerido para gozar de este beneficio.

- La asignación es el equivalente a dos o tres remuneraciones mensuales totales del mes en que se cumple el tiempo, según se trate de veinticinco o treinta años de servicios prestados.

- La asignación por 25 ó 30 años de servicios no se encuentra afecta a ningún descuento²³.

*** Aguinaldos:**

²³ ANACLETO GUERRERO, Víctor , Guía de Procedimientos Administrativos, Editorial: GRIJLEY, 4° Edición, año 2008. pp.329-340

Se otorgan en Fiestas Patrias y Navidad por el monto que fije el Ejecutivo por Decreto Supremo (artículo 54º inciso b) del Decreto Legislativo N° 276).

En el caso de EsSalud ,se percibe un sueldo en cada ocasión por Convenio colectivo y para tener derecho a su percepción es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponde percibir el beneficio, por ende el derecho se origina siempre que el trabajador se encuentre efectivamente laborando durante la quincena de julio o diciembre, respectivamente.

g) Compensación por tiempo de servicios (modificado por Ley N° 25224)

- Se otorga al personal nombrado como una compensación por los servicios prestados al término de la relación laboral, en un monto que se determina en función a los años de servicios prestados debidamente reconocidos.
- La compensación por tiempo de servicios se otorga a los servidores que cesan en la institución.
- A los servidores que cesen con veinte (20) años o más de servicios se les otorga el equivalente a una (1) Remuneración Principal por cada año completo de servicios.
- A los servidores que cesen con menos de veinte (20) años de servicios se les otorga el equivalente al 50% de su remuneración principal, por cada año completo de servicios.
- La fracción de mayor de seis (6) meses se computa como un (1) año de servicio para este fin.

- El pago de la compensación por tiempo de servicios es cancelatorio, en el caso de reingreso no se acumulan los dos períodos.
- En el caso de fallecimiento del servidor, la compensación por tiempo de servicios le corresponde a sus herederos legales que acrediten ser parientes con la respectiva documentación legal (sucesión intestada), previa expedición de la resolución de cese.²⁴

2.5.6. Otros conceptos

*** Bonificación por Escolaridad:**

Esta Bonificación la otorga EsSalud a todos los servidores tanto del régimen público como privado en un cien por ciento del sueldo mensual esto es por convenio colectivo y se efectiviza en el mes de febrero de cada año.

***Bonificación por Uniformes**

Este concepto es otorgado anualmente por EsSalud a sus trabajadores, con la finalidad de obtener una vestimenta adecuada acorde a sus funciones.

Su otorgamiento se regula por directiva interna anualmente y también por convenio colectivo y es para todos los trabajadores del Régimen Público y Privado. (Ver anexo N°1).

2.5.7 Régimen Disciplinario Servidores Comprendidos en el Régimen Laboral Público- Decreto Legislativo N°276.

²⁴ ANACLETO GUERRERO, Víctor, Guía de Procedimientos Administrativos, Ob.Cit. p340

Empezaremos diciendo que en este régimen laboral en el Reglamento aprobado por D.S.005-90-PCM. En su artículo 100º ha establecido que los servidores de carrera gozan de estabilidad laboral dentro de la Administración Pública. Sólo pueden ser destituidos por causa prevista en la Ley previo Proceso administrativo. Los servidores públicos son responsables civil, penal y administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público, sin perjuicio de las sanciones de carácter disciplinario por faltas que cometan.

***Faltas Disciplinarias:**

Se considera falta disciplinaria a toda acción u omisión voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de los servidores y funcionarios. La comisión de una falta da lugar a la aplicación de la sanción correspondiente.

Las faltas se tipifican por la naturaleza de la acción u omisión. Su gravedad será determinada evaluando las condiciones siguientes:

- Circunstancia en que se comete.
- La forma de comisión.
- La concurrencia de varias faltas.
- La participación de uno o más servidores a la comisión de la falta.
- Los efectos que produce la falta.

La calificación de la gravedad de la falta es atribución de la autoridad competente o de la comisión de procesos administrativos disciplinarios, según corresponda.

Los elementos que se consideran para calificar la falta serán enunciados por escrito. Los servidores públicos serán sancionados administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio de sus funciones sin perjuicio de las responsabilidades civil y/o penal en que pudieran incurrir.

Faltas disciplinarias causales de sanción:

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con cese temporal o con destitución previo proceso administrativo:

El incumplimiento de las normas establecidas en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento el Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

-La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.

-El incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o falta miento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor.

-La negligencia en el desempeño de las funciones.

-El impedir el funcionamiento del servicio público.

-La utilización o disposición de los bienes de la entidad en beneficio propio o de terceros.

-La concurrencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes y, aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza del servicio revista excepcional gravedad.

-El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro.

-El causar intencionalmente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de esta.

-Los actos de inmoralidad.

-Las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios o más de quince días no calendarios en un período de ciento ochenta días calendarios; y,

- El incurrir en actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia

-Las demás que señale la ley.

Las sanciones:

Los servidores públicos serán sancionados administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de las responsabilidades civil y/o penal en que pudieran incurrir. La aplicación de la sanción se hace teniendo en consideración la gravedad de la falta. Para aplicar la sanción a que hubiere lugar, la autoridad respectiva tomará en cuenta además:

- La reincidencia o reiteración del autor o autores;

- El nivel de carrera; y,
- La situación jerárquica del autor o autores.

2.5.7.1 Proceso Administrativo Disciplinario Vigente

EsSalud, se ha acogido a lo dispuesto por la Ley SERVIR N° 30057 y se aplica a todos trabajadores de la administración pública de los diferentes regímenes laborales (D .Leg .N° 276, D. Leg. N° 728, CAS) a partir del 14 de setiembre del 2014.

Con la vigencia de la Ley servir N° 30057 y su Reglamento queda establecido respecto al Proceso Administrativo Disciplinario de los trabajadores de la Administración Pública lo siguiente:

- a) Los Procesos Administrativos Disciplinarios (PAD) iniciados hasta el 13 Setiembre del 2014 por faltas cometidas con fecha anterior se tramitan según las reglas de inicio D.Leg. 276, 728, CAS comisiones de procedimientos, faltas, sanciones) hasta que culminen en segunda instancia.
- b) Teniéndose en cuenta que la Ley SERVIR se publicó el 14 de julio de 2013, cabe indicar que el 13 de junio del 2014 se publicaron los 3 Reglamentos de la Ley de Servicio Civil. El reglamento general dispuso que la entrada en vigencia del régimen Disciplinario sea en 3 meses siguientes a su publicación.
- c) Los Proceso Administrativos Disciplinarios iniciados a partir del 14 de Setiembre del 2014 por faltas cometidas con fecha anterior, se tramitan según las reglas procedimentales de la Ley Servir N° 30057, lo que significa que los trabajadores que tienen como regímenes laborales : D.Leg N° 276 D.Leg. N° 728, D.L. N° 1057, (CAS), a partir del 14 de Setiembre del 2014 por faltas disciplinarias cometidas se le

aplica la reglas sustantivas y procedimentales de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, norma que también viene siendo aplicada por EsSalud.

2.5.7.2 Destitución

Se aplica previo proceso administrativo disciplinario. El servidor destituido queda inhabilitado para desempeñarse en la Administración Pública por un período no menor de cinco años.

***Destitución automática por condena penal consentida y ejecutoriada**

El artículo 161º del Decreto Supremo N° 005-90-PCM establece que la condena penal consentida y ejecutoriada privativa de la libertad por delito doloso, acarrea destitución automática.

En el caso de condena penal condicional, la comisión de procesos administrativos evalúa si el servidor puede seguir prestando servicios. En el caso de condena condicional (lo que se conoce como pena privativa de la libertad suspendida en su ejecución) es imperioso y obligatorio que la comisión de procesos administrativos disciplinarios evalúe si el servidor puede seguir prestando servicios, siempre y cuando el delito no esté relacionado con las funciones asignadas ni afecte a la Administración Pública²⁵.

. 2.5.7.3. Indemnización por Destitución.

Este concepto no se da para los servidores del régimen público, el servidor al ser destituido, solamente se le da su Compensación por Tiempo de servicios de la manera que se ha explicado anteriormente. De conformidad con lo dispuesto `por el

²⁵ ANACLETO GUERRERO, Víctor, Guía de Procedimientos Administrativos, Ob.Cit. p.205

Decreto Legislativo 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público art. 54º inc. c) modificado por el Art. 1 de la Ley 25224 de 02-06-90 (vigente desde el 04-06-90).

2.6. RÉGIMEN LABORAL PRIVADO:

2.6.1 Normatividad del Régimen Laboral Privado:

***Decreto Supremo Nº003-97-TR (27-03-97) Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº728, ley de productividad y competitividad laboral:**

Dentro de la parte Considerativa de este Decreto se señala que este dispositivo fue promulgado en cumplimiento de la Carta Magna con la finalidad de promover las condiciones económicas y sociales que aseguren por igual a los habitantes de la República, la oportunidad de una ocupación útil, y que los proteja contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones; así como exigir a las empresas que sean unidades de producción eficientes que contribuyan al bien común y potencien las posibilidades de encuentro entre la oferta y la demanda laboral, flexibilizando las modalidades y mecanismos de acceso al trabajo, en especial en el caso de jóvenes desempleados, mujeres con responsabilidades familiares, trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales, o sensoriales y sectores similares, asimismo la generación masiva de empleo en las franjas más débiles de la sociedad.

Si bien es cierto las consideraciones que se ha tenido en cuenta para su expedición, se amplía las horas de trabajo, se recorta la estabilidad laboral en perjuicio del trabajador.

*** Decreto Supremo N°001-96-TR Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo.**

Dispositivo que se expide acorde a la Quinta Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, consta de siete (7) Títulos, ciento dieciocho (118) artículos y siete (7) Disposiciones Complementarias, Transitorias, Derogatorias y Finales.

Se establece pormenorizadamente las condiciones características de los contratos así como sus derechos obligaciones de los servidores inmersos en el régimen Laboral Privado.

T.U.O.del D.leg. 728 Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por D.S.N°002-97-TR.

Norma que regula la Formación y Promoción Laboral, que consta de tres (3) Títulos, sesenta y dos (62) Artículos y una (1) Disposición complementaria, que comprende fundamentalmente al conjunto de acciones de política laboral emprendidas por el Poder Ejecutivo orientadas a la generación masiva de empleo, a flexibilizar el mercado de trabajo, a la promoción activa del empleo autónomo como mecanismo fundamental de acceso a la actividad laboral por iniciativa de los propios trabajadores, a la promoción de cooperativas de trabajadores, así como las acciones gubernamentales orientadas a fomentar el establecimiento de pequeñas empresas intensivas en uso de mano de obra, dictando medidas tendentes a incentivar su integración a la formalidad institucional.

2.6.2 Derechos de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral Privado:

Los trabajadores de la Administración Pública sujetos al Régimen Laboral Privado normado por el Decreto Legislativo 728, casi tienen los mismos derechos que los trabajadores del Régimen Laboral Público normado por el Decreto Legislativo 276 con algunas atenuancias que a continuación indicamos, pero debiendo resaltar que tienen mejores beneficios económicos.

2.6.2.1. Vacaciones:

Es un período de descanso continuo y remunerado, otorgado anualmente por el empleador al trabajador, con el fin de contribuir a la recuperación Sico-física del trabajador y de que comparta un lapso razonable en forma ininterrumpida con su familia²⁶.

Decimos que las vacaciones es el derecho que tiene el trabajador a disfrutar de treinta (30) días calendario de descanso físico por cada año completo de servicios y percibiendo su remuneración habitual.

*** Oportunidad del descanso** La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz.

*** Remuneración Vacacional**

La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando.

²⁶ DE DIEGO, Julián Arturo, Manual del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 5° Edición, Abeldo Perrot, Buenos Aires 1992 p.145

Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.

***Acumulación de vacaciones**

El trabajador puede convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete días naturales.

Tratándose de trabajadores contratados en el extranjero, podrán convenir por escrito la acumulación de períodos vacacionales por dos o más años.

El trabajador puede convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete días naturales.

Tratándose de trabajadores contratados en el extranjero, podrán convenir por escrito la acumulación de períodos vacacionales por dos o más años.

*** Reducción del descanso:**

El descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días, con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción debe constar por escrito.

*** Vacaciones truncas:** Las vacaciones truncas procede a favor del trabajador que haya cesado después de haber cumplido el año de servicios y cumplido con el record establecido por ley sin haber disfrutado del descanso ,motivo por el cual

tendrá derecho al abono íntegro de una remuneración vacacional que será pagada con respectiva liquidación, cuando el trabajador no hubiera cumplido el íntegro del record vacacional le corresponderá el pago proporcional del tiempo que hubiera laborado, siempre que tuviera como mínimo un mes de servicios. Cumplido este requisito, el record trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado respectivamente (artículo 22º segundo párrafo del D.L. Nº 713 y artículo 23º del D.S. Nº 012-92-TR).

***Indemnización por falta de descanso vacacional.**

Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:

- a) Una remuneración por el trabajo realizado;
- b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y,
- c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.

Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo²⁷.

²⁷ ANACLETO GUERRERO Víctor, Manual del Derecho del Trabajo, Editorial: Lex Iuris, Año:2015 Lima .pp.526-528

2.6.2.2 Permisos y Licencias:

Los permisos y Licencias si tienen similitud con los del Régimen Laboral Público, conforme a lo descrito en dicho régimen.

2.6.2.3 Gratificaciones:

La gratificación, tiene como fin primordial o básico otorgar un aditivo remunerativo o ingreso adicional al trabajador para las festividades de Fiestas Patrias y Navidad, Julio y Diciembre de cada año en el entendido de que la celebración de dichos eventos tradicionalmente acarrear un gasto adicional al trabajador en vista de las actividades de recreación que se llevan a cabo tales como viajes, excursiones, compras, entre otros, lo que representa un gasto adicional para el trabajador, de lo que se desprende que la suma percibida por dicho concepto coadyuva a enfrentar este incremento en el gasto del trabajador; asimismo conviene recordar que las gratificaciones dentro de su evolución en el derecho laboral fueron entregadas en primer lugar por propia iniciativa o voluntad del empleador, sin que existiera norma imperativa que lo obligara, posteriormente este beneficio social que se abonó inicialmente como observamos voluntariamente se fue extendiendo en su otorgamiento o entrega a través de la costumbre, que como recordamos constituye fuente del derecho del trabajo, para finalmente en los tiempos modernos recalar en la ley e insertarse en el derecho positivo por medio de su inclusión en el marco legal, a partir de lo cual se convierte en un derecho laboral o beneficio social de exigencia obligatoria por parte del trabajador hacia su empleador al incorporarse en la legislación imperativa en materia laboral.

Las gratificaciones es el monto a que tienen derecho los trabajadores sujetos al régimen laboral de la Actividad Privada del Decreto Legislativo N°728 con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de Navidad (art. 1° y 2° de la Ley 27735). El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que percibe el trabajador en la oportunidad que corresponda otorgar el beneficio. Para este efecto se considera como remuneración a la Remuneración Básica y a todas las cantidades que regularmente percibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación a su labor.

***Gratificaciones Truncas**

El derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes íntegro de servicios.

El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el período en el que se produzca el cese.

La remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese.

- La gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.

2.6.2.4 Compensación por Tiempo de Servicios CTS

Es un beneficio de previsión de las posibles contingencias que origine el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia.

