



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La inaplicación de la Ley 29709, y la estabilidad laboral del personal
penitenciario, Callao 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE :

Abogado

AUTORES:

Cerna Valle, Rubí Paola (orcid.org/ 0000-0003-0137-9908)

Cerna Valle, Luis Carlos (orcid.org/0000-0002-7619-306x)

ASESOR:

Mg. Tocunaga Ore, Gina Victoria (orcid.org/0000-0002-6254-0622)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad laboral y Reforma Procesal
Laboral, Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y
Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Fortalecimiento de la Democracia, Liderazgo y Ciudadanía

LIMA NORTE – PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis la dedico a nuestro ángel desde el cielo mi madre Antonia Elsa Valle Chávez que estuvo siempre a nuestro lado brindándome su mano amiga, su amor dándome a cada instante una palabra de aliento para llegar a culminar nuestra profesión, a mi padre, Carlos Cerna Hermosa por ser un ejemplo a de perseverancia y a nuestras familias

Agradecimiento

Agradecemos a nuestro creador por darnos salud y conocimiento para poder realizar el presente trabajo de investigación, de igual manera agradecer a nuestros padres y todos los familiares que nunca dudaron de nuestro esfuerzo y perseverancia, finalmente a nuestro guía y asesora la Mg. Gina Victoria Tocunaga Ore, quien supo orientarnos y darnos la guía correspondiente para culminar la presente

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|-----|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| RESUMEN..... | vi |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 12 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación:..... | 12 |
| 3.1.1. Tipo de investigación:..... | 12 |
| 3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización. | 12 |
| 3.3. Escenario de estudio..... | 13 |
| 3.4. Participantes..... | 13 |
| 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 14 |
| 3.5.2. Instrumento..... | 14 |
| 3.6. Procedimientos:..... | 14 |
| 3.7. Rigor científico: | 15 |
| 3.8. Método de análisis de la Información: | 15 |
| 3.9. Aspectos éticos: | 15 |
| IV. RESULTADO Y DISCUSIÓN..... | 15 |
| V. CONCLUSIÓN..... | 27 |
| VI. RECOMENDACIÓN | 29 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 31 |
| ANEXOS | |
| Tabla 8. Matriz de Categorización | |
| Guía de entrevista | |
| Validación de guía de entrevista | |
| Análisis Documentario | |
| Entrevistas | |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|-----------|
| Tabla 1. Categorías | 12 |
| Tabla 2. Relación de participantes | 13 |
| Tabla 3. Relación de expertos de validación | 15 |
| Tabla 8: Matriz de categorización | 59 |

RESUMEN

La inaplicación de la Ley N° 29709, en el Sistema Nacional Penitenciario INPE, denota una serie de desigualdades pues cada régimen laboral contempla elementos distintos, ello revela diferencias resaltantes en los beneficios sociales y derechos laborales, uno más enmarcados que otro, pero el conflicto radica en cuanto los trabajadores cumplen la mismas funciones, deberes y responsabilidades, pero son remunerados de forma desigual y a la misma vez no acceden a sus beneficios sociales, tenemos como objetivo explicar si la inaplicación de la Ley 29709, quebranta la estabilidad laboral del personal penitenciario, Callao 2022, empleando una metodología de tipo aplicado, con enfoque cualitativo y diseño no experimental siendo de nivel descriptivo, concluyendo que la inaplicación de la Ley 29709 Ley de Carrera Especial Publica Penitenciaria, conlleva a una serie de conjeturas desfavorables a los trabajadores que se encuentran en regímenes ajenos a esta norma, ya que se afecta la estabilidad laboral, recomendando, que las autoridades competentes deberán homogenizar los contratos laborales de carácter permanente como la de los agentes encargados de la seguridad y vigilancia de los reos y las instalaciones del INPE, que actualmente se encuentran en el régimen CAS.

Palabras Claves: inaplicación de ley, estabilidad laboral, regímenes laborales, sistema penitenciario y beneficios sociales.

