

La Coexistencia De Los Regimenes Laborales En El Istituto Nacional Penitenciario

The Coexistence Of Labor Regimes In The National Penitentiary Istitute

Ángela Patricia Sánchez Medina

Maestra en Gestión del Talento Humano, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú,
apatysanchezmedina@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3515-6326,

Eresvita Ramirez Chavarria

Maestra, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, eresvitaana@hotmail.com ORCID:
0000-0003-4920-8489,

Jose Alberto Ysla Urquiza

Maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú
yslajos@gmail.com ORCID 0000-0002-0132-9866

Revista Iberoamericana de la Educación
Vol – Especial 1 2021
e-ISSN: 2737-632x

Resumen: La investigación tiene por objetivo realizar un análisis de la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el establecimiento en el penal Virgen de Fátima -INPE, donde utilizan una metodología de investigación cualitativa para explorar las categorías. Entre sus resultados, se ha podido demostrar que el INPE, existen una serie de coexistencia de regímenes laborales, las cuales no ayudan mucho debido a que cada una tiene diferentes tipos de objetivos laborales para la contratación. Los entrevistados mencionan que no existe meritocracia en el centro penitenciario, debido a que el 50% de existe corrupción y los puestos son elegidos a dedo, por este motivo, tampoco existe muchas oportunidades de crecer profesionalmente. Con respecto a las remuneraciones este se encuentra muy lejano a la realidad en que cada persona debe recibir, si bien es una cantidad que puede cubrir ciertas necesidades, existen otros problemas como es el caso de trabajadores que tengan algún problema con las internas, como alguna discusión o conflicto, teniendo el riesgo de golpes como peleas.

Palabras clave: Coexistencia, Regímenes laborales, Establecimiento, Penal Virgen de Fátima, INPE.

Abstract: The objective of the research is to carry out an analysis of the coexistence of different labor regimes in the establishment Virgen de Fátima-INPE prison, where they use a qualitative research methodology to explore the categories. Among its results, it has been shown that the INPE, there are a series of coexistence of labor regimes, which do not help much because each one has different types of labor objectives for hiring. The interviewees mention that there is no meritocracy in the penitentiary, because 50% of corruption exists and the positions are chosen by hand, for this reason, there are not many opportunities to grow professionally either. With regard to remuneration, this is very far from the reality in which each person should receive, although it is an amount that can cover certain needs, there are other problems such as workers who have a problem with inmates, such as some discussion or conflict, taking the risk of blows such as fights.

Keywords: Coexistence, Labor regimes, Establishment, Virgen de Fátima Prison, INPE.

Introducción

Las Instituciones penitenciarias alrededor del mundo se encuentran adscritas al control del Estado dentro de su función de protección de la sociedad. Para este fin los diferentes países organizan su servicio penitenciario de diferentes maneras, siendo frecuente la coexistencia de los regímenes laborales. En Colombia, el Ministerio de Justicia y Derecho, ha organizado el sistema penitenciario de esta manera, los servidores de carrera cuentan con una estructura y escalafón que se asemeja al sistema castrense, y pueden pertenecer a diferentes áreas como seguridad, logística, y tratamiento solo se considera al personal que trabaja directamente en el Centro Penitenciario (Decreto Ley N° 407, 1994). Asimismo, en el Decreto 4150 de 2011, se ha creado una Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios regula los aspectos administrativos del sistema penitenciario y cuyos trabajadores pertenecen al Ministerio de Justicia y del Derecho (1994). (Sistema único información normativa, 2011).

En España, el sistema penitenciario tiene una estructura similar, sin embargo, los servidores de carrera o funcionarios de instituciones penitenciarias a pesar de que cuentan con una ley que señala su escalafón, deberes derechos, entre otros, (Código Penitenciario Ley N° 39, 1970; Ley N° 36, 1977; Real Decreto N° 1203, 1999 y otros, Ministerio de la Presidencia) ingresan al servicio civil español mediante un concurso llamado oposición. También existe una categoría de trabajadores que ingresan por contrato solo por un tiempo definido (BOE, 2018).

A nivel nacional, el servicio civil peruano engloba diferentes regímenes laborales presentes en la administración pública, los que de acuerdo a la Ley Servir (2018) asciende a quince, entre los que destacan: (a) Regímenes generales; (b) Leyes de carreras especiales; y (c) otras, que comprenden a regímenes sin carrera con vínculo de trabajo y sin carrera con vínculo civil (Ministerio de Salud, 2021). Ello genera desorden debido a que cada régimen señala deberes y derechos distintos para los servidores públicos, entre la problemática que esta situación conlleva se encuentra el incumplimiento de las promociones o ascensos en la línea de carrera, mayormente por problemas presupuestarios.

En el Instituto Nacional Penitenciario, se combinan tres tipos de regímenes penitenciarios: i) Decreto Legislativo 276, ii) Ley 29709 del servidor Penitenciario, y ii) Ley de los Profesionales y Técnicos de Salud, existiendo además Gerentes de Servir y personal CAS.