Se encuentran comprendidos dentro del beneficio de la CTS los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima de 4 horas diarias.

El trabajador puede disponer libremente y en cualquier momento el traslado del monto acumulado de su CTS e intereses de uno a otro depositario, notificando de tal decisión a su empleador quien cursará al depositario las instrucciones correspondientes dentro de los 8 días hábiles. Este último deberá efectuar el traslado directamente al nuevo depositario designado por el trabajador dentro de los 15 días hábiles de ser notificado.

Se computa semestralmente al 30 de abril y al 31 de octubre de cada año; en el caso de cese del trabajador. Por periodo menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración computable será la vigente a la fecha de cese del trabajador.

. Para el pago de la CTS son computables los días de trabajo efectivo. En consecuencia los días de inasistencia injustificada, así como los días no Computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días.

Se alcanza el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción laborada dentro del mes se computa por treintavos.

Los depósitos pueden efectuarse en cualquiera de las empresas del sistema financiero elegida por el trabajador.

En EsSalud, el depósito de las CTS, se cumple estrictamente de acuerdo a Ley y se hace a nivel Central con sede en Lima a través de la Sub Gerencia de Compensaciones.

De igual manera cuando un trabajador renuncia o es despedido el pago de sus beneficios se tramita ante la Sede Central para la habilitación de fondos a cada Sede donde se ha producido este lo que ocasiona un poco de demora para efectivizar el pago.

2.6.2.5 Asignación Familiar

Conforme a la ley N° 25129 y su Reglamento D.S, N° 035-90-TR los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se rigen por negociación colectiva tiene derecho al pago de asignación familiar equivalente al 10% del ingreso mínimo vital vigente en la oportunidad que corresponda percibir el beneficio, tienen derecho a percibir este beneficio los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años.

2.6.2.6 Régimen Disciplinario Servidores Comprendidos en el Régimen Laboral Privado- Decreto Legislativo N°728.

Para los Trabajadores del Régimen privado se aplica lo dispuesto el Decreto legislativo N° 728 y el D.S. 003-97-TR Ley de productividad y Competitividad laboral, complementadas con las directivas internas que EsSalud establece las causas del despido.

Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la

existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

- a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas; la misma que deberá ser certificada por ESSALUD, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador. Un aspecto importante que señala el Reglamento del Texto Único Ordenando de la Ley de Fomento del Empleo, en su artículo 33°, es que en caso el trabajador se niegue injustificadamente a someterse a los exámenes correspondientes y esa negativa resulte probada, se considerará como aceptación de la causa justa de despido.
- b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;

Para efectos de la verificación del rendimiento deficiente, el empleador puede solicitar la intervención de la Autoridad Administrativa de trabajo, así como del sector a que pertenezca la empresa (Artículo 34° Reglamento).

- c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación

d) laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes. (Artículo 23º del D.S. 003-97-TR).

Son causa justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave;
- b) La condena penal por delito doloso;
- c) La inhabilitación del trabajador. (Artículo 24º del D.S. 003-97-TR).

Faltas Graves en la Ley de Productividad y Acometividad Laboral

Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

Son deberes esenciales, del trabajador derivado del contrato de trabajo: la buena fe contractual que obliga al servidor a cumplir con honestidad y lealtad sus obligaciones laborales.

Son también deberes esenciales el sometimiento inteligente a las normas y procedimientos existentes en el centro de trabajo tanto en lo referente a la realización de la labor productiva propiamente dicha, como la sujeción jerárquica organizacional existente en el centro de labor, todo ello derivación lógica del sustrato esencial del contrato de trabajo que se traduce en los principios de subordinación y disciplina.

Constituyen también deberes esenciales guardar la debida armonía y respeto con el grupo humano en que se desenvuelven las actividades laborales, etc.

Infringir estos deberes constituye falta grave en la medida que tales actitudes desnaturalicen la relación laboral haciéndose insostenible. En tales circunstancias el indebido proceder del trabajador ha desvirtuado el verdadero contenido del contrato de trabajo. Se ha atendido contra su esencia alterando gravemente la relación que deben mantener las partes trabajador y empleador dentro de un régimen de dependencia propio del contrato de trabajo.

No se trata de cualquier tipo de infracción. La seriedad de la falta grave, su reiteración, la incapacidad de controlar estados de ánimos violentos, constituyen entre otros elementos tonificantes de la gravedad de una falta.

Son faltas graves:

- a) El Incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según correspondan por la autoridad competente que revistan gravedad;

La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;

- b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios Inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa;
- c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;
- d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja, y la competencia desleal;
- e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo;
- f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes del personal Jerárquico o de otros trabajadores sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral, los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;

g) El daño intencional a los edificios instalaciones, obras maquinarias, instrumentos, documentación materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta;

h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

Las faltas graves antes señaladas, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

Condena por delito doloso

El despido por la comisión de delito doloso se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que éste haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.

* Inhabilitación

La inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si lo es por un período de tres meses o más.

*. Normas Generales Disciplinarias

- Las faltas cometidas por los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada serán tipificadas, investigadas y sancionadas de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, DS 003-97-TR y normas complementarias.

-En todos los procedimientos de despido e imposición de sanciones por comisión de faltas deberá tomarse en cuenta el Principio de Inmediatez, el mismo que empezará a computarse desde que la autoridad con facultad para iniciar el procedimiento e imponer sanción toma conocimiento de la falta.

-En el despido deberá tomarse en cuenta que las faltas laborales se configuran por su comprobación objetiva en el respectivo procedimiento de despido, con prescindencia de las connotaciones de naturaleza civil, penal o de cualquier otra índole que tales faltas pudieran revestir.

Si de la evaluación de los descargos se concluyen que no se amerita despido, se impondrá la sanción que resulte pertinente según la gravedad de la falta, o, si correspondiere, se exonerará al trabajador de los cargos imputados²⁸.

*** El Procedimiento de Despido**

Para el Procedimiento de Despido Essalud se ha acogido al procedimiento establecido por la Ley SERVIR, conforme lo hemos explicado en los servidores del Régimen Público.

El Proceso Administrativo Disciplinario de la Ley del SERVIR N° 30057 se aplica a todos trabajadores de la administración pública de los diferentes

²⁸ ANACLETO GUERRERO Víctor, Manual de Derecho del Trabajo ob. Cit. p.147

regímenes laborales (D.Leg.N° 276, D.Leg. N° 728, CAS) a partir del 14 de setiembre del 2014.

2.7. FACULTADES DEL EMPLEADOR

. Mediante Ley N° 25921 el empleador se encuentra facultado para efectuar las siguientes modificaciones:

- a. Establecer la jornada de trabajo, diaria o semanal.
- b. Establecer jornadas compensatorias de
- c. Reducir o ampliar el número de días de jornada semanal del trabajo
- d. Establecer, respetando la jornada máxima legal, turnos de trabajo fijos o rotativos y pueden variar con el tiempo según necesidades del centro de trabajo.

2.8. CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (C.A.S)

He creído conveniente insertar en este trabajo de investigación un tercer Régimen laboral constituido por los llamados CAS, que viene operando en EsSalud.

El Contrato Administrativo de servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral privativa del Estado.

Se regula por el Decreto legislativo 1057 , y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°075-2008-PCM, y modificado por la Ley N° 29849 publicada el 6 de abril del 2012 en el Diario Oficial el peruano), que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial D.Leg.1057 que otorga derechos laborales, modifica e incorpora varios artículos al D. Leg. N°1057.

La presente norma, no se encuentra sujeta a la Ley de bases de la carrera administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.

El ámbito de aplicación del D.Leg. N° 1057 y su Reglamento comprende a todas las entidades de la administración pública: Poder Ejecutivo (Ministerios y organismo públicos), al Congreso de la República, al Poder Judicial, a los organismos constitucionalmente autónomos, a los gobiernos regionales y locales, y las universidades públicas, y demás entidades públicas sujetas a las normas del derecho público., entre las cuales también esta EsSalud.

* **Procedimiento para su contratación:** El acceso al régimen de Contratación Administrativa de Servicios se realiza obligatoriamente mediante concurso público. La convocatoria se realiza a través del portal institucional de la entidad convocante, en el Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en el Portal del Estado Peruano, sin perjuicio de utilizarse, a criterio de la entidad convocante, otros medios de información (artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1057, artículo incorporado por la Ley N° 29849 El reglamento del CAS fija cuatro etapas: (Artículo 3° DS 075-2008-PCM) : La preparatoria; la convocatoria; la selección y la suscripción y registro del contrato.

La duración del contrato El Contrato CAS es de plazo determinado. - La duración no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación, pudiendo ser prorrogado o renovado cuantas veces lo considere la entidad contratante en función de sus necesidades.

*Los beneficios que perciben:

- Percibir el pago por aguinaldos por fiestas patrias y navidad.
- Gozar de un periodo vacacional de treinta días anuales.
- La Libertad sindical, es decir permite la sindicalización, la negociación colectiva y huelga. Pero deben estar dirigidos solo a negociar sobre mejores condiciones laborales, aspecto restrictivo que infringe los derechos de la autonomía colectiva.

Percibir una remuneración no menor a la mínima legal

- Jornada laboral máxima de ocho (08) horas diarias y 48 horas semanales.
- Descanso semanal de 24 horas consecutivas como mínimo.
- Licencia con goce de haber por Maternidad y Paternidad
- Otras Licencias fijadas por ley; otros derechos de Ley.

***Afiliación al Régimen de Pensiones**

La afiliación a un régimen de pensiones es opcional para quienes ya vienen prestando servicios a favor del Estado y son contratados bajo el presente régimen; y, obligatoria para las personas que sean contratadas bajo este régimen a partir de su entrada en vigencia. A estos efectos, la persona debe elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones. (Artículo 6º del D.L. 1057 y artículo 10º del Reglamento Esta medida me parece que es dañina por parte del Estado, porque una inmensa mayoría de trabajadores que han firmado el CAS, han optado porque no se les descuente para pensiones por necesidades económicas ya que es exiguo lo que se gana, poniendo en riesgo que ante cualquier contingencia que le suceda al trabajador

invalidez, fallecimiento) no podrá atenderse y dejará desprotegido a sus derechohabientes²⁹.

En conclusión, el Contrato Administrativo de Servicios (CAS), régimen, muy cuestionado e inconstitucional que viola el principio de igualdad hoy ya se está corrigiendo y tiende a desaparecer se produce de manera gradual a partir del año 2013, con la implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil. Asimismo en el presente año se ha expedido la Ley 30555 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°012-2017-TR de fecha Julio 2017, que Incorpora al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728 a los trabajadores Profesionales y no Profesionales, asistenciales y administrativos de EsSalud, normas que están en proceso de adecuación gradual y que aún no se ha logrado el objetivo definitivo.

²⁹ ANACLETO GUERRERO, Víctor, Guía de Procedimientos Administrativos 5° Edición. Editorial IDEMSA , 2016 pp.235-242.

CAPITULO III

3- RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

3.1.- OTORGAMIENTO DE MÁS BENEFICIOS LABORALES EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO DE LOS TRABAJADORES DE ESSALUD EN RELACIÓN A LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO.

Los beneficios laborales para los trabajadores de la administración pública sujetos al régimen laboral Público establecido por el Decreto Legislativo 276, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 005-90-PCM, y demás normas modificatorias, suelen ser diferentes a los beneficios socio laborales que perciben los trabajadores de la administración pública sujetos al régimen laboral Privado, establecido por el decreto legislativo 728, cuyo TUO, se encuentra aprobado por el D.S.003-97-TR, tan es así que en algunos casos resultan ser más beneficiosos para los trabajadores del régimen laboral público y en otros casos resultan ser más beneficiosos para los trabajadores del Régimen Laboral Privado, situación a la que no es ajena EsSalud, puesto que en dicha institución se tienen trabajadores de ambos regímenes laborales, Sin contar con un llamado tercer régimen que lo constituyen los C.A.S (1,377 Trabajadores régimen 276; 2,030 del Régimen 728 y 593 del régimen CAS, que hacen un total de 4000 trabajadores).

3.1.1. Beneficios Laborales del Régimen Laboral Privado en EsSalud.

Después de una exhaustiva investigación relacionada con los beneficios laborales del régimen laboral privado de los trabajadores de Essalud en relación a los

trabajadores del régimen laboral público, hemos logrado determinar que los trabajadores del régimen laboral privado tienen más beneficios que los trabajadores del régimen laboral público, situación que es desconocida por los trabajadores de EsSalud.

3.1.1.1 Vacaciones

Se denomina vacaciones al período de descanso remunerado que la ley otorga al trabajador luego de que éste haya cumplido un año continuo de labores, en cuyo caso le corresponde 30 días de descanso remunerado, donde va a percibir sus ingresos en forma normal, como si hubiese laborado. Las vacaciones se otorgan por igual a los trabajadores del régimen laboral público y a los trabajadores del régimen laboral privado.

Para los trabajadores del régimen laboral privado el Artículo 16° del Decreto Legislativo 713 señala que el pago de la remuneración vacacional debe ser efectuado al inicio de las vacaciones. Según el Artículo 23° del Decreto Legislativo 713 las vacaciones de los trabajadores del sector privado deben ser otorgadas dentro del año siguiente a haber adquirido el derecho. En ESSALUD, esto se cumple, en mi experiencia personal y consultada con los funcionarios y abogados que laboran en la Oficina de Recursos Humanos el concepto vacaciones se otorga con el pago del mes anterior al goce del descanso físico. El disfrute de los 30 días de vacaciones debe ser efectuado dentro del año siguiente a haber adquirido el derecho y lo ideal es que sea de modo ininterrumpido.

En efecto, tratándose del régimen laboral privado, si existiera la necesidad de servicio del trabajador para la institución, de tal manera que este no llegara a gozar de sus vacaciones tiene derecho a percibir triple remuneración: una remuneración será por concepto de vacaciones no gozadas, otra por su remuneración que corresponde al mes trabajado y otra por indemnización por el no goce de su derecho vacacional. Cabe resaltar que en este régimen no hay impedimento para que el trabajador fraccione sus vacaciones en periodos no menores de siete días.

En ese sentido, el Artículo 17° del Decreto Legislativo 713 que regula los descansos remunerados de los trabajadores, especifica que si el trabajador lo solicita por escrito el empleador autorizará el goce de vacaciones en periodos no menores de 7 días. Por ejemplo, un trabajador puede solicitar a su empleador que le conceda 7 días de vacaciones en mayo, 7 días en julio, 8 días en octubre y 8 días en diciembre.

Excepcionalmente, en el régimen laboral privado se pueden acumular periodos vacacionales. En ese sentido, el Artículo 18° del Decreto Legislativo 713 señala que el trabajador y el empleador pueden celebrar un convenio mediante el cual acuerden que el trabajador acumulará dos periodos vacacionales, siempre y cuando descanse por lo menos siete días seguidos en el ejercicio actual.