Abstract

The non-application of Law No. 29709, in the National Penitentiary System INPE, denotes a series of inequalities since each labor regime contemplates different elements, this reveals outstanding differences in social benefits and labor rights, one more framed than the other, but the conflict lies in the fact that the workers fulfill the same functions, duties and responsibilities, but they are paid unequally and at the same time do not have access to their social benefits, we aim to explain whether the non-application of Law 29709, violates the labor stability of prison staff, Callao 2022, using an applied methodology, with a qualitative approach and a non-experimental design at a descriptive level, concluding that the non-application of Law 29709, Special Public Prison Career Law, leads to a series of unfavorable conjectures for workers who are in regimes outside of this norm, It is recommended that the competent authorities should homogenize permanent labor contracts, such as those of the agents in charge of security and surveillance of inmates and INPE facilities, who are currently under the CAS regime.

Key words: inapplication of the law, labor stability, labor regimes, penitentiary system and social benefits.

I. INTRODUCCIÓN

La aplicación de las normas laborales en nuestro país ha venido siempre con cierto tufo de desigualdad, pues cada régimen, contempla diferencias, ello claramente se debe a las funciones establecidas junto a las responsabilidades que contrae un régimen laboral que sostiene beneficios sociales y derechos laborales más enmarcados que otro.

Pero el conflicto radica en cuanto los regímenes laborales son diferentes y las personas son contratadas y reconocidas en estos regímenes con diferentes sueldo, diferentes beneficios sociales, laborales entre otros aspectos, pero se les encomia las mismas funciones, deberes y responsabilidades, entonces podemos decir que en algunas instituciones del Estado los regímenes no son diferenciados en ámbito aplicable del trabajo, pues se entiende que un dos regímenes laborales no pueden contener los mismos deberes y diferentes derechos

A nivel internacional, Pérez & Montes (2016), en su artículo de investigación denominado, Condiciones laborales de los trabajadores del centro penitenciario las Mercedes de Montería, 2016, establece como objetivo, determinar los factores de riesgo relacionado con las condiciones laborales de los trabajadores del centro penitenciario las Mercedes de la ciudad de Montería, que mediante un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, manifiestan sobre las condiciones laborales de los trabajadores penitenciarios, que las condiciones de salubridad donde desarrollan sus funciones, tanto en el área administrativa y de guardia, transgreden su seguridad pues son inadecuadas; pero a pesar de ello no renuncian al empleo, en vista que la diferencia de regímenes laborales generan desigualdad, deben establecer la igualdad de beneficios, los guardias no deben tener regímenes distintos con beneficios desiguales ya que cumplen la misma función.

A nivel nacional, Sánchez, Ramirez y Ysla (2021), en su artículo de investigación de título, La Coexistencia de los Regímenes Laborales en el Instituto Nacional Penitenciario, donde establece con objetivo general analizar la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el establecimiento en el penal Virgen de Fátima -INPE, en el cual aplican la metodología de investigación con enfoque cualitativo con la finalidad de explorar las categorías, llegando a concluir la coexistencia de una serie de regímenes laborales, los cuales no permite homogenizar los objetivos laborales para la contratación de personal. Se agrega a ello, la existencia de la Ley Laboral del decreto legislativo 276, llamada Carrera administrativa y remuneraciones del sector público Ley 29709 y Ley de la carrera especial publica penitenciaria Ley 3005, donde se diferencia las funciones deberes y obligaciones juntos con ellos beneficios sociales, a pesar de realizar trabajos y funciones iguales.

A nivel local Castañeda y Chiclayo (2017), quienes en su tesis de grado, rotación y desempeño laboral en el establecimiento penitenciario de Chincha, 2017, establecen como objetivo determinar si la rotación de personal se relaciona con el desempeño laboral en el Establecimiento Penitenciario de Chincha, 2017, mediante su investigación de tipo descriptiva correlacional, concluyendo que la normativa institucional, directamente se relaciona con el desempeño laboral del personal penitenciario, pues a pesar que pertenecen a diferentes regímenes laborales como a la Ley 29709 y al D.L. 276 como también al D.L. 1057. La desigualdad de sus beneficios genera efectos negativos tanto para cubrir sus necesidades vitales, como para el desempeño de sus funciones

Como problema general, tenemos ¿Como se explica la inaplicación de la Ley 29709, dentro del contexto de estabilidad laboral del personal penitenciario, Callao 2022?, y como problemas específicos, ¿Cómo describe la desigualdad laboral del personal penitenciario por la inaplicación de la Ley 29709 Callao 2022?, y ¿Como se entiende los beneficios sociales del personal penitenciario qué señala la ley 29709, Callao 2022?