La implementación de la ley del servidor penitenciario significó un incremento salarial para los trabajadores siguiendo el principio de meritocracia, sin embargo, a siete años de su publicación, no existe evidencias de que se hayan cumplido los objetivos por lo que fue implementada, y los trabajadores pertenecientes a la 276 aún se encuentran desempeñándose las mismas funciones que sus pares de la Ley 29709 y de la ley de salud, sin que su salario sea igual (El Peruano, 2021). De lo antes expuesto se planteó el problema general: ¿Cuál es la contribución de la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el establecimiento penal Virgen de Fátima – INPE, Lima 2020? Y los problemas específicos: i) ¿Cómo la meritocracia influye en la transparencia de las capacidades y competencias de los servidores

públicos del establecimiento penal Virgen de Fátima?; ii) ¿cómo las remuneraciones impactan en el desempeño de los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima? y iv) ¿cómo la evaluación de rendimiento influye en los trabajadores en el establecimiento penal Virgen de Fátima?

En cuanto a la justificación teórica, radicaba en que se esperaba proporcionar el constructo teórico respecto a los diferentes regímenes laborales D.L. 276, Ley de la carrera administrativa, Ley del servidor Penitenciario 29709, Ley 23536 de la carrera profesional de la Salud a los que se han integrado trabajadores que laboran bajo el D. Leg. 1057 contratos Administrativos de Servicios (C.A.S.); e incluso aquellos que se encuentran sujetos a la condición de locación de servicios, donde trabajaban en las entidades públicas. La implementación de la Ley orgánica N° 29709, Ley del servidor penitenciario, es todo aquello con el fin de contribuir al conocimiento (SERVIR, 2018).

La justificación práctica, radicaba en que se esperaba proporcionar alternativas de solución que se hagan frente a la coexistencia de diferentes regímenes laborales; considerando para ello el contexto actual de la penitenciaría Virgen de Fátima – INPE. Asimismo, se analizan los regímenes laborales para brindar una solución a un problema específico; ello por medio de lo aprendido en el desarrollo profesional.

Se ha planteado como objetivo general realizar un análisis de la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el establecimiento penal Virgen de Fátima. Y con objetivos específicos: explicar la estructura de los regímenes laborales existentes en el establecimiento penal Virgen de Fátima – INPE, Lima 2020; establecer cómo la estructura de cada régimen, pese a su independencia, funciona en el ascenso de los trabajadores en el establecimiento penal Virgen de Fátima; implementar la meritocracia influye en todos los regímenes laborales en el establecimiento penal Virgen de Fátima; evaluar cómo las remuneraciones influyen en los servidores públicos del establecimiento penal Virgen de Fátima y establecer cómo la evaluación de desempeño influye en los trabajadores en el establecimiento penal Virgen de Fátima (INPE, 2020).

1.1. Meritocracia

Según base teórica de la categoría Meritocracias, tiene al régimen basado en el mérito. En términos generales, a la división de retribuciones sociales o económicas en virtud del mérito. Básicamente, este término es usado para compensar el esfuerzo y la dedicación dentro de la Administración Pública. Supone un sistema de estratificación social para la asignación de cargos públicos en los que prevalecen netamente las capacidades y competencias de cada trabajador y no factores externos que faciliten el clientelismo. “Tiende a que los ocupantes de los cargos lleguen a éstos gracias a su competencia y no merced al favoritismo y a su afiliación política” (García, 2006, pág. 23).

Uno de los factores que hace posible que la meritocracia sea más representativa, es la capacitación, la cual se hace referencia a la consolidación de las capacidades y competencias de los trabajadores, donde contribuye a la mejora de las instituciones públicas mejorando también el estándar de la calidad de la prestación dada (Quimper, 2019).

En la actualidad, la capacitación se encuentra a cargo de Servir, aunque en el caso del INPE, también se cuenta con el Centro Nacional de Estudios Criminológicos y Penitenciarios- CENECP, que brinda cursos formativos y de capacitación en la función penitenciaria, y que desde el 2010 aproximadamente, brinda cursos de capacitación en Seguridad Penitenciaria, dirigido a aquellas personas que ingresarán a laborar como agentes penitenciarios, previo concurso, por la modalidad CAS (INPE, 2020).

Por estos motivos, los objetivos estratégicos del EP Virgen de Fátima INPE a mediano y largo plazo que permiten el cumplimiento de la misión institucional. Estos deben ser calculables, factible, comprensibles, accesibles, motivadores, consecuentes y plasmados jerárquicamente de preferencia (Andía, 2016, pág. 12).