Asimismo La ley laboral faculta al trabajador del régimen laboral privado a reducir sus vacaciones hasta 15 días a cambio de que su empleador compense dicha reducción con el equivalente a 15 días de remuneraciones (que es un pago adicional a la remuneración que se le pagará al trabajador por el servicio que preste durante esos 15 días). Esta reducción de días de descanso es lo que habitualmente

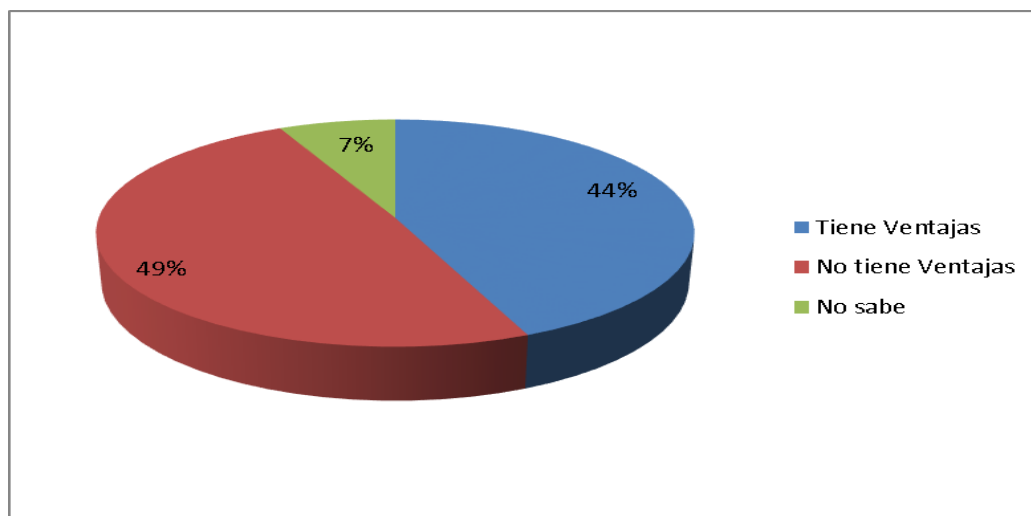
se conoce como venta de vacaciones. Lo que no está permitido es que se venda la totalidad de los 30 días de descanso vacacional.

El Artículo 22° del Decreto Legislativo 713 señala que el empleador debe pagar vacaciones trucas cuyo pago se da de manera proporcional a los meses y días laborados. Este derecho se le reconoce en EsSalud, al trabajador al momento de efectuar la liquidación de sus beneficios Sociales.

Como podemos apreciar de la encuesta realizada (véase gráfico N°1) se ha podido determinar que en un 44% de los encuestados reconoce que las vacaciones del régimen laboral privado son más ventajosas que los del régimen laboral público un 49% que no tiene ventajas y un 7% que no sabe si son ventajosas o no, eso quiere decir que los trabajadores en su mayoría desconocen efectivamente sus derechos.

GRAFICO N° 1

**VENTAJAS DE LAS VACACIONES DE LOS TRABAJADORES REGIMEN LABORAL 728 DE ESSALUD RED
LAMBAYEQUE 2016.**



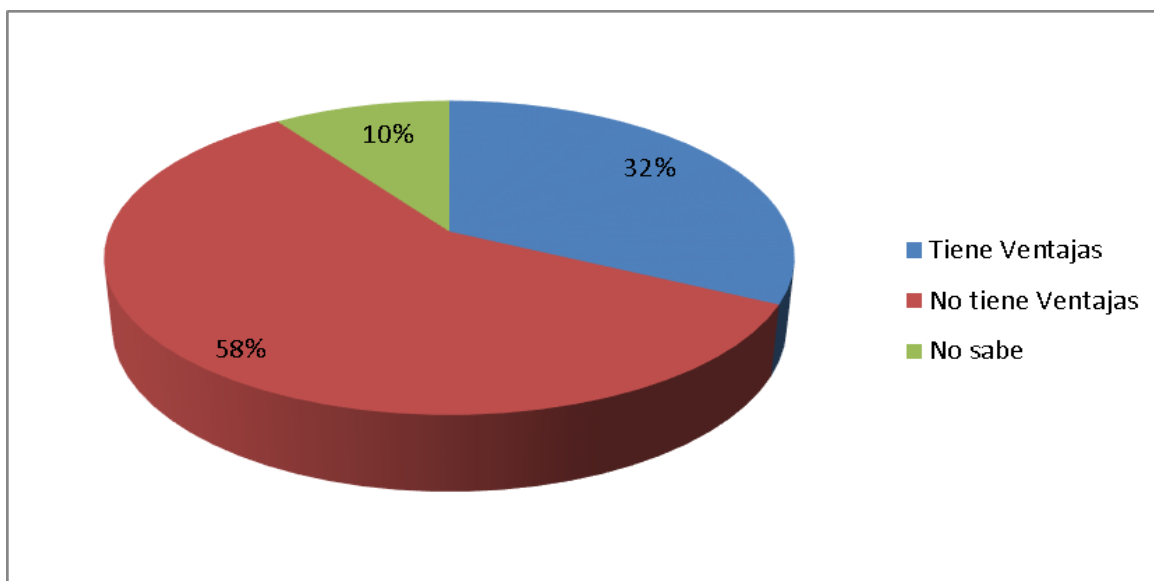
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A UNA ENCUESTA REALIZADA A LOS TRABAJADORES DE ESSALUD REALIZADO EN DICIEMBRE 2016.

3.1.1.2.- Gratificaciones.

Como ya lo explicamos claramente en la base teórica del presente trabajo de investigación se entiende por gratificación al otorgamiento de un aditivo remunerativo o ingreso adicional al trabajador para las festividades de Fiestas Patrias y Navidad, Julio y diciembre de cada año. Como resultado de la encuesta realizada en EsSalud a los servidores del régimen de la actividad privada, si es que las gratificaciones que perciben son más ventajosas que las que perciben los servidores del régimen público se ha obtenido como respuesta que no tienen conocimiento cabal, por cuanto un 32 % de los encuestados señalan que son más ventajosas que los del régimen laboral público en cambio un 58% señala que no tiene ventajas un 10% no sabe, sin embargo hecha la entrevista a los funcionarios y abogados de EsSalud así como mi experiencia personal y la revisión de las Planillas, se ha podido determinar que en este beneficio tanto los servidores del régimen público como del régimen privado perciben un cien por ciento de su remuneración total por dicho concepto.

GRAFICO: N° 2

DISTRIBUCIÓN DE LAS VENTAJAS DE LAS GRATIFICACIONES DE LOS TRABAJADORES DE ESSALUD QUE PERTENECEN AL RÉGIMEN LABORAL 728 - RED LAMBAYEQUE – 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A UNA ENCUESTA REALIZADA A LOS TRABAJADORES DE ESSALUD REALIZADO EN DICIEMBRE 2016.

3.1.1.3 Compensación por tiempo de servicios. (CTS) Cómputo y Pago.

Se entiende por Compensación por Tiempo de servicios al beneficio de previsión de las posibles contingencias que origine el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia.

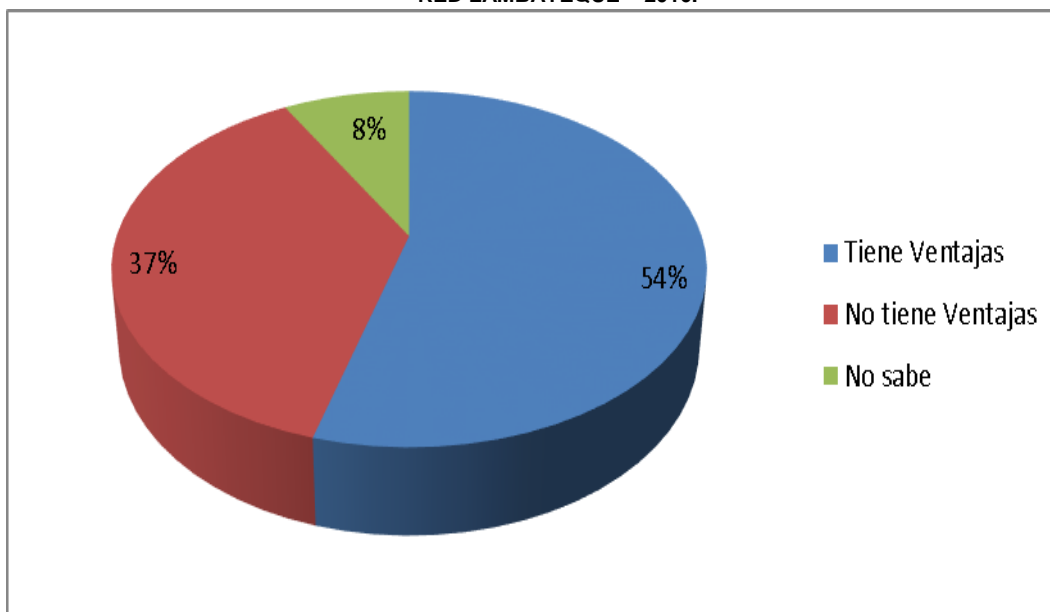
Se encuentran comprendidos dentro del beneficio de la CTS los trabajadores, que se encuentran comprendidos dentro del Régimen Laboral Privado, que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima de 4 horas diarias.

La compensación tiempo de servicios conforme al Decreto Legislativo N° 650 es de un sueldo por año, mientras que a un trabajador del Decreto Legislativo 276 es del 50% de la remuneración Principal si tiene menos de 20 años y de una remuneración principal si tiene más de 20 años de servicios.

De acuerdo a la investigación realizada en este tema podemos concluir que del 100% de los encuestados el 54% reconoce que las CTS, en el régimen de la actividad Privada son más ventajosas que las del régimen de la actividad pública, un 37% opina que no son ventajosas y un 8% desconoce, denotándose que existe un buen porcentaje de trabajadores que no conocen sus derechos, conforme se muestra en el gráfico siguiente:

GRÁFICO N° 3

**DISTRIBUCIÓN DE LAS VENTAJAS DE LA CTS DE LOS TRABAJADORES DE ESSALUD DEL RÉGIMEN 728
RED LAMBAYEQUE – 2016.**



**FUENTE: ELABORACION PROPIA EN BASE A UNA ENCUESTA REALIZADA A LOS TRABAJADORES DE
ESSALUD REALIZADO EN DICIEMBRE 2016.**

3.1.1.4- Otros Conceptos.

***Asignación Familiar.**

Se otorga a los servidores del régimen Privado de conformidad con lo dispuesto por la Ley 25129 y Decreto Supremo 035-90-TR y perciben el equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital, según Decreto Supremo N°005-2016-TR, la Remuneración Mínima Vital a partir del 1° de Mayo del 2016 es de S/.850.00 Nuevos Soles, por lo que el servidor por este concepto percibe la suma de S/.85.00 mensuales por todo concepto de Asignación familiar uno o más hijos menores de 18 años y en caso de continuar estudios superiores hasta un tope máximo de 6 años, En caso el padre y la madre laboren para la administración pública, lo perciben ambos.

En ESSALUD se otorga este beneficio conforme a ley, para lo cual internamente ha normado su otorgamiento mediante Carta Circular N°096-GCRH-ESSALUD-2004 (ver anexo 3).

***Bonificación por Uniformes:** Este concepto es otorgado anualmente a los trabajadores de ambos regímenes y se regula por directiva interna anualmente y también por convenio colectivo.

***Indemnización por Despido:** Para los trabajadores permanentes (plazo indeterminado), la indemnización equivale a una remuneración y media ordinaria mensual, por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos. Si un trabajador tuviera más de ocho años de servicios, igualmente su indemnización no podrá superar dicho tope de 12 remuneraciones. Para los trabajadores a plazo fijo (contratos determinados), la indemnización equivale a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con un máximo de 12 remuneraciones.

3.1.1.5 Régimen Disciplinario:

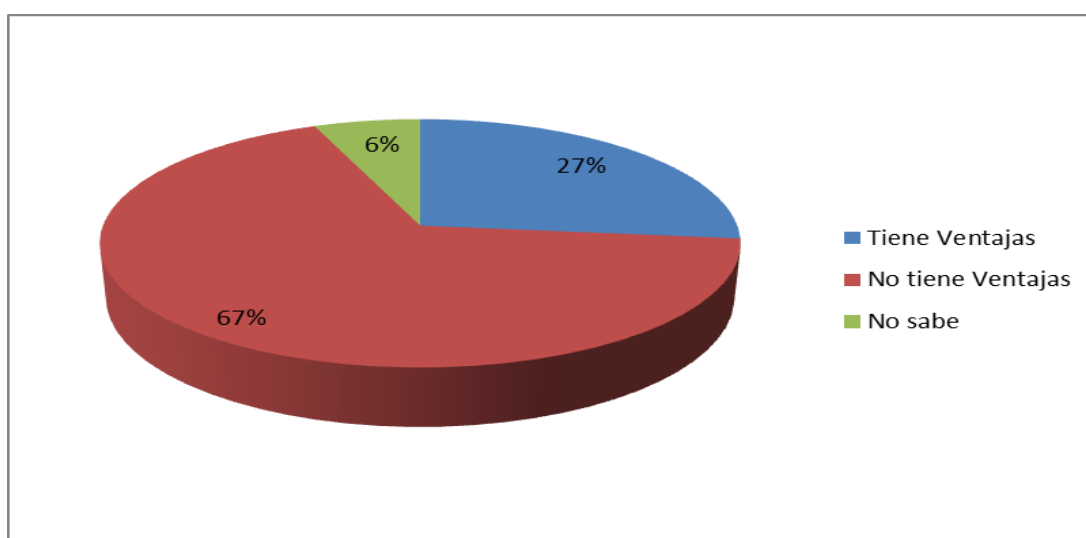
Como ya lo hemos explicado en la parte teórica para la aplicación de Medidas Disciplinarias EsSalud, se ha acogido a lo que dispone la Ley Servir y en el curso de nuestra investigación hemos podido encontrar que en base a ello internamente ha expedido una norma interna contenida en la Carta Circular N°16-GCGP-ESSALUD-2015 de fecha 06 de febrero del 2015, que contiene las Disposiciones del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador para los servidores de los regímenes Laborales 276, 728 y CAS. (Ver anexo:2)

Así mismo se ha podido determinar que del 100% de los encuestados en cuanto a las ventajas de las obligaciones del régimen privado, el 27% señala que tiene ventajas, el 67% no tiene ventaja y el 6% no sabe. De lo que podemos deducir que los encuestados desconocen el tema por cuanto las obligaciones como las prohibiciones de ambos regímenes tienen similitud, diferenciándose en que en el Régimen Laboral Privado se aplica el Principio de Inmediatez.

Observemos el Gráfico 4, que se detalla a continuación:

GRAFICO 4

DISTRIBUCIÓN DE LAS VENTAJAS DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DE ESSALUD DEL RÉGIMEN 728 - RED LAMBAYEQUE – 2016.