Nuestra investigación contempla en su justificación metodología, de tipo descriptivo; asimismo, la recolección de información de tipo narrativo nos permitió identificar y realizar el análisis e interpretación del conglomerado de los materiales científicos encontrados para la elaboración de la investigación, para ello se acudió y se agencio de una serie de fuentes teóricas que cuentan con rigurosidad académica. La justificación teórica encuentra fundada, que el sistema penitenciario peruano tiene regímenes laborales con derechos y beneficios diferentes, a pesar de la igualdad de funciones, afectando el derecho a la igualdad pues el personal penitenciario realiza una labor singular enmarcados en políticas funcionales, es por ello que la investigación buscar determinar que inaplicabilidad de la ley 29709 afecta los derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores del INPE, como Justificación Practica podrá ser utilizada para analizar y explicar como la inaplicación de la norma laboral incide en la estabilidad laboral del personal penitenciario.

De esta manera planteamos como objetivo general explicar si la inaplicación de la Ley 29709, quebranta la estabilidad laboral del personal penitenciario, Callao 2022 y como específicos, Explicar si la inaplicación de la Ley 29709 transgrede la igualdad laboral del personal penitenciario, Callao 2022 y analizar si la inaplicación de la Ley 29709, desconoce los beneficios sociales del personal penitenciario, Callao 2022

Llegando a formular nuestro supuesto principal, la inaplicación de la Ley 29709, quebranta la estabilidad laboral del personal penitenciario, Callao 2022, y supuesto específicos, la inaplicación de la Ley 29709 transgrede la igualdad laboral del personal penitenciario, Callao 2022 y la inaplicación de la Ley 29709, desconoce los beneficios sociales del personal penitenciario, Callao 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes nacionales tenemos a Sánchez (2021), Ramirez, Ysla, & Sánchez (2021), Montalvo (2017), quienes analizaron la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el INPE”, llegando a establecer que la falta de meritocracia causa inestabilidad en el ambiente laboral debido a que los puestos de confianza y de jefatura no cumplen con el perfil idóneo para las funciones encomendadas, con ello se trastoca la igualdad laboral y la oportunidad de crecer profesionalmente en la carrera penitenciaria, asimismo con respecto a las remuneraciones del personal, ello esta lejano a la realidad laboral y funcional que desempeñan, pues muchos cubre funciones similares y reciben sueldos muy diferentes, a ello se le suma los beneficios sociales que también son ajenos a la realidad laboral, este recurso económico cubre ciertas necesidades que se generan por la labor encomendada, como grescas con los internos y otros elementos que generan gastos externos, es por ello que se necesita una igualdad remunerativa debido a la realidad laboral y funciones asumidas por el personal del INPE, aunque existe la Ley 29709 y la Ley 30057, que regulan la carrera y la remuneraciones penitenciarias, los pagos son distintas aun entre pares y con mismos deberes laborales.

Asimismo, con respecto a la inaplicación de la Ley 29709, tenemos un alcance, Suyo (2018) y Fernández (2019) confluyen sobre la condición laboral y el desarrollo de funciones del personal de seguridad en los centros penitenciarios, donde buscan determinar la relación entre la condición laboral y el desarrollo de funcional, llegando a concluir que no se establece relación entre las dos premisas por lo cual no es necesario la diversidad de regímenes laborales pues no son necesario para el desarrollo de sus por lo cual es necesario homogenizar los regímenes laborales en el que se encuentran el personal de seguridad penitenciario, con la finalidad de evitar la incidencia de incompatibilidades en un grupo pues al estar en régimen distintos, la remuneración y los beneficios sociales son diferentes lo que conlleva y un clima laboral desfavorable ya que el personal puede sentir

vulnerado sus derechos, al sentirse no correspondido en cuanto a su remuneración por las funciones que cumplen, invadiéndose de actitudes negativas, entre desgano, corrupción afectando la seguridad del establecimiento penitenciario.