El Establecimiento Penitenciario Virgen de Fátima, al ser una dependencia del INPE, comparte los objetivos estratégicos de este, además, estos objetivos se desglosan en acciones estratégicas institucionales. De esta manera para el 2019, el INPE contaba una serie de acciones y objetivos estratégicos. Las acciones estratégicas comprenden:

Tratamiento integral para la población de los establecimientos penitenciarios; tratamiento integral para la población del medio libre; infraestructura suficiente y adecuada para la población de los establecimientos penitenciarios y de medio libre; seguridad integral en los centros penitenciarios, de medio libre y dependencias conexas; personal con competencias para la función penitenciaria; condiciones de vida adecuada y oportuna para la población de los establecimientos penitenciarios. (Aguirre et al., 2019)

1.2. Remuneración

En el caso de la categoría remuneración, según Castellanos (2017, pág. 32) menciona que la remuneración se refiere a cómo, cuándo y cuánto recibe una persona como salario, por la prestación de sus servicios, siendo una obligación del empleador el pago por esta contraprestación (Acuña, 2018, pág. 12). En la Ley 276, la Ley 29709 y la Ley 23536, se especifica cómo será la remuneración y definiendo su unidad de medida: la Unidad Remunerativa Pública, la Remuneración Íntegra Mensual y el Índice Remunerativo respectivamente. En el caso de los trabajadores CAS (Decreto Legislativo 1057), la remuneración es establecida por la institución contratante (El peruano, 2021).

Los incentivos son las recompensas que el trabajador recibe en función a su desempeño laboral, pudiendo servir para motivar el logro de metas de la institución. Los incentivos se entienden que pueden ser monetarios y no monetarios. Los incentivos en el Reglamento de la ley 276 y en la ley 29709 se caracterizan por no ser pecuniarios, observándose que en la 276 hay una mayor propuesta para los incentivos. Algunos vacíos sobre el Plan de incentivos lo abordan Servir, que emplea el término “compensación”. En un caso diferente lo hace Castro, Rivera y Serna (2018), donde señala que hasta la fecha la autoridad del servicio civil mantiene las ideas antiguas de exigir esfuerzo al trabajador a cambio de compensaciones insuficientes y que se justifican “como siempre” por las limitaciones presupuestales. (Gamboa et al., 2019)

1.3. Evaluación de rendimiento

En la categoría de evaluación de rendimiento, si partimos desde las remuneraciones, se observa que los trabajadores pertenecientes a la Ley de salud, que no postularon a la Ley 29709, tuvieron que gestionar la implementación de centros de salud en los establecimientos penitenciarios en los que laboran para poder acceder a un bono que eleve sus ingresos, mientras que los trabajadores pertenecientes a la Contratación Administrativa de Servicios realizan las mismas labores de sus pares de la Ley 29709 y de la Ley 276 sin que sus salarios y derechos sean iguales o al menos equivalentes (El Peruano, 2021).

Por ello, la intencionalidad de SERVIR de unificar los regímenes laborales en un Régimen único, que, a través de ello, ha tenido poca acogida por los servidores del Instituto Nacional Penitenciario más aún cuando la migración es de carácter voluntario. Se suele organizar a los servidores públicos, generalmente siguiendo una estructura con niveles en los que se puede ascender dependiendo del desempeño y evaluación del empleado, a este tránsito se le llama “carrera”. La excepción a esto son los empleados CAS. Respecto al ascenso, en la ley 276 y en la Ley 29709, este se da por medio de concurso de méritos al nivel inmediato superior. Los servidores de la Ley 23536 se da por medio de una evaluación profesional, calificación personal, experiencia laboral y tiempo de permanencia en la carrera. Los empleados C.A.S. no tienen ascenso (El peruano, 2021).

2. Materiales y métodos

La investigación desarrollada se enmarca en el enfoque cualitativo ya que la acción indagatoria se traslada dinámicamente entre los hechos y su hermenéutica, en un proceso “circular” en el que la sucesión no se mantiene constante ya que cambia a raíz de cada estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). De acuerdo al tipo de metodología empleada, esta investigación es cualitativa asimismo de acuerdo al propósito de la investigación podemos ubicarla como una investigación básica ya que busca soluciones que tengan aplicabilidad en un corto o mediano plazo.

El diseño de investigación cualitativa corresponde al estudio de casos ya que se seleccionarán casos representativos de un fenómeno social, en este caso de trabajadores pertenecientes a los regímenes existentes en el Penal Virgen de Fátima (Ley 276, Ley 1057, Ley 29709), para estudiarlo en profundidad, asimismo se empleará el diseño documental para analizar cómo incide en la obtención de los objetivos estratégicos de este establecimiento penitenciario (Martinez, Castellano, & Chacón, 2014).

Las categorías a desarrollar son las que corresponde a los regímenes laborales existentes en el establecimiento Penitenciario Virgen de Fátima y a los objetivos estratégicos de este establecimiento penitenciario.

Las subcategorías son estructura del régimen, derechos y obligaciones del trabajador, ascenso, meritocracia, remuneraciones, capacitaciones y evaluación de desempeño; Ley del servidor penitenciario N°29709; D. L. 1057, el Contrato Administrativo de Servicios; y los objetivos estratégicos u objetivos a mediano y largo plazo que confieran el cumplimiento de la misión institucional.