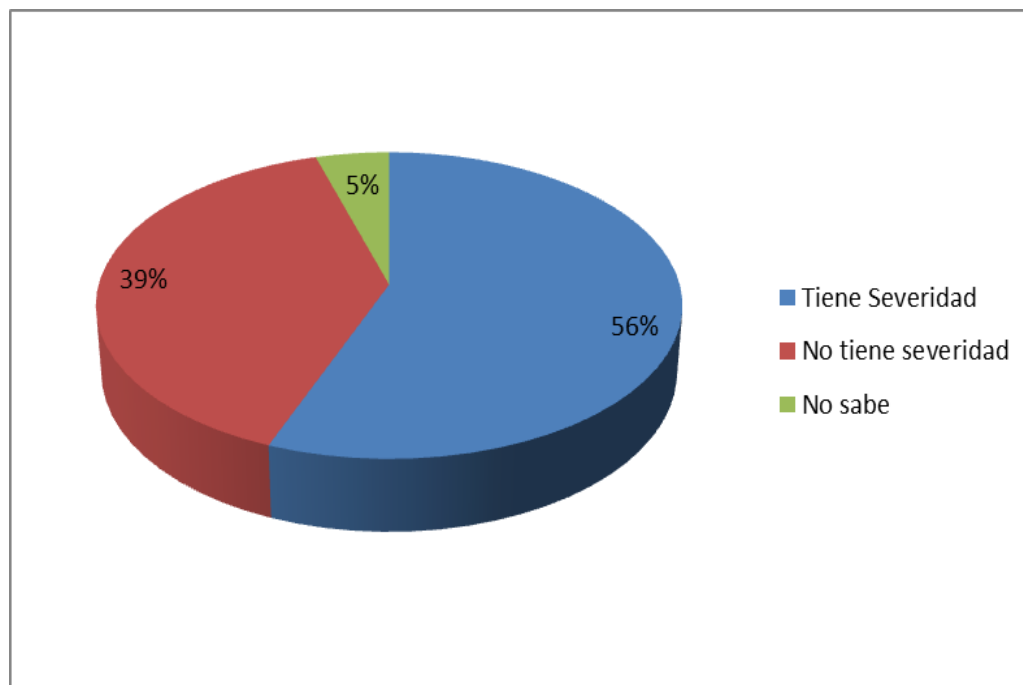


FUENTE: ELABORACION PROPIA EN BASE A UNA ENCUESTA REALIZADA A LOS TRABAJADORES DE ESSALUD REALIZADO EN DICIEMBRE 2016.

En cuanto a la severidad de las prohibiciones se tiene que el 56% señala que son severas, el 39% que no son severas y un 5% que no sabe.

GRÁFICO 5

SEVERIDAD DE LAS PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES DE ESSALUD QUE PERTENECEN AL RÉGIMEN 728 - RED LAMBAYEQUE – 2016



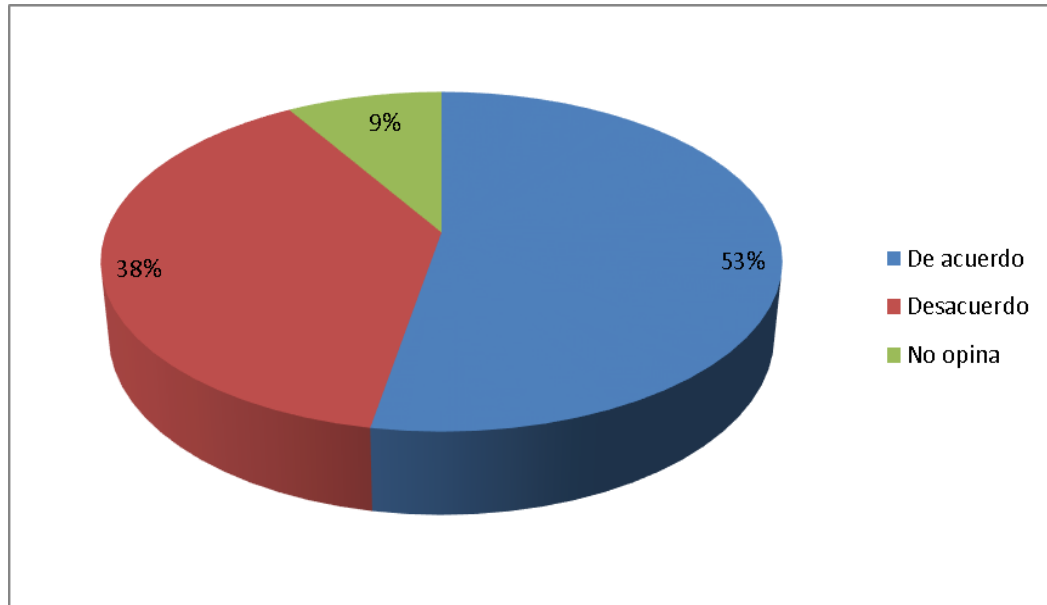
FUENTE: ELABORACION PROPIA EN BASE A UNA ENCUESTA REALIZADA A LOS TRABAJADORES DE ESSALUDO REALIZADO EN DICIEMBRE 2016.

3.1.1.5. Unificación De Regímenes Laborales

Asimismo de la investigación realizada y consultados a los servidores del régimen laboral privado si es su opinión que se unifiquen los regímenes laborales el 53% han opinado que están de acuerdo, el 38% en desacuerdo y el 9 % no sabe. Conforme se muestra en el grafico N°6.

GRAFICO 6

DISTRIBUCIÓN SOBRE LA UNIFICACIÓN DE LOS RÉGIMENES DE LOS TRABAJADORES DE ESSALUD QUE PERTENECEN AL RÉGIMEN 728 SEGÚN SU CRITERIO - RED LAMBAYEQUE – 2016.



FUENTE: ELABORACION PROPIA EN BASE A UNA ENCUESTA REALIZADA A LOS TRABAJADORES DE ESSALUD REALIZADO EN DICIEMBRE 2016.

3.1.2 Beneficios del Régimen Laboral Público en EsSalud

3.1.2.1 Vacaciones

Es un beneficio que se otorga a los trabajadores, y se encuentra normado por el Decreto Legislativo 276 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°005-90-PCM, las vacaciones anuales y remuneradas establecidas en la Ley, son obligatorias e irrenunciables, se alcanzan después de cumplir el ciclo laboral y pueden acumularse hasta dos periodos de común acuerdo con la entidad, preferentemente por razones del servicio. El ciclo laboral se obtiene al acumular doce (12) meses de trabajo efectivo, computándose para este efecto las licencias remuneradas y el mes de vacaciones cuando corresponda. El Rol de vacaciones para el año siguiente se aprobará en el mes de noviembre de cada año, en función

del ciclo laboral completo, para lo cual se tendrá en cuenta las necesidades del servicio y el interés del servidor. Cualquier variación posterior de las vacaciones deberá efectuarse en forma regular y con la debida fundamentación.

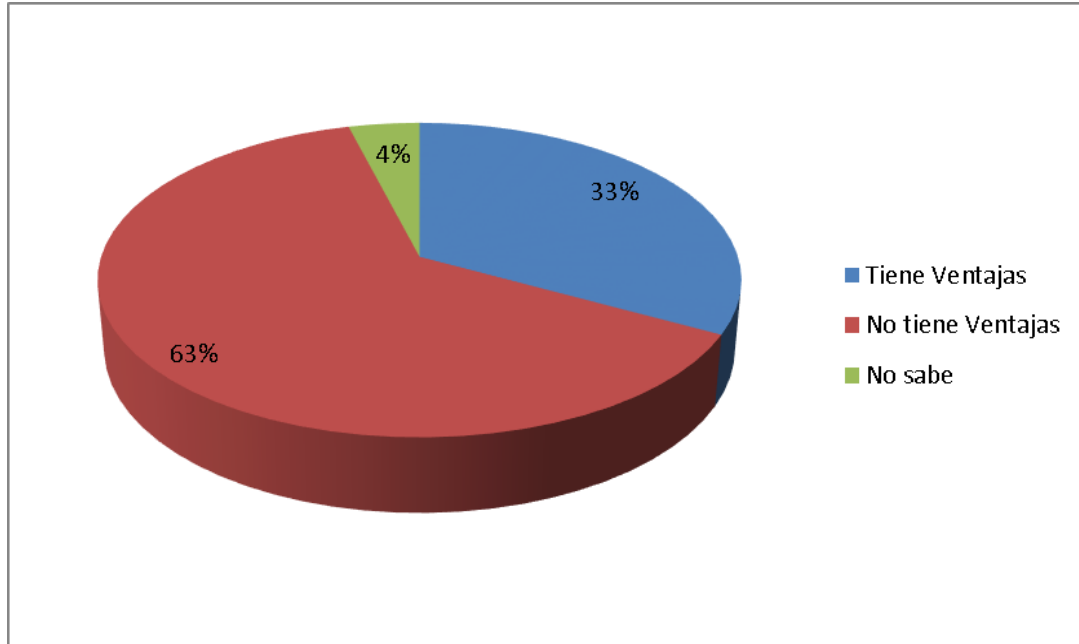
El servidor que cesa en el servicio antes de hacer uso de sus vacaciones tiene derecho a percibir una remuneración mensual total por ciclo laboral acumulado, como compensación vacacional; en caso contrario, dicha compensación se hará proporcionalmente al tiempo trabajado por dozavas partes. En caso de fallecimiento, la compensación se otorga a sus familiares directos en el siguiente orden excluyente: cónyuge, hijos, padres o hermanos.

En Essalud se percibe una bonificación adicional del 100% de su sueldo esto dado por convenio colectivo. Y es posible acumular hasta dos periodos consecutivos, previo trámite administrativo interno, que concluye con la expedición de una resolución.

En EsSalud, el otorgamiento de este derecho se cumple estrictamente de acuerdo a Ley sin embargo de acuerdo a la investigación realizada en este tema podemos concluir que del 100% de los encuestados el 33% reconoce que las vacaciones en el régimen de la actividad Publica son más ventajosas que las del régimen de la actividad privada, un 63% opina que no son ventajosas y un 4% no sabe, denotándose que existe un buen porcentaje de trabajadores que no conocen sus derechos, Conforme se demuestra en el siguiente Grafico.

GRAFICO 7:

DISTRIBUCIÓN DE LAS VENTAJAS SOBRE LAS VACACIONES DE LOS TRABAJADORES DE ESSALUD QUE PERTENECEN AL RÉGIMEN LABORAL 276 - RED LAMBAYEQUE - 2016



FUENTE: ELABORACION PROPIA EN BASE A UNA ENCUESTA REALIZADA A LOS TRABAJADORES DE ESSALUD REALIZADO EN DICIEMBRE 2016.

3.1.2.2. Aguinaldo:

Es el beneficio que se otorga a los funcionarios y servidores públicos en Fiestas Patrias y Navidad, así como a los pensionistas a cargo del Estado (inc.) art. 54 de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N°276. Se otorgan en Fiestas Patrias y Navidad por el monto que se fije por Decreto Supremo cada año. Por lo general los aguinaldos varían entre S/ 200.00 y S/ 300.00 en cada oportunidad.

En el caso de EsSalud, se percibe un sueldo por convenio colectivo. Y se abona a mediados del mes que corresponde su otorgamiento o sea en Julio y diciembre de cada año.

3.1.2.3 CTS. Compensación por Tiempo de Servicios:

Compensación por Tiempo de Servicios Se otorga al personal nombrado al momento del cese por el importe del 50% de su remuneración principal para los servidores con menos de 20 años de servicio o de una remuneración principal para los servidores con 20 o más años de servicios por cada año completo o fracción mayor de 6 meses y hasta por un máximo de 30 años de servicios.

En caso de cese y posterior reingreso, la cantidad pagada surte efecto cancelatorio del tiempo de servicios anterior para este beneficio.

De acuerdo a la investigación realizada en este tema encontramos lo siguiente:

Que la remuneración principal es igual a un básico más la remuneración reunificada. En el caso de un profesional seria:

Remuneración Principal: S/36.47 más Básico: S/ 0.06 o que es igual a S/36.53 .Nuevos soles por año. En el caso de un Técnico seria: Remuneración Principal: S/28.84 más Básico: s/ 0.04 de básico que es igual a S/28.88. Nuevos soles por año; y Para el Auxiliar seria: Remuneración Principal S/28.84 más Básico: S/ 0.03 igual a S/28.87 Nuevos Soles anuales.

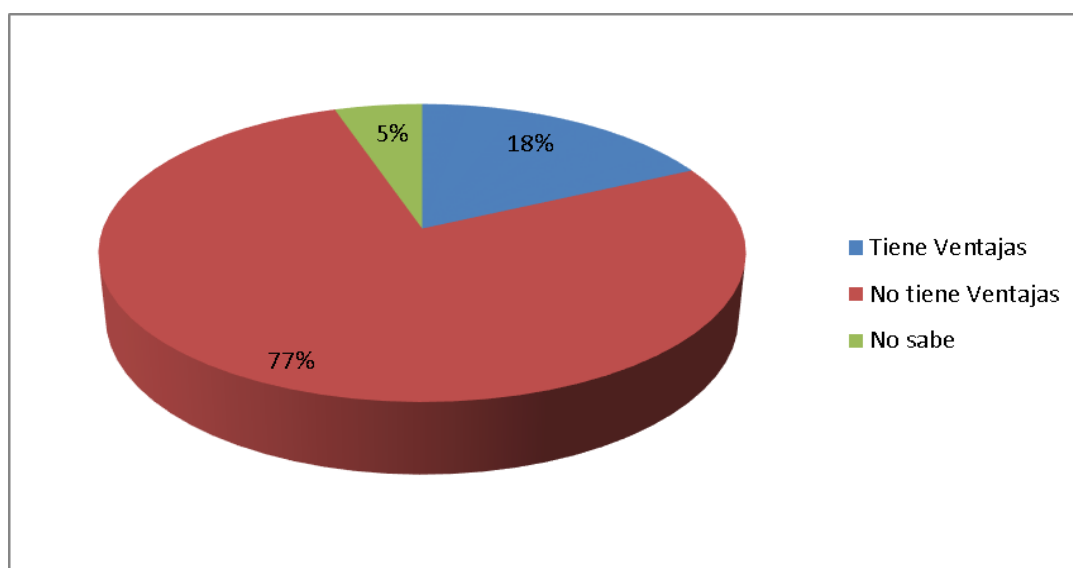
Esto es si el servidor tiene más de 20 años y en el caso que tuviera menos de 20 años solo le correspondería media Remuneración principal, con lo que queda

demostrado que si un profesional del primer nivel del régimen de la Actividad Privada se le deposita anualmente un sueldo equivalente a S/.2,415.00, un profesional del régimen público con más de 20 años de servicios al cesar le correspondería S/ 730.6 Nuevos soles y si tuviera menos de 20 años seria la mitad de este importe.

Por otro lado del 100% de los encuestados el 18% reconoce que la Compensación por Tiempo de Servicios en el régimen de la actividad Publica son más ventajosas que las del régimen de la actividad privada, un 77% opina que no son ventajosas y un 5% no sabe, Conforme se demuestra en el siguiente Grafico.

GRAFICO N°8

**DISTRIBUCIÓN DE LAS VENTAJAS DE LA CTS DE LOS TRABAJADORES DE ESSALUD QUE PERTENECEN
AL RÉGIMEN LABORAL 276 - RED LAMBAYEQUE - 2016**



FUENTE: ELABORACION PROPIA EN BASE A UNA ENCUESTA REALIZADA A LOS TRABAJADORES DE SSALUD REALIZADO EN DICIEMBRE 2016.

3.1.2.4.- Otros Conceptos.

***Bonificación Personal:**

Es la que corresponde a la antigüedad en el servicio computado por quinquenios; La Bonificación personal se otorga a razón de 5% del haber básico por cada quinquenio, sin exceder de ocho quinquenios.

Actualmente en EsSalud, se reconoce mediante Resolución, en la realidad de los hechos el servidor no percibe nada por cuanto el haber básico de cada trabajador es excesivamente bajo (De un Profesional es 0.06; de un Tecnico: 0.04 y de un Auxiliar 0.03). Consecuentemente, si un trabajador profesional ha cumplido 40 años que es el máximo tiempo de servicio reconocido para este fin o sea 8º quinquenio, la operación aritmética sería el 5% de 0.6 de nuevo sol sería igual 0.03 de nuevo sol x 8 quinquenios sería igual a S/.0.24 de Nuevo Sol, hecho que constituye una burla al tiempo de servicios prestados por los trabajadores.