Asimismo, considerando la inaplicación de la Ley 29709 (Huamani Servellón, 2017), en su investigación referente a la organización normativa y reformas para el trabajo penitenciario, donde tiene como objetivo explicar la necesidad de una legislación que proteja los derechos fundamentales de personas que ofrecen sus servicios a un empleador difuminado, llegando a concluir que este grupo de trabajadores penitenciarios se encuentran en un situación de vulnerabilidad ya que surge la necesidad de asegurar, principalmente, una remuneración equitativa y apropiada a las funciones, junto a ello establecer derechos laborales básicos y las condiciones mínimas de trabajo.

Así también, teniendo en cuenta la inaplicación de la Ley 29709 Cruzado Y Gonzales (2021), Vega (2018), analizaron el nivel de compromiso organizacional de los servidores de seguridad penitenciaria, buscando determinar su nivel de compromiso organizacional, concluyendo que es necesario la aplicación de talleres o programas sensibilizadores para concientizar al trabajador sobre la organización y la institucionalidad asimismo, reducir las brechas laborales y remunerativas en el personal de la misma línea laboral con la finalidad de mejorar el compromiso emocional y organizacional que pueda permitirles sentirse conforme a sus funciones y derechos.

Con respecto a la inaplicación de la Ley 29709, encontramos a, Mayorga (2021), en su investigación sobre la desnaturalización del contrato laboral por la aplicación fraudulenta del Decreto Legislativo N° 1057 al personal penitenciario de Puerto Maldonado, teniendo como objetivo establecer la relación que tiene la contratación bajo el régimen CAS y la desnaturalización del contrato laboral, llegando a inferir que la suscripción de contratos CAS en el INPE transgreden los derechos laborales del personal que labora en las instalaciones penitenciarias, ya que este

tipo de contratos caen en un vicio de nulidad, pues se advierte que las funciones del personal del INPE contratado bajo la modalidad CAS, es de carácter permanente y no temporal, no cumpliendo con lo establecido en el DL 1057, que en sus disposiciones complementarias finales indica claramente la prohibición de contratación para cubrir cargos con funciones permanentes a través de personas jurídica o naturales que brinden servicios temporales, entonces es ilegal la contratación de CAS para funciones permanentes con la que sostiene todo los trabajadores de seguridad del INPE, desnaturalizando la modalidad CAS pues no existe función temporal que los agentes de seguridad penitenciaria cubran, debido a que su servicio de seguridad es permanente, esto afecta los derechos constitucionales y la estabilidad laboral, contraviniendo el principio de legalidad, por la actuación contraria a la ley de los funcionarios del INPE a cargo de los contratos. A ello podemos decir que esto también genera una desigualdad y discriminación en cuanto a los sueldos y demás beneficios sociales ya que existe personal de seguridad en el régimen 276 con beneficios y remuneraciones por encima de los CAS a pesar que personal de ambos regímenes, realizan las mismas funciones de seguridad.

Asimismo, con respecto a la igualdad laboral, tenemos a Vargas (2021), quien en su investigación sobre la ley Servir y el desempeño de los trabajadores del INPE, busco determinar la relación existente entre la Ley Servir, la reforma laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del INPE, llegando a la conclusión, que es importante y necesario el establecimiento de nuevas políticas y mecanismos asertivos explicando el procedimiento de la Ley Servir, asimismo, realizar mejoras en el ámbito laboral de acorde a las funciones y desempeño, considerando aspectos como el liderazgo, la formación técnica y condiciones humanas. También es necesario el desarrollo de una adecuada dirección administrativa que busque unificar los diferentes sistemas laborales propiciando la equidad de las remuneraciones y empoderamiento de los servidores penitenciaros con la institución.