Para sumergirnos dentro del contexto de los regímenes laborales del sector público es ideal sensibilizar con el medio y entorno en el que se realizará el estudio, en este caso, el Establecimiento Penitenciario Virgen de Fátima.

La investigación se llevará a cabo en el Establecimiento Penal Virgen de Fátima que fue inaugurado el 13 de mayo del 2009, con una capacidad de albergue de 500 internas, pero están reclusas 328 internas de mínima seguridad encontrándose ubicado en el distrito de Chorrillos, contando con 115 servidores públicos de los 03 regímenes laborales 276, 29709 y CAS en los espacios de Tratamiento Administrativo y Seguridad, cumpliendo horarios diferenciados de 08:00 a 17:00 pm, 24x48 y 08:00 a 14:00 pm.

En la presente Investigación se utilizará el muestreo de tipo no probabilístico y se considerarán a trabajadores de los 03 regímenes Laborales DL 276, Ley 29709 y CAS, para poder identificar a los trabajadores se elegirá a servidores con más años de servicio, trabajadores que tengan horarios atípicos, trabajadores con cargos funcionales.

Las técnicas para llevar a cabo investigación son dos: i) La Entrevista, la cual será realizada en profundidad y estará enfocada en las categorías y subcategorías y objetivos en estudio, para lo cual se elaborará el instrumento Cuestionario de Entrevista a Trabajadores, el mismo que es un cuestionario a profundidad con preguntas abiertas y de baja estructura; y ii) el Análisis de Registros Documentales, que reside en el estudio de todos los datos y registros a los que se pueden acceder en el transcurso de la investigación tales como registros de asistencia, sanciones, promociones de trabajadores y diagnósticos situacionales del penal.

Participantes: Los participantes son trabajadores del establecimiento penitenciario Virgen de Fátima, pertenecientes a los regímenes 276, 29709, CAS y Trabajadores de la salud, en un número aproximado de dos trabajadores por cada uno de los regímenes. Unidades de análisis: Cuestionarios de entrevistas, registros de asistencia, sanciones, promociones de trabajadores y diagnósticos situacionales del penal. Tipo de muestreo: El muestreo a emplear es no probabilístico, con una muestra intencional “caso tipo”.

El rigor científico se realizará en base a las primeras entrevistas, teniendo en cuenta la participación e intervención de los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima. En las investigaciones cualitativas los criterios usados en la evaluación de calidad para garantizar el rigor científico son la “dependencia, credibilidad, conformabilidad y transferibilidad” (Franklin & Ballau, 2005).

Para que la presente investigación, carezca de sesgo y sea verídica cumplirá con los criterios de credibilidad y conformabilidad usando las técnicas de entrevista y análisis de registros documentales ya que la técnica de credibilidad se da tomando en cuenta la opinión de todos los servidores del establecimiento, de modo tal que se corroboren los datos. Ello permite reducir los niveles de sesgo y subjetivismo del investigador al momento de plasmar sus hipótesis, porque solo teniendo en cuenta la percepción de los hechos exactos de las personas involucradas es que se podrá realizar una investigación completa.

3. Resultados

3.1. Descripción de resultados

Para el proceso de método de triangulación de datos, se ha utilizado las técnicas de entrevistas, observación y análisis documentario, donde la respuesta se describe en la inducción de la realidad investigada, la cual está basada en herramientas, materiales y contraste con la experiencia del investigador (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).(Ver tabla 2)

Tabla 1. Triangulación y unidades de análisis

Técnicas	Unidad de análisis	Instrumentos
Entrevista	Diez especialistas	Guía de entrevista
Análisis de resultados	Análisis y coherencia	Ficha de análisis
Documentación	Análisis Documentario	Ficha de análisis

Nota. Propio.

A continuación, se muestra la triangulación usando diferentes enfoques:

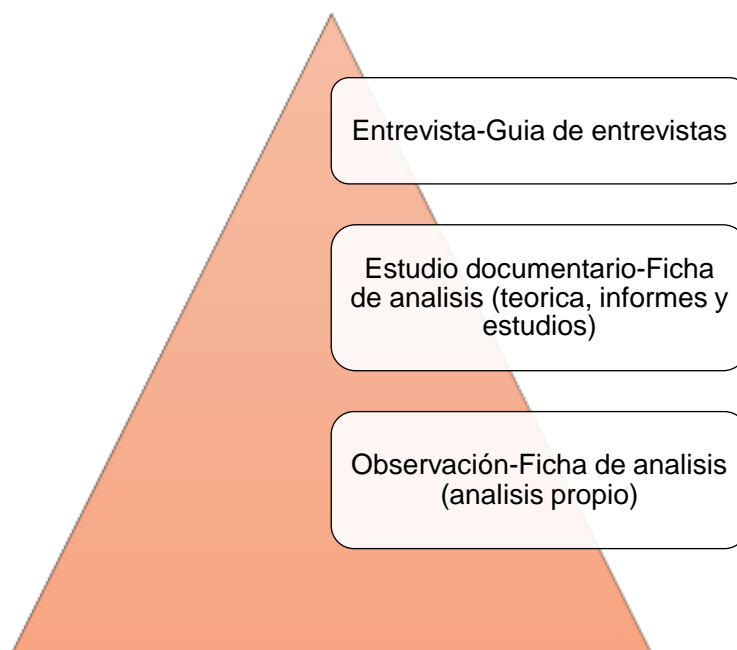


Figura. 1. Triangulación y unidades de análisis.