***Bonificación Familiar:**

Esta Bonificación se otorga a los servidores del régimen público por un importe de S/.1.20 nuevos soles hasta un máximo de 02 hijos, hasta los 18 años de edad y mayores de 18 si son incapacitados y en caso de seguir estudios superiores hasta 6 años más, previo cumplimiento de requisitos y mediante Resolución, En caso el padre y la madre laboren para la administración pública, solamente percibe la madre. Actualmente por convenio colectivo se ha establecido que el importe a otorgar por este concepto es de S/.46.00. Essalud ha implementado este beneficio mediante Carta Circular N°096-GCRH-ESSALUD-2004 del 21 de Julio del 2004 donde ha establecido las pautas y requisitos para su otorgamiento .

***Bonificación por Uniformes**

Este concepto es otorgado anualmente a los trabajadores, se regula por directiva interna anualmente y también por convenio colectivo.

*** *Indemnización por Destitución:*** Según la investigación realizada este concepto en EsSalud no se da para los servidores del régimen público, el servidor al ser destituido, solamente se le da su Compensación por Tiempo de servicios de la manera que se ha explicado anteriormente. De conformidad con lo dispuesto por el Decreto Legislativo 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público art. 54º inc. c) modificado por el Art. 1 de la Ley 25224 de 02-06-90 (vigente desde el 04-06-90).

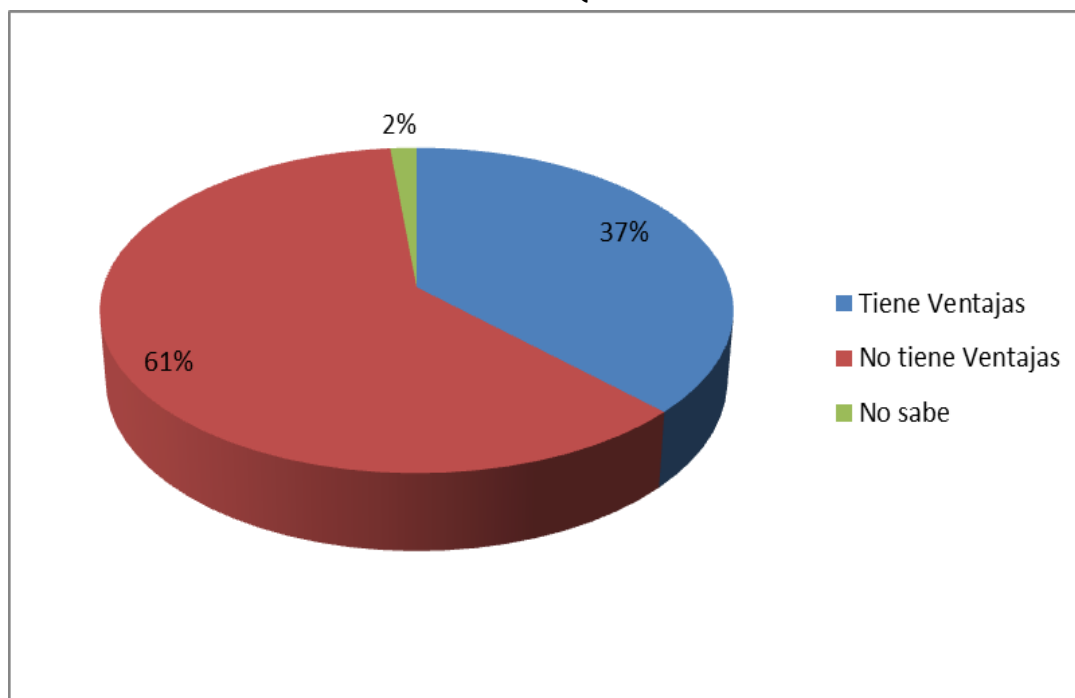
3.1.2.5. Régimen Disciplinario para el Régimen Público:

Como ya lo hemos explicado en la parte teórica para la aplicación de Medidas Disciplinarias EsSalud, se ha acogido a lo que dispone la Ley Servir y en el curso de nuestra investigación hemos podido encontrar que en base a ello internamente ha expedido una norma interna contenida en la Carta Circular N°16-GCGP-ESSALUD-2015 de fecha 06 de febrero del 2015 que contiene las Disposiciones del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador para los servidores de los regímenes Laborales 276, 728 y CAS.

Así mismo se ha podido determinar que del 100% de los encuestados en cuanto a las ventajas de las obligaciones del régimen público, el 37% señala que tiene ventajas, el 61% no tiene ventaja y el 2% no sabe. A continuación observemos el Gráfico 9 que se detalla:

GRAFICO N° 9

**VENTAJAS DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DE ESSALUD DEL RÉGIMEN 276 -
RED LAMBAYEQUE – 2016**

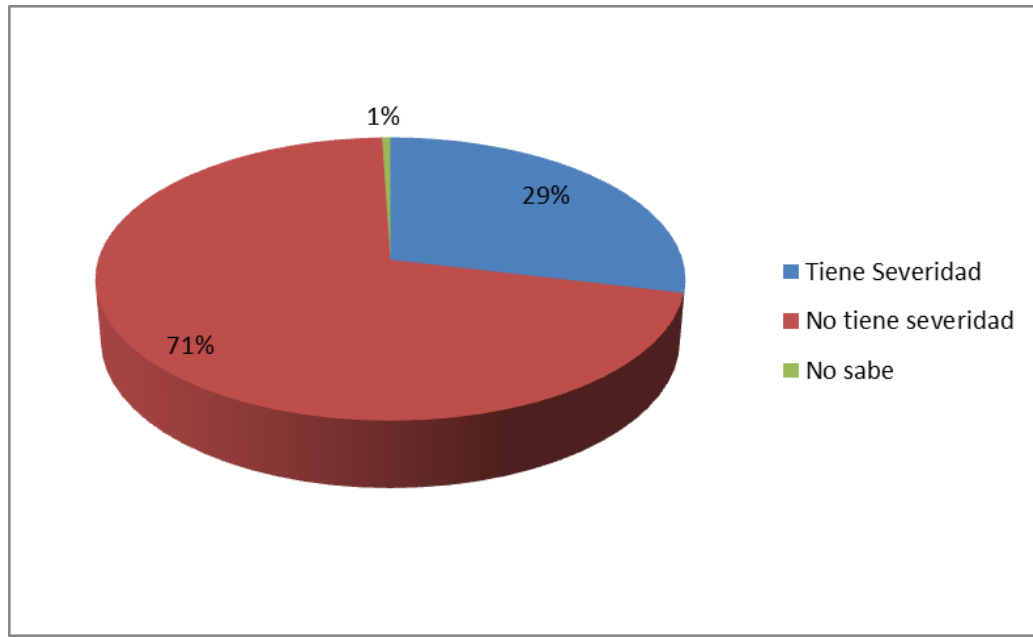


FUENTE: ELABORACION PROPIA EN BASE A UNA ENCUESTA REALIZADA A LOS TRABAJADORES DE ESSALUD REALIZADO EN DICIEMBRE 2016.

En cuanto a la severidad de las prohibiciones se tiene que el 71% señala que no son severas, el 29% que son severas y un 1% que no sabe. De lo que podemos deducir que los encuestados de este régimen también desconocen el tema por cuanto las obligaciones como las prohibiciones de ambos regímenes tienen similitud.

GRAFICO N° 10

DISTRIBUCIÓN DE LAS PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES DE ESSALUD QUE PERTENECEN AL RÉGIMEN 276 - RED LAMBAYEQUE – 2016.



FUENTE: ELABORACION PROPIA EN BASE A UNA ENCUESTA REALIZADA A LOS TRABAJADORES DE ESSALUDO REALIZADO EN DICIEMBRE 2016.

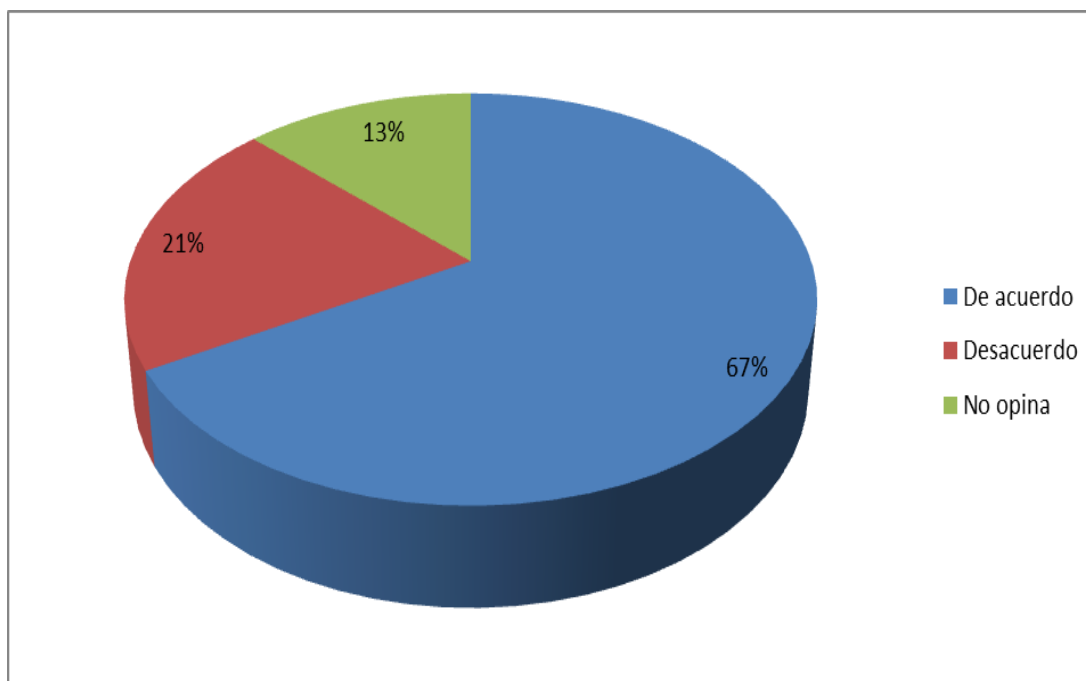
3.1.2.6 Unificacion de Regimenes Laborales

*Asimismo de la investigación realizada y consultada a los servidores del régimen laboral público si es su opinión que se unifiquen los regímenes laborales el 67% han opinado que están de acuerdo, el 21% en desacuerdo y el 13 % no sabe. Conforme se muestra en el grafico N°11.

GRAFICO 11

UNIFICACION DE LOS REGIMENES DE LOS TRABAJADORES DE ESSALUD QUE PERTENECEN AL REGIMEN 276

RED LAMBAYEQUE – 2016.



FUENTE: ELABORACION PROPIA EN BASE A UNA ENCUESTA REALIZADA A LOS TRABAJADORES DE ESSALUDO REALIZADO EN DICIEMBRE 2016.

3.2. Régimen Laboral Privado es más ventajoso que el Régimen Laboral Público en EsSalud.

3.2.1. Derechos:

3.2.1.1. Régimen Laboral Privado en EsSalud:

En cuanto a las **Vacaciones** el disfrute de los 30 debe ser efectuado dentro del año siguiente a haber adquirido el derecho y lo ideal es que sea de modo

ininterrumpido. En efecto, tratándose del régimen laboral privado, si existiera la necesidad de servicio del trabajador para la institución, de tal manera que este no llegara a gozar de sus vacaciones tiene derecho a percibir triple remuneración: una remuneración será por concepto de vacaciones no gozadas, otra por su remuneración que corresponde al mes trabajado y otra por indemnización por el no goce de su derecho vacacional. Cabe resaltar que en este régimen no hay impedimento para que el trabajador fraccione sus vacaciones en periodos no menores de siete días.

En ese sentido, el Artículo 17° del Decreto Legislativo 713 especifica que si el trabajador lo solicita por escrito el empleador autorizará el goce de vacaciones en periodos no menores de 7 días. Por ejemplo, un trabajador puede solicitar a su empleador que le conceda 7 días de vacaciones en mayo, 7 días en Julio, 8 días en Octubre y 8 días en Diciembre.

Excepcionalmente, en el régimen laboral privado se pueden acumular periodos vacacionales. En ese sentido, el Artículo 18° del Decreto Legislativo 713 señala que el trabajador y el empleador pueden celebrar un convenio mediante el cual acuerden que el trabajador acumulará dos periodos vacacionales, siempre y cuando descanse por lo menos siete días seguidos en el ejercicio actual.

Asimismo La ley laboral faculta al trabajador del régimen laboral privado a reducir sus vacaciones hasta 15 días a cambio de que su empleador compense dicha reducción con el equivalente a 15 días de remuneraciones (que es un pago adicional a la remuneración que se le pagará al trabajador por el servicio que preste durante esos 15 días). Esta reducción de días de descanso es lo que habitualmente

se conoce como venta de vacaciones. Lo que no está permitido es que se venda la totalidad de los 30 días de descanso vacacional.

En la Compensación por tiempo de servicios. (CTS) Computo y Pago.

Es un beneficio social de previsión de las posibles contingencias que origine el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia.

Se encuentran comprendidos dentro del beneficio de la CTS los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima de 4 horas diarias.

Se computa semestralmente al 30 de abril y al 31 de octubre de cada año; en el caso de cese del trabajador. Por periodo menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración computable será la vigente a la fecha de cese del trabajador.

. Para el pago de la CTS son computables los días de trabajo efectivo. En consecuencia los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días. Se alcanza el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción laborada dentro del mes se computa por treintavos.

*** Indemnización por Despido.**

Para los trabajadores permanentes (plazo indeterminado), tienen derecho a la indemnización por despido que equivale a una remuneración y media ordinaria

mensual, por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos.

***Asignación Familiar.**

Se otorga a los servidores del régimen Privado de conformidad con lo dispuesto por la Ley 25129 y Decreto Supremo 035-90-TR y perciben el equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital, o sea a Diciembre del 2012 la RMV es de S/. 750.00 Nuevos soles, (D.S.007-2012-TR), se le paga al servidor por este concepto la suma de S/.75.00 mensuales, por todo concepto de Asignación familiar uno o más hijos menores de 18 años y en caso de continuar estudios superiores hasta un tope máximo de 6 años, En caso el padre y la madre laboren para la administración pública, lo perciben ambos.

Bonificación por Escolaridad

Es igual para ambos regímenes.

3.2.1.2. Régimen Laboral Público en EsSalud.

Tenemos que los servidores de EsSalud que pertenecen a este Régimen laboral por concepto de **Vacaciones** perciben un sueldo íntegro por convenio colectivo. Y se abona a mediados del mes que corresponde su otorgamiento o sea en Julio y Diciembre de cada año, siendo acumulables hasta por 2 periodos en caso existiera necesidad de servicio.

En cuanto a las CTS. **Compensación por Tiempo de Servicios:** Se otorga al personal nombrado al momento del cese por el importe del 50% de su

remuneración principal para los servidores con menos de 20 años de servicio o de una remuneración principal para los servidores con 20 o más años de servicios por cada año completo o fracción mayor de 6 meses y hasta por un máximo de 30 años de servicios. Y como ya lo hemos analizado en el capítulo anterior, la Remuneración Principal es una cantidad ínfima que no alcanza ni siquiera los ochenta soles y multiplicada esta por los años de servicios laborados, de lo que se deduce que es una ínfima cantidad que se percibe por este concepto.