Tenemos también a, De la Sota (2021), Llique y Beyá (2015), quien, en su investigación sobre la estabilidad laboral en el Perú, manifiesta que la estabilidad laboral está enmarcada dentro del derecho del fundamental del trabajador o empleado, el cual le permite permanecer de manera indefinida en un puesto laboral o una organización, con ello asegurando un ingreso económico y el bienestar social. Asimismo, los trabajadores deben tener un contrato indefinido a penas lleguen a los 5 años continuos, siendo potestad de la organización poder contratar bajo ese régimen ante del tiempo establecido, pero ello contrasta con la amplia gama de régimen laborales para funciones indeterminadas, creando un fenómeno de inestabilidad laboral que afecta a los peruanos en diferentes niveles sociales.

También, Quispe y Jimenez (2019), quienes en su investigación sobre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del INPE, analizo si la comunicación eficaz influye en el clima y desempeño laboral del personal penitenciario, llegando a la conclusión de que a pesar que se evidencia una relación favorable entre el clima organizacional y el desempeño laboral, es necesario fortificar y hacer más sólido el trabajo en equipo, buscando implementar una ventaja competitiva que coadyuve a conseguir los objetivos institucionales.

Asimismo sobre la estabilidad laboral, Villalobos y Pérez (2017) y Ruiz (2019), sostiene en su investigación sobre la rotación de los trabajadores penitenciarios y su relación con el desempeño laboral, que la rotación influye en de manera significativa en el desempeño laboral, pues esta rotación se da de manera general entre todos los trabajadores de seguridad, los cuales mantiene diferentes regímenes laborales, pero mismas funciones, dejando evidente la desigualdad laboral, entre los trabajadores que rotan en el INPE, llegando a la conclusión que se debe proteger al trabajador minimizando la rotación y promoviendo la estabilidad laboral del personal CAS, aplicando una serie de estrategias que incentiven al trabajador a quedarse y mejore su desempeño y satisfacción laboral.

Relación a la inaplicación de la Ley 29709, también tenemos a, (Jaramillo Baanante & Campos Ugaz, 2019), en su artículo sobre los contratos laborales en el Perú, han establecido que los contratos a plazo fijo están siendo cada vez más usados por las empresas ya que presentan una serie de propiedades haciéndolo exacerbado, por otro lado los empleos a plazo fijo tienden a ser rotados continuamente, evidenciándose también que las transiciones hacia otros tipos de regímenes laborales son bastante limitadas, reflejando una segmentación notoria en el uso de contratos a plazo fijo y por tiempo indeterminado

Como Antecedentes internacionales, Concerniente a la estabilidad laboral, encontramos a Güerri (2019), Henao y Góngora (2015) en su investigación sobre la reforma penitenciaria y sus funcionarios, busca un cambio en el sistema penitenciario, teniendo como objetivo enfatizar la importancia de la presencia de los funcionarios en todo momento para mantener la estabilidad y buen funcionamiento de las prisiones, sosteniendo que la funcionalidad de la institución penitenciaria se ve lesionada cuando la realidad laboral del personal sufre cambios y no hay equidad en cuestión de derechos laborales, ello se debilita más, cuando los funcionarios no reciben el apoyo del Estado.

También a Rojas (2021), Ortiz (2017), quienes analizaron la aplicación del derecho de igual remuneración por igual trabajo, explicando la importancia de conocer la norma, asimismo, explica otros factores como el trato diferenciado y el sueldo en la estructura de remuneraciones sumado con la vulneración cometida por la desigualdad de género, lo que puede causar la desafección de los trabajadores o falta de voluntad en el trabajo encomendado, llegando a concluir, que es necesario hacer una equivalencia con respecto al sueldo y las funciones del trabajador, utilizándose no solo el régimen laboral si no, la realidad laboral, mediante la creación de normas estructuradas que protejan los derechos de los trabajadores y algunas específicas para la mujer en un contexto de situaciones necesarias para su desarrollo profesional.

Marketwire, (2021), Rodríguez Pérez & García Alvarado (2021), refiere en su investigación sobre la estabilidad del empleo y como este viene creciendo el campo laboral durante la pandemia por Covid, analizando las fluctuaciones en la mano de obra, recomendando una nivelación de remuneraciones y que las condiciones laborales mejoren en los próximos años, tomando la contratación dentro de un contexto inclusivo, sumándose como carácter humano una remuneración sin discriminación por su condición.