Nota. Propio.

3.2. Análisis de los resultados de la variable en la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el establecimiento penal Virgen de Fátima- INPE

3.2.1. Categoría 1: Coexistencia de diferentes regímenes laborales

Tabla 2. Matriz de la coexistencia de regímenes laborales.

Indicador	Síntesis/interpretación
Análisis de la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el establecimiento penal Virgen de Fátima.	<p>Nueve de cada diez informantes mencionan que en el INPE, existen una serie de coexistencia de regímenes laborales, las cuales no ayudan mucho debido a que cada una tiene diferentes tipos de objetivos laborales para la contratación, sin embargo, existe una Ley Laboral que se está diseñada, que emana del decreto legislativo 276, llamada Carrera administrativa y remuneraciones del sector público Ley 29709 y Ley de la carrera especial publica penitenciaria Ley 30057, la cual busca entender la realidad de este sector y manejarla como tal.</p> <p>Ocho de cada diez expertos mencionan que el decreto Ley 276, la cual tiene una estabilidad, pero los beneficios no son muy altos.</p> <p>Cinco de los informantes, eran del régimen laboral CAS y la 1057, la cual mencionan que es bueno para el</p>

Indicador	Síntesis/interpretación
	<p>régimen administrativo de SERVIR, sin embargo, no sirve para ascender y para tener más sueldo y estabilidad.</p> <p>Con respecto a la migración, nueve de cada diez quisiera migrar siempre y cuando la remuneración sea mayor.</p> <p>Sin embargo, ocho de cada diez, menciona que la entidad tiene autonomía, tienen conocimiento de la nueva Ley 290709, luego otros como 728, que son para el sistema privado y la ley 19990.</p>

3.2.2. Categoría 2: Meritocracia

Tabla 3. Matriz de Meritocracia

Indicador	Síntesis/interpretación
<p>Implementar la meritocracia influye en todos los regímenes laborales en el establecimiento penal Virgen de Fátima</p>	<p>Nueve de cada diez entrevistados, menciona que no existe meritocracia en el centro penitenciario, debido a que el 50% de existe corrupción y los puestos son elegidos a dedo, por este motivo, tampoco existe muchas oportunidades de crecer profesionalmente.</p> <p>Con respecto al tema de la meritocracia, existe una funcionalidad dentro del aparato estatal, la cual nos capacita, sin embargo, por el tema de la pandemia no se ha existido.</p>

3.3.3. Categoría 3. Remuneraciones

Tabla 4. Matriz de remuneraciones

Indicador	Síntesis/interpretación
<p>Evaluar cómo las remuneraciones influyen en los servidores públicos del establecimiento penal Virgen de Fátima</p>	<p>Nueve de cada diez informante, menciona que las remuneraciones este se encuentra muy lejano a la realidad en que cada persona debe recibir, si bien es una cantidad que puede cubrir ciertas necesidades, existen otros problemas como es el caso de trabajadores que tengan algún problema con las internas, como alguna discusión o conflicto, teniendo el riesgo de golpes como peleas.</p> <p>Con respecto a la remuneración no alcanza para las actividades y requerimientos, sin embargo, las oportunidades laborales no son muchas, incluso en el tema de los penales, ya que se encuentran con presupuesto limitados. Con respecto a este tema, no se evalúan preparación ni experiencia. Si no hubiera tantos intereses monetarios se podría valoraría el trabajo de campo.</p> <p>Los informantes mencionan que la institución no posee un régimen de pagos, en cuanto al personal, donde el conocimiento académico que posea la persona. Estoy disconforme con el pago que recibo, debido a las actividades que realizo. Donde se encuentra uno expuesto al peligro. Mi desempeño laboral no se encuentra afectado por mi trabajo, sin embargo, desmoraliza de manera personal.</p> <p>Con respecto a la cantidad de horas muchas horas y no tenemos beneficios, donde en MINSA se trabaja menos horas y la paga es mayor. En todas las áreas se debería aumentar debido al riesgo enfermedades y al maltrato de los internos. El pago actual es muy poco, sin embargo, el desempeño no se encuentra afectado por este.</p> <p>Respecto a las remuneraciones es de acuerdo a los grados alcanzados, que van a estar en función al presupuesto del estado. Sin embargo, los cargos en el desempeño laboral podrían tener en que exista un peligro, sin embargo, la seguridad, pueden tener contactos con las internas, cada régimen laboral tiene su comportamiento de acuerdo a Ley.</p>