3.1.2.5.- Otros Conceptos.

*Bonificación Personal: Este concepto solo se encuentra en la Ley pero en la realidad no se percibe porque el Haber Básico de los servidores públicos es de S/. 0.04 ; S/. 0.05; S/. 0.06, que multiplicado por cada año, no resulta absolutamente nada.

En cuanto a la Bonificación Familiar: se otorga hasta un máximo de dos hijos y si los dos padres trabajan para la administración pública, solamente percibe la madre. Actualmente por convenio colectivo se ha establecido que el importe a otorgar por este concepto es de S/.46.00.

En cuanto al aguinaldo y Uniformes: Es igual para ambos regímenes.

3.2.2 Obligaciones como las prohibiciones tanto para el Régimen Publico como para el Régimen Privado son las mismas con algunas pequeñas diferencias.

* **Indemnización por Destitución:** De conformidad con lo dispuesto `por el Decreto Legislativo 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del

Sector Publico art. 54º inc. c) modificado por el Art. 1 de la Ley 25224 de 02-06-90 (vigente desde el 04-06-90) Y la investigación realizada este concepto en EsSalud no se da para los servidores del régimen público, el servidor al ser destituido, solamente se le da su Compensación por Tiempo de servicios de la manera que se ha explicado anteriormente.

CAPITULO IV

4-ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis y Discusión sobre los Beneficios Laborales de los trabajadores de EsSalud que se encuentran en el Régimen Laboral Privado en relación de aquellos que se encuentran en el Régimen Laboral Público.

Del análisis de la investigación realizada, se puede decir que los beneficios laborales del régimen privado de los trabajadores de EsSalud en relación a los trabajadores del régimen laboral público son más ventajosos, ya que habiendo evaluado cada uno de los beneficios se tiene lo siguiente:

En el caso de las vacaciones del régimen laboral privado estas son más ventajosas en primer lugar porque hay flexibilidad en su uso puede fraccionarlas acorde a sus propias necesidades y a las de la institución, en segundo lugar no hay límite en su acumulación y en tercer lugar si es que no hiciera uso de las mismas por necesidad del servicio tiene derecho a una triple remuneración, no siendo así en el caso de los trabajadores del Régimen Público.

* En cuanto al pago de Compensación por tiempo de servicios para el régimen laboral privado, se le reconoce al trabajador un sueldo total por año, y estas son depositadas a una cuenta especial a nombre del servidor, con la finalidad que sirva como respaldo en caso fuere despedido hasta que encuentre una nueva ubicación laboral, no siendo así para el caso del servidor del Régimen Público.

*Asimismo los servidores de este régimen tienen una asignación familiar equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital, y Según el Decreto Supremo N°005-2016-

TR, la Remuneración Mínima Vital a partir del 1° de Mayo del 2016 es de S/.850.00 Nuevos Soles, por lo que el servidor por este concepto percibe la suma de S/.85.00 mensuales, no siendo así para el caso de un servidor del régimen público que percibe aproximadamente la mitad por este mismo concepto.

Por otro lado podemos ver que el servidor del Régimen Privado al ser despedido injustificadamente, se le abona una y media remuneración mensual por cada año de servicios. A diferencia del servidor del régimen público que no goza de este beneficio.

En cuanto al régimen disciplinario si bien es cierto que en el régimen privado no hay estabilidad laboral, porque el empleador de comprobar la falta puede despedirlo inmediatamente en aplicación del Principio de Inmediatez. Sin embargo está respaldado por la Compensación por Tiempo de Servicios que se le ha ido depositando anualmente.

Si bien es cierto que en EsSalud, los servidores del régimen Privado perciben algunos beneficios como las gratificaciones, uniformes, escolaridad, igual que los servidores del régimen público, sin embargo el ingreso mensual que perciben los servidores del régimen Privado es mayor.

Por otro lado de acuerdo con la investigación realizada, hemos podido determinar que los servidores no conocen sus derechos sin embargo están de acuerdo en que el régimen privado es más ventajoso que el régimen público y que se debe unificar un solo régimen para todos.

4.2 Análisis y Discusión sobre los Beneficios Laborales de los trabajadores de EsSalud que se encuentran en el Régimen Laboral Público en relación de aquellos que se encuentran en el Régimen Laboral Privado.

Del análisis de la investigación realizada, se ha podido comprobar que los beneficios laborales que perciben los servidores del régimen público en relación con los servidores del régimen laboral privado no son favorables conforme lo explicamos a continuación:

En cuanto a las Vacaciones: El servidor de este Régimen, solamente puede acumular por dos años consecutivos, en caso hubiera necesidad de servicio y no percibe ningún pago adicional por este concepto, como en el caso de los servidores del régimen privado y su fraccionamiento solo puede hacerse con un límite de hasta 15 días.

*, En cuanto a la Compensación por Tiempo de Servicios, solo tiene derecho al momento del cese a una remuneración principal por año(como ya se ha visto en la investigación la remuneración principal es igual a un básico más la remuneración reunificada que es una suma ínfima, anual , esto si el servidor tiene más de 20 años y en el caso que tuviera menos de 20 años solo le correspondería media Remuneración principal, con lo que queda demostrado que si un servidor del régimen laboral Privado se le deposita anualmente un sueldo total anual a un servidor del régimen público con más de 20 años de servicios al cesar le correspondería una cantidad insignificante por este concepto, resultando muy desventajoso en relación al Régimen Laboral Privado.

*En cuanto al concepto de Bonificación Familiar, también el servidor del régimen laboral publico nuevamente está en desventaja, por cuanto solo tiene derecho al 10% del ingreso mínimo legal de S/.1.20 Nuevos soles hasta un máximo de 02 hijos, pero desde el 2005, se viene otorgando por Convenio Colectivo el importe de S/.

46.00 Nuevos Soles, en comparación al régimen laboral privado que recibe casi el doble.

*En el régimen Laboral Publico el concepto de indemnización por Destitución no existe, a diferencia que el régimen laboral privado si tienen este beneficio.

.Si bien es cierto que en el régimen laboral público se percibe otros beneficios como Bonificación por quinquenio, por cumplir 25 o 30 años de servicios. Gastos de Sepelio y Luto, no compensa con los beneficios que perciben los servidores del régimen laboral Privado pues, si sumamos todos los beneficios que en forma anual percibirá un servidor del régimen público con un servidor del régimen Privado, llegamos a la conclusión que mensualmente el servidor del régimen privado percibe una mensualidad mayor.

* Asimismo de la investigación realizada hemos podido comprobar que los servidores no conocen sus derechos sin embargo están de acuerdo en que el régimen privado es más ventajoso que el régimen público y que se debe unificar un solo régimen.

Frente a esta situación podemos señalar que tanto en el Estado Peruano como en EsSalud hay discriminación, al existir regímenes distintos y distintos beneficios y se transgrede el principio de Justicia y equidad consagrado en nuestra Constitución Política.

De conformidad con lo que antecede, corresponde subrayar que la protección del trabajador, propia del Derecho laboral, encuentra su fundamento en la necesidad de realizar la igualdad y de preservar la dignidad y la libertad del trabajador. Situación que en EsSalud no se cumple. Siendo así, y estando la igualdad en el centro de la estructura dogmática del Derecho del trabajo, resulta inevitable prohibir la

discriminación, que agrede por igual la igualdad, la dignidad y la libertad del trabajador, haciendo vana la pretensión de protección, especialmente la de los más expuestos o desvalidos de los trabajadores.

El objetivo de la no discriminación no es la igualdad entre capital y trabajo, sino la eliminación de diferencias injustificadas entre trabajadores, dentro del universo de los ya desiguales dentro del mundo de los débiles.

Del trabajo de investigación realizada se puede advertir que hay una diferencia marcada en los beneficios que reciben los trabajadores del régimen laboral público como del Régimen Laboral Privado a pesar de laborar para un mismo empleador que en este caso es EsSalud, y consecuentemente el Estado..

4.3.- Prueba de Hipótesis

En nuestra hipótesis planteamos que el otorgamiento de más beneficios laborales en el régimen laboral privado a los trabajadores de Essalud en relación a los trabajadores del régimen laboral público, determina que el régimen laboral privado sea más ventajoso que el régimen laboral público en EsSalud.

Después de haber hecho la investigación correspondiente se tiene que la hipótesis ha quedado demostrada por las siguientes razones:

Al evaluar cada uno de los beneficios se tiene que las vacaciones; el pago de Compensación por tiempo de servicios, la Asignación Familiar, así como la indemnización por despido, son más ventajosas que el régimen Laboral público.

Frente a esta situación podemos señalar que tanto en el Estado Peruano como en EsSalud hay discriminación, al existir regímenes distintos y distintos beneficios y se transgrede el principio de igualdad consagrado en nuestra Constitución Política,

De conformidad con lo que antecede, corresponde subrayar que la protección del trabajador, propia del Derecho laboral, encuentra su fundamento en la necesidad de realizar la igualdad y de preservar la dignidad y la libertad del trabajador. Situación que aquí no se cumple.

Siendo así, y estando la igualdad en el centro de la estructura dogmática del Derecho del trabajo, resulta inevitable prohibir la discriminación, que agrede por igual la igualdad, la dignidad y la libertad del trabajador, haciendo vana la pretensión de protección, especialmente la de los más expuestos o desvalidos de los trabajadores.

Evaluando todos los beneficios que perciben los servidores del régimen Privado si son más ventajosos que los del régimen publico inclusive si computamos el sueldo anual de dos servidores del mismo cargo y nivel el del régimen laboral privado percibe un ingreso mayor.

Y como también hemos visto el tercer régimen de los CAS, que a pesar que paulatinamente se les ira reconociendo sus derechos es un régimen totalmente ilegal e inconstitucional que debe desaparecer no quedando atrás la Ley Servir, que en lugar de unificar y consolidar los beneficios y derechos ya ganados a través de grandes luchas sindicales, bastante conocidas a través de la historia, es una Ley que genera controversia y ahonda aún más las diferencias y perjudican al trabajador del régimen público.

V CONCLUSIONES:

- 1- Que, el Régimen Laboral Privado es más ventajoso que de los Trabajadores del Régimen Publico en EsSalud, en cuanto a los beneficios laborales que perciben, como son las vacaciones, el pago por compensación por tiempo de servicios, la Asignación Familiar, así como la indemnización por despido, por lo que podemos afirmar que en EsSalud hay discriminación, al existir regímenes distintos y distintos beneficios y se transgrede el principio de igualdad consagrado en nuestra Constitución Política, existiendo además un tercer régimen de los CAS, que no genera estabilidad al trabajador, régimen que conforme a la normatividad debe desaparecer gradualmente, igualmente la Ley Servir que por su propio contenido en lugar de consolidar son más perjudiciales para el Servidor Público.

- 2- Ha quedado demostrado que el Régimen Laboral Privado en los servidores de EsSalud, es más ventajoso que el régimen laboral público, en cuanto a los beneficios que perciben, y consecuentemente económicamente perciben mayor remuneración dados estos beneficios.

- 3- Que dada la diferencia entre uno y otro régimen los servidores públicos se ven afectados en sus derechos. Así como en sus haberes mensuales., por lo que se determina que existe discriminación, al existir regímenes distintos y distintos beneficios y se transgrede el principio de igualdad consagrado en nuestra Constitución Política.

- 4- Asimismo tanto los servidores del Régimen Público como del Régimen Privado de EsSalud, desconocen sus derechos y obligaciones tal como se demuestra en la encuesta realizada.

VI RECOMENDACIONES

- 1- En aplicación del principio de igualdad se recomienda se unifiquen los regímenes laborales debiendo existir un Régimen Laboral Único para todos los trabajadores del sector público en el que se incluya a EsSalud. Sin recortar los derechos ya adquiridos.
- 2- El gobierno en forma inmediata debe modificar el haber básico de los servidores del régimen laboral público, a fin de que cuando el trabajador cese obtenga una compensación por Tiempo de Servicios justa igual que el régimen laboral privado.
- 3- Que, todos Beneficios (Vacaciones, CTS, Asignación familiar, Indemnización por Despido) que se otorguen a los servidores de la Administración pública deben ser iguales no habiendo diferencias económicas en su otorgamiento.
- 4- Que EsSalud, debe preocuparse por capacitar e instruir a sus trabajadores y darles a conocer cuáles son sus obligaciones prohibiciones y sus beneficios laborales.

VI REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- ALVAREZ LEDESMA, Mario, Introducción al derecho, McGraw, Mexico. 1995
- ANACLETO GUERRERO, Víctor, Guía de Procedimientos Administrativos, 4ª Edición, GRIJLEY, Lima, 2008.
- ANACLETO GUERRERO, Víctor, Guía de Procedimientos Administrativos, 5ª Edición, Editorial IDEMSA, Lima, 2016.
- ANACLETO GUERRERO, Víctor, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial: Lex Iuris, 2015 Lima.
- BAYON CHACON, Gaspar y PEREZ BOTIJA Eugenio, Manual del Trabajo Volumen II 5ª Edición, Madrid.
- CORNAGLIA, Ricardo Reforma Laboral análisis Crítico, aportes para una Teoría General del Derecho del Trabajo en la Crisis, La ley S.A., Argentina, 2001.
- DE DIEGO, Julián Arturo, Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Quinta Edición, Abeldó Perrot, Buenos Aires, 1992.
- ETALA, Carlos Alberto, Interpretación y aplicación de las normas laborales, Editorial Astrea, Buenos Aires 2004.
- GARCIA MAYNES. Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa S.A.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo, Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo, Leyer, Santa Fe de Bogotá, Colombia, 1999.

- NEVES MUJICA, Javier, Introducción al Derecho Laboral, Fondo Editorial de la Universidad Católica del Perú, 2000.
- .PLA RODRIGUEZ, Américo, "Los Principios del Derecho del Trabajo", Tercera Edición Actualizada, Despalma, Buenos Aires.
- .PLA ROFRIGUEZ, Américo, "Curso de Derecho Introducción al Derecho del Trabajo", Ediciones IDEA, Montevideo, 2000.
- QUESADA SEGURA, Rosa y otros, Manual del Derecho del Trabajo. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A. Madrid. 1998.
- VASQUEZ VIALARD, Antonio, Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Tomo 1 Ediciones Jurídicas. 1986. Peru..

OTROS:

INFORME FINAL Comisión Multisectorial encargada de estudiar Situación personal de la Administración Publica Central D.S.Nº004-2001-TR.