Tomando en cuenta la inaplicación de la Ley 29709, Serna (2020), Gómez (2016), Eisenbarth & Chen (2022), Ferreira, Firpo y Messina (2022), coligen que el trabajo penitenciario puede ser una relación laboral o una relación de derecho público, sosteniendo esta posición mediante el análisis al ordenamiento jurídico y el tratamiento que le ha dado al trabajo penitenciario, buscando determinar y también identificar si dentro del trabajo penitenciario es necesario configurar la tercerización laboral o tener en claro que la naturaleza laboral de los trabajadores penitenciarios es de una relación de derecho público, llegando a concluir que existe una vulneración del Estado al limitar el derecho laboral de las personas privadas de libertad, pues se niegan a reconocer la remuneración justa con carácter salarial para quienes realizan trabajos intramurales, si bien es cierto, este personal no cuentan la cualidad de personal de seguridad penitenciario, pero ante una analogía dentro de este contexto, podemos decir que la falta de reconocimiento de una remuneración justa puede afectar el entorno penitenciario, con ello recargar de aspectos no contemplados en las funciones de los agentes de seguridad, los cuales tampoco serán reconocidos adicionalmente, pese que la deficiencia del Estado es el responsable.

Gatta, Mattioli, Mencarini, & Vignoli, (2021), Han & Kim, (2020), en sus investigaciones sobre la Incertidumbre laboral, concerniente a la inestabilidad, buscan explicar que la estabilidad y la resiliencia percibida del empleo es importante para el trabajador sobre la actitud de riesgo posible, pues a medida que tenga nivel de confianza respecto a la estabilidad de trabajo, podrá desempeñar sus funciones

con total seguridad y capacidad, concluyendo finalmente que la noción de incertidumbre laboral incluye distintas expectativas hacia el futuro, que deben considerarse por separado, pues el trabajador opta por la que mejor le convenga, generando inestabilidad laboral, así también queda claro que la estabilidad laboral estimula la innovación organizacionales, donde los trabajadores de acuerdo a su experiencia puede implementar otras medidas eficientes para sus funciones.

Así tenemos con respecto a la igualdad laboral a, Nieto, (2016), Aguilera y Castro (2018), quienes representaron una serie de regularidades sociales que muestran del porque las preferencias de discriminación de los empleadores, indicando que estas se sujetan directamente a determinaciones que la norma les permite realizar y en muy pocas ocasiones por desconocimiento, concluyendo que los empleadores clasifican a sus trabajadores por algunos elementos como las funciones y responsabilidades que realizan, los años de estudio y el salario que percibe, ajustando a lo que mejor pueda aplicar vinculando los interés organizacionales y dejando de lado los derechos laborales.

En la misma línea tenemos a Oh, Park, & Lee (2022), Dengler, Cordula, & Hohmeyer, (2021), Xinhua, (2022) y Arranz, García y Hernanz, (2017), Bermúdez Figueroa & Roca, (2022), quienes investigaron aspectos de la estabilidad laboral y la transición de los empleados a la asistencia social, tomando en cuenta la moderación de los géneros, manifestando que si bien queda claro que los mercados labores presentan flexibilidades en cuanto a las oportunidades de empleo para los desempleados es posible que no busquen fomentar la estabilidad laboral, pues algunos segmentos del mercado laboral ofrecen una entrada rápida para el trabajador, pero esta no es sostenible en el tiempo; el capital humano es imprescindible en toda organización pues este tiende a relacionarse positivamente con la aceptación del trabajo buscando la estabilidad para ambos sexos, pero lamentablemente el papel del determinante sociodemográfico difiere según el género. Por ello es vital que el trabajador tenga una seguridad laboral sostenible donde sin importar el género y su condición sociodemográfica este pueda demostrar

sus capacidades y recibir de acorde a ello un salario justo, recomendando un cambio en las políticas discrecionales laborales, ya que se ha denotado la ausencia de trabajo es cada vez más permanente.