3.3.4. Categoría 4. Evaluación de desempeño

Tabla 5. Matriz de evaluación de desempeño

Indicador	Síntesis/interpretación
Establecer cómo la evaluación de desempeño influye en los trabajadores en el establecimiento penal Virgen de Fátima	<p>Nueve de cada diez informantes, menciona que el desempeño es supervisado desde varios puntos de vista, desde la puntualidad, presencia, limpieza y en muchos casos en la cantidad de informes como también en el diseño de calificaciones por parte de las internas.</p> <p>Pero, existe una serie del desempeño es analizado como la capacidad de propuestas de mejoras en su área de trabajo. Nueve de cada diez que el desempeño que se han podido demostrar es que muchos no tienen paciencia con las internas, como también en su posición de mejorar la capacitación en su capacidad de respuesta.</p>

4. Discusión

Según los resultados de la investigación, se ha observado que existen una serie de coexistencia de regímenes laborales, las cuales no ayudan mucho debido a que cada una tiene diferentes tipos de objetivos laborales para la contratación, sin embargo, existe una Ley Laboral que se está diseñada, que emana del decreto legislativo 276, llamada Carrera administrativa y remuneraciones del sector público Ley 29709 y Ley de la carrera especial publica penitenciaria Ley 30057.

De forma similar, Montalvo (2017) concluyo que la flexibilidad en las normas y la falta de continuación de las políticas públicas han llevado al fracaso en los intentos de la reforma en la carrera pública; por ello, propone la obligatoriedad del tránsito a un único régimen laboral y que la estabilidad laboral sea relativa al rendimiento del trabajador, destacando los principios de meritocracia y acceso a la función pública. Este autor, propone algo similar que la presente investigación, ya que se ha observado que tener varios tipos de reformas laborales, no permite el buen funcionamiento de la entidad.

Si bien, Rivera (2017) reconoce los diferentes cuerpos normativos nacionales e internacionales donde se reconocen los derechos laborales, analiza que la garantía constitucional en la acción de amparo que tienen los trabajadores es vulnerable ante los derechos al trabajo en ese sentido, la aplicación del precedente vinculante en mención, vulnera los derechos laborales, reconocidos por el Tribunal Constitucional en sentencias anteriores. Esta situación, hace referencia a que muchos derechos del trabajador son vulnerados ante estos problemas que se relacionan con el trabajador, cuando existen varias reformas laborales.



Pero, Zavala (2018) reconoce que el régimen laboral CAS es inconstitucional, porque existen una serie de problemas debido a la incompatibilidad en sus procesos de contratación y sus funciones.

Si bien, existen quince regímenes laborales que se encuentran subdivididos en tres categorías: generales, carreras especiales y otros, el primer rubro, se encuentra en el D. Leg. 276, D. Leg. 728 y la Ley 1057, el segundo rubro, se encuentran la Ley 24029- 1984 y Ley 29062- 2007; Ley 23733 - 1983; Ley n° 23536 - 1982; Ley 28561 - 2005; Ley n° 29277 -2008; D. Leg. 052-1981; Ley n° 28091 -2003; Ley 29709 - 2011; y Ley 28359- 2004 y Ley 27238 - 1999. Por último, el tercer grupo comprende el D. Leg 1024 – 2008 y el D. Leg. 25650 - 1992. Esto se debe a que el Estado es el principal empleador en las economías modernas siendo, además, el empleo público un indicador de la participación estatal en la economía (Arcidíacono, Carella, Gluzmann, & Brassiolo, 2015).

Sin embargo, muchas veces este sistema dinámico se ve alterado por las crisis económicas, ya que las medidas que adoptan a los estados, donde generalmente se optan por una reducción de personal. Por este motivo, es la vía más común a la que recurren, en principio, todos los estados en aras de salvaguardar el interés social.

5. Conclusiones

En el INPE, existen una serie de coexistencia de regímenes laborales, las cuales no ayudan mucho debido a que cada una tiene diferentes tipos de objetivos laborales para la contratación. Sin embargo, existe una Ley Laboral que se está diseñada, que emana del decreto legislativo 276, llamada Carrera administrativa y remuneraciones del sector público Ley 29709 y Ley de la carrera especial publica penitenciaria Ley 30057.

Si bien, los entrevistados mencionan que no existe meritocracia en el centro penitenciario, debido a que el 50% de existe corrupción y los puestos son elegidos a dedo, por este motivo, tampoco existe muchas oportunidades de crecer profesionalmente.

Las remuneraciones este se encuentra muy lejano a la realidad en que cada persona debe recibir, si bien es una cantidad que puede cubrir ciertas necesidades, existen otros problemas como es el caso de trabajadores que tengan algún problema con las internas, como alguna discusión o conflicto, teniendo el riesgo de golpes como peleas.