VII. ANEXOS:

ANEXO N°1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	SUB INDICADORES	INDICES	METODO	MUESTRA
¿Qué régimen laboral es más ventajoso en EsSalud, el público, o el privado, si se tiene en cuenta la perspectiva del derecho laboral a partir de las nuevas tendencias del régimen laboral privado?	Objetivo General: Investigar y conocer cuáles son las ventajas y desventajas del régimen laboral público y privado en EsSalud, desde la perspectiva del derecho laboral a partir de las nuevas tendencias del régimen laboral privado. Objetivo Especifico Demostrar que el régimen laboral privado es más ventajoso que el régimen laboral público en dicha institución, generando una discriminación y desigualdad.	Hi: El otorgamiento de más beneficios socio laborales en el régimen Laboral Privado a los trabajadores de Essalud en relación a los trabajadores del Régimen Laboral Publico, determina que el régimen Laboral Privado sea más ventajoso que el régimen laboral publico en dicha institución, generando una discriminación y desigualdad. Ho:	OTOROGAMIENTO DE MAS BENEFICIOS LABORALES EN EL REGIMEN LABORAL PRIVADO DE LOS TRABAJADORES DE ESSALUD EN RELACION A LOS TRABAJADORES DEL REGIMEN LABORAL PUBLICO	BENEFICIOS LABORALES REGIMEN LABORAL PRIVADO EN ESSALUD	VACACIONES	NO GOZADAS TRUNCAS	Tipo de inversión.	Muestra Preliminar: N? $N = (z)^2 (p) (q) (e)^2$ $z=1.96$ $p=0.6$ $q=0.3$ $e=0.4$ $N=4000$ $N = (z)^2 (p) (q) (e)^2$ $N = (1.96)^2 (0.6) (0.3)$ ----- (0.0016) $=0,691488$ ----- 0.0016 $=432.18 //$
					GRATIFICACIONES	ORDINARIAS EXTRAORDINARIAS		
					CTS	COMPUTO PAGO		
					OTROS CONCEPTOS	ASIGNACION FAMILIAR INDEMINIZACION POR DESPIDO BONIFICACION POR UNIFORMES, ESCOLARIDAD		
				BENEFICIOS LABORALES REGIMEN LABORAL PUBLICO EN ESSALUD	VACACIONES	NO GOZADAS TRUNCAS	-Básica y aplicada. -Cuantita	Muestra Ajustada $no = n \cdot 1 + n - 1$ N $No = 432.18$ ----- $1 + (432.18) -$
					GRATIFICACIONES	ORDINARIAS		

	Demostrar que el régimen laboral privado otorga más beneficios socio laboral al trabajador de EsSalud.	Existe igualdad de los derechos laborales de los trabajadores del sector público, no obstante de existir diferentes regímenes laborales. Ha: Los derechos laborales de los servidores del sector público estarían en desigualdad debido al régimen laboral que ostentan.					tiva y cualitativa. -Descriptiva y analítica. -Diseño y contrastación de la Hipotesis	1 ----- 4000 No=432.18 ----- 1,107795 n=389.96 // N=390// No=390 casos
					CTS	COMPUTO PAGO		
					OTROS CONCEPTOS	BONIFICACION FAMILIAR INDENIZACION POR DESTITUCION BONIFICACION POR UNIFORMES, ESCOLARIDAD		
			REGIMEN LABORAL PUBLICO	VENTA JAS DESVENTAJAS		DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE LA HIPOTESIS Se va utilizar el método científico, el cual consiste		
				REGIMEN LABORAL PRIVADO			VENTA JAS DESVENTAJAS	
			REGIMEN LABORAL PRIVADO ES MAS VENTAJOSO QUE EL REGIMEN LABORAL PUBLICO EN ESSALUD	OBLIGACIONES	REGIMEN LABORAL PUBLICO	VENTA JAS DESVENTAJAS		

					REGIMEN LABORAL PRIVADO	VENTA JAS DESVENTA JAS	en reconstru ir en el laborato rio la realidad observada que es materia de investi gación, describién dola detallada mente en todos sus aspectos y dimension es; luego, siguiendo el proce dimiento de la abstra cción científica, el cual consiste en un análisis netamente de labora torio, se tratará de encontrar las causas lógicas que están	
				PROHIBI CIONES	REGIMEN LABORAL PUBLICO	VENTA JAS DESVENTA JAS		

					REGIMEN LABORAL PRIVADO	VENTA JAS DESVENTA JAS	motivan do el problema materia de investi gación, de esta manera espero demostrar la hipótesis y arribar a encontrar leyes de rigor científico que permitan explicar la problemá tica.	
--	--	--	--	--	-------------------------------	-------------------------------------	---	--

ANEXO N° 2.

CUESTIONARIO DIRIGIDO A TRABAJADORES DEL REGIMEN LABORAL PÚBLICO D.LEG. 276 EN ESSALUD.

En cada respuesta marcar con un aspa dentro del paréntesis correspondiente.

1 Que beneficios socio laborales percibe Usted como trabajador del Régimen Laboral Publico en ESSALUD?

Vacaciones SI () NO ()

Gratificaciones SI () NO ()

Utilidades SI () NO ()

C.T.S. SI () NO ()

Otros conceptos: Especifique: -----

2-Cree Usted que los derechos que otorga el Régimen Laboral Publico, son más ventajosos que los derechos del Régimen Laboral Privado?

SI () NO ()

Porque?.....

3Cree Usted que las obligaciones que exige el Régimen Laboral Publico, son más ventajosos que las obligaciones que exige el Régimen Laboral Privado?

SI () NO ()

Porque?.....

4Cree Usted que las Prohibiciones que otorga establece el Régimen Laboral Publico, son más severas que las prohibiciones que establece el Régimen Laboral Privado?

SI () NO ()

Porque?.....

5-Según su criterio el Régimen Laboral Publico es más ventajoso que el régimen laboral Privado?

SI () NO ()

Porque?:-----

6- Cree Usted que el beneficio de Vacaciones del Régimen Laboral Publico es más ventajoso que las Vacaciones del Régimen Laboral Privado?

SI () NO ()

Porque?:-----

7- Cree Usted que el beneficio de Gratificaciones del Régimen Laboral Publico es más ventajoso que las Gratificaciones del Régimen Laboral Privado?

SI () NO ()

Porque?:-----

3- Cree Usted que el beneficio de las C.T.S. del Régimen Laboral Publico es más ventajoso que las C.T.S. del Régimen Laboral Privado?

SI () NO()

Porque?:-----

-

9- En su Régimen Laboral perciben Ustedes el beneficio de utilidades?

SI () NO ()

10-Existen otros beneficios socio laborales del Régimen Laboral Publico que en su opinión son más ventajosos que los beneficios del Régimen Laboral Privado?

SI () NO()

11- Considera Usted que el Régimen Laboral Publico debe Unificarse?

SI () NO()

Porque?:-----

CUESTIONARIO DIRIGIDO A TRABAJADORES DEL REGIMEN LABORAL PRIVADO D.LEG 728 EN ESSALUD

En cada respuesta marcar con un aspa dentro del paréntesis correspondiente.

- 1 Que beneficios socio laborales percibe Usted como trabajador del Régimen Laboral Privado en ESSALUD?

Vacaciones SI () NO ()

Gratificaciones SI () NO ()

Utilidades SI () NO ()

C.T.S. SI () NO ()

Otros conceptos: Especifique: -----

2-Cree Usted que los derechos que otorga el Régimen Laboral Privado, son más ventajosos que los derechos del Régimen Laboral Publico?

SI () NO ()

Porque?.....

3-Cree Usted que las obligaciones que exige el Régimen Laboral Privado, son más ventajosos que las obligaciones que exige el Régimen Laboral Publico?

SI () NO ()

Porque?.....

4-Cree Usted que las Prohibiciones que otorga establece el Régimen Laboral Privado, son más severas que las prohibiciones que establece el Régimen Laboral Publico?

SI () NO ()

Porque?.....

5-Según su criterio el Régimen Laboral Privado es más ventajoso que el régimen laboral Publico?

SI () NO ()

Porque?:-----

6-Cree Usted que el beneficio de Vacaciones del Régimen Laboral Privado es más ventajoso que las Vacaciones del Régimen Laboral Publico?

SI () NO ()

Porque?-----

7-Cree Usted que el beneficio de Gratificaciones del Régimen Laboral Privado es más ventajoso que las Gratificaciones del Régimen Laboral Publico?

SI () NO ()

Porque?:-----

8-Cree Usted que el beneficio de las C.T.S. del Régimen Laboral Privado es más ventajoso que las C.T.S. del Régimen Laboral Publico?

SI () NO()

Porque?:-----

-

9- En su Régimen Laboral perciben Ustedes el beneficio de utilidades?

SI () NO ()

10 Existen otros beneficios socio laborales del Régimen Laboral Privado que en su opinión son más ventajosos que los beneficios del Régimen Laboral Publico?

SI () NO()

Cuales?-----

11- Considera Usted que el Régimen Laboral Publico debe Unificarse?

SI () NO()

Porque?:-----

ANEXO N° 3

GUIA DE ENTREVISTA

PARA ABOGADOS Y FUNCIONARIOS DE ESSALUD

1. ¿Qué Beneficios Socio Laborales se otorga en el Régimen Laboral Publico en ESSALUD?
2. ¿Qué Beneficios Socio Laborales se otorga en el Régimen Laboral Privado en ESSALUD?
3. Cree Usted ¿que las obligaciones que exige el Régimen Laboral Privado, son más ventajosas que las obligaciones que exige el Régimen Laboral Público?
4. Cree Usted ¿que en el Régimen Laboral Publico, de los trabajadores de ESSALUD, existen derechos socio laborales más ventajosas que las en el Régimen Laboral Privado? De ser así indicar ¿cuáles son?
5. Cree Usted que en el Régimen Laboral Privado, de los trabajadores de ESSALUD, existen derechos socio laborales más ventajosas que las en el Régimen Laboral Publico, de ser así indicar ¿cuáles son?
6. Cree Ud. que en el régimen laboral público de los trabajadores de ESSALUD, existen obligaciones socios laborales más ventajosas que en el régimen laboral privado, de ser así puede indicar ¿cuáles son?
7. Cree Usted que en el Régimen Laboral Privado, de los trabajadores de ESSALUD, existen obligaciones socio laborales más ventajosas que las en el Régimen Laboral Publico, de ser así indicar cuales son.
8. Cree Usted que en el Régimen Laboral Publico, de los trabajadores de ESSALUD, existen prohibiciones socio laborales más ventajosas que las en el Régimen Laboral Privado, de ser así indicar ¿cuáles son?
9. Cree Usted que en el Régimen Laboral Privado, de los trabajadores de ESSALUD, existen prohibiciones socio laborales más ventajosas que las en el Régimen Laboral Publico, de ser así indicar ¿cuáles son?
10. Los trabajadores de ESSALUD, del régimen Laboral Publico ¿gozan del beneficio de vacaciones? De ser así ¿cómo se programan sus vacaciones?

11. Los trabajadores de ESSALUD, del régimen Laboral Privado ¿gozan del beneficio de vacaciones? De ser así ¿cómo se programan sus vacaciones?
12. ¿Los trabajadores de ESSALUD, del régimen Laboral Privado, gozan del beneficio de Gratificaciones? De ser así ¿cómo se les otorga?
13. ¿Los trabajadores de ESSALUD, del régimen Laboral Publico, gozan del beneficio de Gratificaciones? De ser así como se les otorga.
14. ¿Los trabajadores de ESSALUD, del régimen Laboral Privado, gozan del beneficio de C.T.S.? De ser así como se les otorga.
15. ¿Los trabajadores de ESSALUD, del régimen Laboral Publico, gozan del beneficio de C.T.S.? De ser así ¿cómo se les otorga?
16. A parte de los beneficios Socio laborales que se le ha preguntado ¿qué otros beneficio socio laboral reciben los trabajadores de ESSALUD sujetos al régimen laboral público?
17. A parte de los beneficios Socio laborales que se le ha preguntado ¿qué otros beneficio socio laboral reciben los trabajadores de ESSALUD sujetos al régimen laboral privado?

ANEXO 4.

NORMATIVIDAD INTERNA DE ESSALUD.

UNIFORMES.

**Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú
"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria".**

CARTA CIRCULAR N°78 CGCGP-ESSALUD-2013

Lima,

Señor

SECRETARIO GENERAL

JEFE DE ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

JEFE DE OFICINA CENTRAL

JEFE DE OFICINA

DEFENSORA DEL ASEGURADO

GERENTE CENTRAL

GERENTE Y/O DIRECTOR DE RED ASISTENCIAL

GERENTE Y DIRECTOR DE INSTITUTO Y CENTRO ESPECIALIZADO

Presente

ASUNTO : Uso adecuado de Vestimenta y Uniforme

REF. a) Carta Circular N° 162-GCGP-OGA-ESSALUD-2012
b) Resolución de Gerencia Central N° 018-GCRH-OGA-ESSALUD-2008

Es grato dirigirme a usted para saludarlo (a) cordialmente y en relación al asunto de la referencia, precisar que en la Directiva N° 01- GCRH-OGA-ESSALUD-2008 que norma la ejecución del pago por concepto de vestuario a los trabajadores de EsSalud, en el numeral 7.2 de las Disposiciones específicas se dispone:

DE LA FISCALIZACIÓN

- El trabajador que se desempeña en el área administrativa, está obligado a presentarse a su centro laboral con el siguiente vestuario:

Dama	Con ropa de vestir (vestido, falda, pantalón), no usar jeans, shorts, buzos ni polos deportivos.
Varón	Con pantalón y camisa de vestir, es obligatorio el

uso de la corbata en los trabajadores que atienden público y laboran en la Sede Central. La corbata se exceptúa a los que desempeñan labores en las zonas calurosas.

- Para el trabajador que desempeña labores en el área asistencial, es obligatorio el uso del vestuario de acuerdo a su grupo ocupacional, para la identificación respectiva por parte de los usuarios externos e internos.
- **El jefe de Personal o quien haga sus veces debe efectuar permanentemente la fiscalización del uso correcto del vestuario, para ello debe realizar visitas inopinadas o pasar revista a la hora de ingreso y salida de las instalaciones de la institución.**
- En caso de detectarse que uno o más trabajadores no están portando el vestuario según lo indicado precedentemente, se aplicarán las acciones correspondientes.

Para dar cumplimiento a la fiscalización, en el documento de la referencia a) se dan las siguientes pautas:

El jefe inmediato superior del trabajador velará por el adecuado uso del uniforme durante la jornada oficial de trabajo, debiendo dar cuenta al Jefe de Personal de su sede en caso de incumplimiento, en concordancia al reporte proporcionado por el Jefe inmediato, previa evaluación se impondrá la sanción disciplinaria.

Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien indicar a quien corresponda, se dé cumplimiento a lo precisado, informando bajo responsabilidad las acciones adoptadas.

Atentamente,

CARTA CIRCULAR N°162-GCGP-OGA-ESSALUD-2012

Lima, 12 de Octubre del 2012

Señor

SECRETARIO GENERAL

JEFE DE OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

JEFE DE ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

JEFE DE OFICINA CENTRAL

GERENTE CENTRAL

DEFENSORA DE RED ASISTENCIAL

GERENTE DE RED ASISTENCIAL

DIRECTOR DE RED ASISTENCIAL

GERENTE DE INSTITUTO Y/O CENTRO ESPECIALIZADO

Presente.-

Asunto : Uso adecuado de Vestimenta y Uniforme

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en relación al asunto del rubro, manifestarle que en atención a lo dispuesto en los incisos c) y n) del artículo 19° del Reglamento Interno de Trabajo aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 139-PE-ESSALUD-99, es de obligación de los trabajadores de EsSalud, entre otros, acatar y hacer cumplir los reglamentos, normas y directivas internas, así como las órdenes que, por motivos de trabajo, les sean impartidas por sus jefes y superiores; del mismo modo que usar de manera adecuada el uniforme de trabajo.

Sobre el particular, mediante Resolución de Gerencia Central N° 018-GCRH-OGA-ESSALUD--2008 se aprobó la Directiva N° 01-GCRH-OGA-ESSALUD-2008 que norma la ejecución del pago por concepto de vestuario a los trabajadores de EsSalud, siendo que en su numeral 7.2 sobre disposiciones específicas se dispone en el rubro de "Fiscalización" lo siguiente:

- El trabajador que se desempeña en el área administrativa, está obligado a presentarse a su centro laboral con el siguiente vestuario:

Dama.- Con ropa de vestir (vestido, falda, pantalón), no usar jeans, shorts, buzos ni polos deportivos.

Varón.- Con pantalón y camisa de vestir, es obligatorio el uso de la corbata en los trabajadores que atienden al público y laboran en la Sede Central. La corbata se exceptúa a lo que desempeñan labores en las zonas calurosas.

- Para el trabajador que desempeña labores en el área asistencial, es obligatorio el uso del vestuario de acuerdo a su grupo ocupacional, para la identificación respectiva por parte de los usuarios externos e internos.

- El Jefe de Personal o quien haga sus veces debe efectuar permanentemente la fiscalización del uso correcto del vestuario, para ello debe realizar visitas inopinadas o pasar revista a la hora de ingreso y salida de las instalaciones de la institución.
- En caso de detectarse que uno o más trabajadores no tiene el vestuario según lo indicado precedentemente, se aplicarán las acciones correspondientes.

Por lo expuesto, lo indicado precedentemente tiene el carácter de **OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO**, por tanto los trabajadores **DEBERÁN** usar la vestimenta indicada durante la jornada oficial de trabajo. La inobservancia de lo dispuesto generará las sanciones que correspondan.

Los jefes inmediatos superiores del trabajador velarán por el estricto cumplimiento del uso adecuado de la vestimenta y/o del uniforme durante la jornada oficial de trabajo bajo responsabilidad, debiendo dar cuenta a la Oficina de Personal correspondiente en caso de incumplimiento para la aplicación de las medidas pertinentes.

Las Jefaturas de Personal en base al reporte proporcionado por los jefes inmediatos, previa evaluación de cada caso, impondrán las sanciones disciplinarias de acuerdo a la gravedad de la falta.

Sin otro particular, se despide de usted.

Atentamente,

ANEXO N°5

ASIGNACION - BONIFICACION FAMILIAR.

CARTA CIRCULAR N°096 – GCRH-OGA-ESSALUD-2004

Lima,

Señor

Jefes de Órganos Desconcentrados

Gerentes de Administración de Redes Asistenciales

Jefes de Oficinas de Administración de Redes Asistenciales

Jefes de Oficina y de Unidad de Recursos Humanos de Redes Asistenciales

Jefes de Unidad y de División de Órganos Desconcentrados

Presente.-

Referencia : Carta Circular N° 220-GCRH-ESSALUD-2002

Asunto : Pago de asignación o bonificación familiar al personal

Tengo a bien dirigirme a ustedes, con la finalidad de comunicarles que mediante la Carta Circular de la referencia, la Gerencia Central de Recursos Humanos les comunicó el derecho que tienen los trabajadores de los regímenes laborales público y privado que prestan servicios en la Institución, a percibir adicionalmente a su remuneración el concepto de asignación o bonificación familiar, detallando los requisitos que se deben presentar para la percepción de dicha bonificación:

I. Régimen Laboral de la Actividad Privada:

1.1. Los trabajadores del Régimen Laboral de la Actividad Privada de conformidad con lo establecido en los artículos 1º y 2º de la Ley N° 25123, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital por todo concepto de asignación familiar. Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que:

- Tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años.
- En el caso que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de seis (6) años posteriores al cumplimiento de la mayoría de edad.
- En el supuesto que la madre y el padre laboren en la Institución, tendrán derecho a este beneficio, ambos trabajadores.
- Dicha asignación tiene carácter remunerativo y deberá contar en la Planilla Única de Pago y en la boleta.

1.2. Requisitos para su percepción:

- Presentar solicitud.
- Partida de nacimiento.
- Certificado de estudios, si así corresponde.

II. Régimen Laboral de la Actividad Pública:

2.1. De conformidad a lo establecido en la Directiva N° 001-DAP-DGP-IPS3-90 y a lo acordado en el Convenio Colectivo (Acuerdo N° 1-21-IPSS-90) por concepto de bonificación familiar se otorgará a los servidores y funcionarios del Régimen Laboral de la Actividad Pública, el 10% del Ingreso Mínimo Legal, lo que equivale de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4o de la Resolución Ministerial N° 091-92-TR e inciso a) del artículo 2o del Decreto Supremo N° 002-91-TR a S/. 1,20 mensuales. Podrán percibir esta bonificación los funcionarios y servidores que tengan:

- Estado civil de casado.
- Hijos menores de dieciocho (18) años, hasta un máximo de dos (02) hijos.
- Hijos mayores de dieciocho (18) años incapacitados física y mentalmente.

2.2. Requisitos para su percepción:

- Solicitud y declaración jurada.
- Partida de matrimonio fedateada.
- Partida de nacimiento fedateada.
- Certificado médico expedido por dependencia Estatal, en caso así corresponda.
- En caso la madre y el padre laboren en el Sector Público y bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, la bonificación familiar corresponde sólo a la madre.

III. Base de Datos:

A la brevedad posible y bajo responsabilidad, deberá elaborarse una Base de Datos que incluya al personal de ambos regímenes laborales que tengan hijos menores de dieciocho (18) años.

Al respecto, con la finalidad de contar con una información detallada y actualizada de los trabajadores de ambos regímenes que vienen percibiendo el pago de dicha asignación o bonificación familiar, se requiere que el Órgano Desconcentrado y/o Red Asistencial a su cargo disponga se remita a la brevedad posible a esta Gerencia Central, un listado de Enero a Junio 2004, que contenga la relación de los trabajadores a quienes se les viene pagando dicha bonificación. Asimismo, tendrá que remitir al correo electrónico abarletta@essalud.gob.pe la Base de Datos que contenga la información de los trabajadores

comprendidos en este beneficio según los supuestos previstos para cada régimen laboral al que pertenezca.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

CARTA CIRCULAR Nº220- GCRH-ESSALUD -2002

Lima, 18 de octubre del 2002

**SECRETARIO GENERAL
GERENTES CENTRALES
JEFE DE OFICINA CENTRAL
JEFE DEL ÓRGANO DE AUDITORIA INTERNA
JEFE DE ÓRGANO DESCONCENTRADO**
Presente.-

Asunto : Pago de asignación o bonificación familiar al personal.

Tengo a bien dirigirme a ustedes, con la finalidad de recordarle que a los trabajadores de ESSALUD les corresponde recibir adicionalmente a su remuneración, una asignación o bonificación familiar, según sea el régimen laboral 'bajo el cual presten servicios para la Institución, según lo siguiente:

I. Régimen Laboral de la Actividad Privada:

1.1. Los trabajadores del Régimen Laboral de la Actividad Privada de conformidad con lo establecido en los artículos 1° y 2° de la Ley N° 25129, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital por todo concepto de asignación familiar. Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que:

- Tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años.
- En el caso que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de seis (6) años posteriores al cumplimiento de la mayoría de edad.
- En el supuesto que la madre y el padre laboren en la Institución, tendrán derecho a este beneficio, ambos trabajadores.
- Dicha asignación tiene carácter remunerativo y deberá constar en la Planilla Única de Pago y en la boleta.

1.2. Requisitos para su percepción:

- Presentar solicitud. Partida de nacimiento.
- Certificado de estudios, si así corresponde.

II. Régimen Laboral de la Actividad Pública:

2.1. De conformidad a lo establecido en la Directiva N° 001-DAP-DGP-IPSS-90 y a lo acordado en Convenio Colectivo (Acuerdo N° 1-21-IPSS-90) por concepto de bonificación familiar se otorgará a los servidores y funcionarios del Régimen Laboral de la Actividad Pública, el 10% del Ingreso Mínimo Legal, lo que equivale de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4° de la Resolución Ministerial N° 091-92-TR e inciso a) del artículo 2° del Decreto Supremo N° 002-91-TR a S/. 1,20 mensuales. Podrán percibir esta bonificación los funcionarios y servidores que tengan:

- Estado civil de casado.
- Hijos menores de dieciocho (18) años, hasta un máximo de dos (02) hijos.
- Hijos mayores de dieciocho (18) años incapacitados física y mentalmente.

2.2. Requisitos para su percepción:

- Solicitud y declaración jurada.
- Partida de matrimonio fedateada.
- Partida de nacimiento fedateada.
- Certificado médico expedido por dependencia Estatal, en caso así corresponda.
- En caso la madre y el padre laboren en el Sector Público y bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 275 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, la bonificación familiar corresponde sólo a la madre.

III. Base de datos:

A la brevedad posible y bajo responsabilidad, deberá elaborarse una Base de Datos que incluya al personal de ambos regímenes laborales que tengan hijos menores de dieciocho (18) años.

Sin otro particular, quedo de usted.
Atentamente

ASIGNACIÓN FAMILIAR

04-XII-89.- Ley No. 25129.- Establece que los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán Asignación Familiar. (06-XII-89).

Artículo 1o.- A partir de la vigencia de la presente Ley, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar.

Artículo 2o.- Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan asu cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.

Artículo 3o.- En caso de que el trabajador perciba beneficio igual o superior por el concepto de Asignación Familiar, se optará por el que le otorgue mayor beneficio en efectivo.

Comuníquese al Presidente de la República para su- promulgación.,

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Lima, 04 de Diciembre de 1989.

ALAN GARCÍA PÉREZ

WILFREDO CHAU VILLANUEVA.

Ministro de Trabajo y Promoción Social.

06-06-90.- D.S. No. 035-90-TR.- Fija la Asignación Familiar para los trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva (06-07-90)

CONSIDERANDO:

Que por Ley No. 25129, se otorga la Asignación Familiar para los trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva equivalente al 10% del Ingreso Mínimo Legal;

Que resulta necesario expedir las disposiciones reglamentarias para su mejor aplicación;
En uso de la facultad conferida por el inciso 11) del artículo 211o. de la Constitución Política del Estado;

DECRETA:

Artículo 1o.- Cuando el reglamento haga mención a "la Ley", se entenderá que está referido a la Ley No. 25129.

Artículo 2o.- Se encuentran comprendidos en los alcances del beneficio a que se contrae la Ley No. 25129, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulen por negociación colectiva, cualquiera que fuere su fecha de ingreso.

Artículo 3o.- La Asignación Familiar establecida por la Ley tiene el carácter y naturaleza remunerativa.

Artículo 4o.- El cálculo para el pago de la asignación familiar se efectuará aplicando el 10% a que se refiere el artículo 1o. de la Ley sobre el Ingreso Mínimo Legal vigente en la oportunidad que corresponda percibir el beneficio.

Artículo 5o.- Son requisitos para tener derecho a percibir la asignación familiar, tener vínculo laboral vigente y mantener a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años.

Artículo 6o.- Los trabajadores tendrán derecho a percibir dicha asignación familiar hasta que sus hijos cumplan dieciocho años de edad, salvo que éstos se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios, en cuyo caso se extenderá este beneficio hasta la culminación de los mismos, por un máximo de seis años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.

Artículo 7o.- Para el caso que madre y padre sean trabajadores de una misma empresa, tendrán derecho a este beneficio, ambos trabajadores.

Artículo 8o.- Si el trabajador labora para más de un empleador, tendrá derecho a percibir la Asignación Familiar por cada empleador.

Artículo 9o.- Si el trabajador viniera percibiendo la asignación por cónyuge, separadamente a la del hijo, subsistirá el derecho a percibir aquélla, independientemente del monto que fuera; y, en cuanto a la asignación por hijo, se optará por la que otorgue mayor beneficio, cualquiera que fuera el origen de ésta.

Artículo 10o.- La asignación familiar será abonada por el empleador bajo la misma modalidad con que viene efectuando el pago de las remuneraciones a sus trabajadores.

Artículo 11o.- El derecho al pago de la asignación familiar establecida por la Ley, rige a partir de la vigencia de la misma, encontrándose obligado el trabajador a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere.

Artículo 12o.- Por resolución ministerial se dictarán las normas complementarias para la aplicación del presente Decreto Supremo.

ALAN GARCÍA PÉREZ
WILFREDO CHAU VILLANUEVA
Ministro de Trabajo y Promoción Social.

CARTA CIRCULAR N° 039 – SGR-GAP-GCDP-IPSS-97

Lima, 30 de Octubre de 1997

Señor
Jefe de Personal de
Órgano Desconcentrado

Presente.-

Me dirijo a usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que de acuerdo a lo dispuesto por la Ley N° 23129 de fecha 04 de Diciembre de 1989 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 035-90-TR de fecha Oca de Junio de 1990, los trabajadores de la actividad privada cuyas, remuneración es no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital por concepto de Asignación Familiar; la remuneración mínima será la vigente en la oportunidad que corresponda percibir el beneficio.

Tienen derecho a percibir esta asignación, los trabajadores con vínculo laboral vigente que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años.; En caso que el hijo, al cumplir la mayoría de edad se encuentre realizando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta la culminación de los mismos, por un máximo de los años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.

El trabajador está obligado a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere. En caso que madre y padre sean trabajadores de la misma institución ambos trabajadores tendrán derecho a percibir este beneficio. Si un trabajador labora para más de un empleador tendrá derecho a percibir la asignación familiar por cada empleador.

La asignación familiar será abonada por el empleador bajo la misma modalidad con que viene efectuando el pago de las remuneraciones a sus trabajadores.

Para el pago de esta asignación a los trabajadores del IPSS que pertenecen al régimen laboral de la actividad privada debe tenerse en Cuenta la fecha de la presentación de La solicitud, la misma que deberá contar con los documentos sustentatorios que, a continuación se detalla:

- ✓ Partidas (as) de nacimiento de los hijos.
- ✓ Declaraciones Jurada Simple de Supervivencia o Certificado de Supervivencia otorgado por el médico tratante del menor.

Para el caso de los trabajadores cuyos hijos sean mayores de edad pero que se encuentran cursando estudios superiores deberá presentar los siguientes documentos:

- ✓ Partida de Nacimiento.
- ✓ Declaración jurada de Supervivencia.
- ✓ Certificado de estudio.
- ✓ Declaración Jurada (del hijo) de no percibir rentas

A los trabajadores de la actividad privada que hicieron cambio de régimen laboral y que percibían remuneración familiar; se les deberá abonar esta asignación, siempre y cuando lo soliciten y acrediten su derecho; para Lo cual deberá efectuar la respectiva rebaja de su remuneración.

Ejemplos:

Juan Pérez optó por cambiar de régimen laboral el 01 Noviembre de 1992, percibía además de sus remuneraciones suma de S/. 3,60 por concepto de remuneración familiar, misma que fue incluida en su remuneración única.

Si solicitara se le abone la asignación familiar dispuesta por la Ley N° 25129, deberá abonarte el 10% de la remuneración mínima vital vigente al momento de su solicitud deduciéndole de su remuneración única: la suma de S/. 3,60 (TRES Y 60/100 NUEVOS SOLES), monto que se le venía abonando por este concepto.

La información para el proceso la planilla debe ser remitida por separado vía movimiento de planilla y de acuerdo al siguiente detalle:

TIPO	CÓDIGO DE PLANILLA	APELLIDOS Y NOMBRES	CÓDIGO DE ARREGLO	DATOS CORRECTOS
M	00000000	PÉREZ VILLANUEVA C.	063 Asignación Familiar D. LEG. 7280	34.50 (10% MÍNIMO LEGAL AL 01 SET. - 97)

Lo que comunico a usted para conocimiento y fines.

Atentamente;