Los informantes mencionan que la institución no posee un régimen de pagos, en cuanto al personal, donde el conocimiento académico que posea la persona.

Con respecto a la cantidad de horas muchas horas y no tenemos beneficios, donde en MINSA se trabaja menos horas y la paga es mayor. En todas las áreas se debería aumentar debido al riesgo enfermedades y al maltrato de los internos.

Respecto al desempeño es supervisado desde varios puntos de vista: la puntualidad, presencia, limpieza y en muchos casos en la cantidad de informes como también en el diseño de calificaciones por parte de las internas.

Referencias

Ordenadas alfabéticamente y elaboradas según la guía del siguiente enlace:

Se deben citar y referenciar artículos de las siguientes revistas:

Aguirre Cardona, L. A., López C, J. E., & Villamizar Gómez, D. F. (2019). Revisiones y reflexiones en la educación física: un camino de lo conceptual a lo investigativo en la escuela.



Gamboa, M., Barros, L., & Barros, C. (2019). Childhood Aggressiveness, Learning and Self-Regulation in Primary Students. *Luz. Revista Electrónica Trimestral de La Universidad de Holguín*, 53(9), 1689–1699. <https://luz.uho.edu.cu/index.php/luz/article/view/743/637>

Acuña. (2018). Convencionalización de la Contratación Administrativa de Servicios. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12747>

Aldama. (2016). La protección del derecho al trabajo (digno) entre el garantismo y la flexibilidad. Barcelona: Universidad de Barcelona.

Andía. (2016). Enfoque metodológico para los objetivos estratégicos en la planificación del sector público. Lima: Redalyc. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/816/81650062004.pdf>

Arcidíacono, Carella, Gluzmann, & Brassiolo. (2015). El empleo público en América latina. Evidencia de las encuestas de hogares. Lima: ENAHO.

Ayu. (2016). El regimen especial laboral del canal de Panamá. Panamá. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/325/3251308005/3251308005.pdf>

Banco Mundial. (2018). Buen Gobierno. Lima: Banco Mundial. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/topic/governance/overview>

BOE. (2018). Códigos penitenciarios. Boletín oficial del Estado de España, 290.



Camargo. (2013). Funcionarios públicos: evolución y prospectiva. Colombia: vLex.

Castellanos. (2017). La coexistencia de regímenes laborales eb las entidades públicas como causa de las diferencias y trato discriminación de los servidores publicos analizados en el red asistencial de Lambayeque essalud. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/3373/Catellanos_Custodio_Ruperto_Emilio.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Castillo, Torres, & Atria. (2018). Meritocracia y desigualdad económica: Percepciones, preferencias e implicancias. Santiago de Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.

Castro, Rivera, & Serna. (2018). Motivación e incentivos laborales en las normas de Gestión de RRHH del sector público. Lima: Gestión en el tercer milenio.

Contreras. (2018). El servicio civil de carrera en el mundo. Lima: Jose Contreras. Obtenido de <http://www.joseacontreras.net/ServProfCarrUAEM/sercimund.htm>

Desdentado. (2016). El empleo público en España: panorama general y reflexiones críticas. Lima: Administración pública.

Díaz. (2017). Los principios del empleo público peruano: una Propuesta metodológica para ubicarlos en base a la Historia social del derecho y una



referencia a la Colisión con los principios del derecho del trabajo. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Döring, Downe, & Martin. (2015). *Regulating Public Services: How Public Managers Respond to External Performance Assessment*. United Kingdom: PAR.

El Peruano. (17 de 07 de 2011). Ley de la carrera especial Pública penitenciaria. Obtenido de <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29709.pdf>

El Peruano. (04 de 05 de 2021). Decreto Legislativo que declara en emergencia y dicta medidas para la reestructuración del sistemas nacional nacional Penitenciaria y el Instituto Nacional penitenciario . Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-declara-en-emergencia-y-dicta-medida-decreto-legislativo-n-1325-1471010-4/>

El Peruano. (04 de 05 de 2021). Decreto legislativo que fortalece el Sistema Penitenciario nacional. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-fortalece-el-sistema-penitenciario-n-decreto-legislativo-n-1328-1471010-7/>

El peruano. (17 de 07 de 2021). Ley de la carrera especial pública penitenciaria. Obtenido de <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29709.pdf>



El peruano. (04 de 05 de 2021). proyecto de Ley que incorpora al regimen laboral del decreto Legislativo 728. Obtenido de https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL06765-20201210.pdf

Fernández-Maldonado. (2015). Perú: de la Ley General del Trabajo al Régimen Laboral «Pulpín» Apuntes para una aproximación al proceso laboral (2000-2014). Lima: CUADERNOS DEL CENDES.

Franklin, & Ballau. (2005). Reliability and validity in qualitative research. Lima.

Galindo. (2016). Teoría de la Administración Pública. México D.F.: Porrúa.

García. (2006). La tensión entre mérito e igualdad: El mérito como factor de exclusión . Valencia.

Graetz-Espinoza. (2016). La coexistencia de Normas Internacionales en materia de protección a la inversión extranjera en la Alianza de Pacífico. Colombia: Universidad de Colombia.

Grinnel, & Unrau. (2019). Social work: Research and evaluation: Quantitative and qualitative approaches. Nueva York: Oxford University Press.

Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). Metodología de la investigación . México DF: McGraw-Hill.



INPE. (01 de 09 de 2020). CENECP realizará curso taller de la gestión del riesgo de reincidencia. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/inpe/noticias/297377-cenecp-realizara-curso-taller-de-la-gestion-del-riesgo-de-reincidencia>

INPE. (2020). Planeamiento organización . Lima: INPE. Obtenido de https://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte_transparencia_enlaces.aspx?id_entidad=182&id_tema=5&ver=#.X_ljthKhPY

Lacoviello. (2015). Diagnostico institucional del servicio en América Latina, Perú. Lima: Fuerzas Armadas.

Lasse. (2017). Redistributing under fiscal constraint: partisanship, debt, inequality and labour market regulation. Copenhagen: Department of Political Science, University of Copenhagen, København, Denmark .

López. (2017). Limitaciones a la incorporación de personal laboral en el sector público. Reglas de sub rogación y empleo público. Madrid: Galega.

Ma, L. (2016). Does Super-Department Reform Improve Public Service Performance in China? China: Public Management Review. Obtenido de Liang Ma (2016) Does Super-Department Reform Improve Public Servi10.1080/14719037.2014.984624

Martinez, Castellano, & Chacón. (2014). Métodos de investigación en psicología. Madrid: EOS Universitaria.

Ministerio de Salud. (04 de 05 de 2021). Instituto Nacional de Salud. Obtenido de



<https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/triptico%20de%20preguntas%20frecuentes%20Transito.pdf>

Montalvo. (2017). Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Navarro. (2019). El efecto de los costes laborales de los empleados públicos en el aumento del gasto público. . Lima: Presupuesto y Gasto público.

OIT. (2014). Informe sobre el trabajo en el mundo . Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms_243965.pdf

Quimper. (2019). El servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018. Lima: Universidad César Vallejo.

R Y C Consulting. (30 de 04 de 2021). 7 diferencias entre los regímenes laborales públicos. Obtenido de <https://rc-consulting.org/blog/2017/10/regimenes-laborales-publicos/>

Ramirez. (2016). Condiciones Laborales del profesorado universitario. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.

Rivera. (2017). la vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitución en aplicación del precedente vinculante del expediente 5057 - 2013AAT Caso Huatuco. Lima.



Rubio. (2018). Los jóvenes en el mercado laboral argentino bajo regimenes macroeconómicos. Colombia: Colombiana de Ciencias Sociales. Obtenido de <https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/RCCS/article/view/2343/pdf>

Ruiz. (2019). Los regimenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 06, 2017. Lima: Universidad Cesar vallejo.

SERVIR. (2018). Los regímenes laborales en el Perú. Lima: SERVIR.

Si. (2018). Meritocracia en la carrera funcionaría de la administración pública en la república popular china y su contribución a una gestión económica estable y planificada. Madrid: Universidad del Desarrollo.

Sistema único información normativa. (2011). DECRETO 4150 DE 2011. Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios - SPC, se determina su objeto y estructura. Obtenido de <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1542607>

Tamesberger. (2017). A typology of labour market regimes and performance during crisis. Lima, Magazine momentum kongress. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/322569546_A_Typology_of_labour_market_regimes_and_their_performance_during_the_crisis

Terry, Núñez, & Aranibar. (2021). Propuesta de un sistema de selección de funcionarios de la alta dirección de los ministerios del Perú. Lima: UPC.



Torres. (2018). La reforma del servicio civil en el Estado peruano: Análisis de los factores que explican los avances de procesos que siguen constituyendo un desafío. Obtenido de <http://doi.org/10.18800/politai.201802.005>

Turizo-Tapias. (2019). La función pública, organización y direccionamiento: fundamento esencial en la administración pública. Lima: Anfibios. Obtenido de http://doi.org/10.37979/afb.2019v2n2.5._1

Vargas. (2015). Contratación de obreros en regimenes laborales en la Municipalidad provincial de Huanta. Ayacucho: Universidad nacional San Cristobal de Huamanga.

Vasquez. (2018). La regulación autinómica del empleo público o laboral. Madrid, Universidad complutense de Madrid. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/47990/1/T40017.pdf>

Zavala. (2018). ¿la regla de derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral? Lima: Voc Juris. Obtenido de <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/VJ/article/download/1314/pdf14>

Zavala. (2018). ¿La regla de derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral? Análisis del contrato. Lima: Universidad San Martin de Porres. doi:<https://doi.org/10.24265/voxjuris.2018.v36n2.13>