Para la Formulación conceptual tenemos a nuestras categorías, la inaplicación de la ley, se da cuándo el órgano estatal o privado se reúsa a cumplir con el marco normativo por diferentes motivo, contraviniendo de esta manera la norma, en este caso contraviene con los derechos fundamentales de los trabajadores penitenciarios, pues al inaplicares una ley de índole laboral, afecta el principio de legalidad, el derecho a un trabajo justo y en equidad, el derecho a una remuneración de acorde a la funciones cumplidas, también tenemos a la Estabilidad laboral, siendo esta una herramienta para cautelar el derecho laboral, pues toda persona al necesitar subsistir y desarrollarse íntegramente necesita trabajar de manera permanente para cubrir sus necesidades básica, es por ello la necesidad de tener una estabilidad laboral que le permita cubrir sus gastos personales y otras obligaciones, la estabilidad laboral es la permanencia indefinida en un trabajo. Sistema penitenciario, es un mecanismo establecido para vigilar y someter a las personas que han sido sentenciados por cometer delitos a pena privativa de libertad, derecho a la igualdad, es el derecho a ser tratado con respeto sobre contextitos iguales en cualquier aspecto fundamental, sin ser discriminado por ningún tipo de motivo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

3.1.1. Tipo de investigación:

El presente proyecto de investigación es tipo aplicado, en vista que se busca solucionar el problema expuesto en la presente a través de un proyecto - modificatoria de ley, asimismo, la presente busca aportar conocimientos hacia otros investigadores que mantienen nuestra línea sobre nuestros objetivos y tema. Cabe mencionar que contamos con un enfoque cualitativo, para lo cual toda esta información va a ayudar a incrementar los conocimientos científicos, juntos con los ya planteados por anteriores investigadores, de esta manera contribuir a los futuros estudios y discusiones sobre la estabilidad laboral y la inaplicación la norma. (Gabriel Ortega, 2017)

El proyecto tiene un diseño teórico descriptivo, basado fundamentalmente en la recopilación de estudios bibliográficos y obtención de información, en donde el investigador realizo la recolección de datos e información científica concernientes a nuestras (categorías) y (subcategorías) de investigación.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

Tabla 1. categorización

| CATEGORÍAS | SUB CATEGORÍAS |
|------------------------|------------------------|
| Inaplicación de la ley | - Regímenes laborales |
| | - Discriminación |
| | - Desigualdad salarial |
| Estabilidad laboral | - Beneficios sociales |
| | - Ambiente laboral |
| | - Presupuesto estatal |

Elaboración propia: 2022

3.3. Escenario de estudio

Nuestro escenario de estudios será el distrito del Callao, el mismo que alberga a centros penitenciarios que contienen una gran población de internos siendo específicamente los centros penitenciarios de Ancón 1 (Piedras Gordas 1) y Ancón 2 (Piedras Gordas II), cabe mencionar que los establecimientos penitenciarios que conforman nuestro escenario de estudio están algo alejados de la ciudad.

3.4. Participantes

Los participantes son profesionales del INPE, quienes, en las diferentes áreas administrativas y operativas, que se encuentran en diferentes regímenes laborales, los mismos que serán sujetos a nuestra técnica e instrumento para la obtención de datos verdaderos y sólidos del contexto donde desarrollaremos nuestra investigación teniendo como muestra a 10 diez entrevistados.

Tabla 2. participantes

| <i>N°</i> | <i>ENTREVISTADO</i> | <i>PROFESIÓN</i> | <i>EXPERIENCIA</i> |
|-----------|---------------------------------------|--------------------------------------|--------------------|
| 01 | Herguay Anores Hurtado | Abogado INPE | 09 años |
| 02 | Michael Padra Gutiérrez | Personal técnico administrativo INPE | 12 años |
| 03 | Rosa Mercedes Acosta Naveda de Lavrov | Abogada INPE | 10 años |
| 04 | Guillermo Roque Achagui | Alcaide Seguridad INPE Callao | 18 años |
| 05 | Javier Lazo Rumichi | Secretaria dirección | 05 años |
| 06 | Malca Carlos Contreras | Ex director del EP Ancón 2 | 19 años |
| 07 | Carlos Lazo Ponceca | Jefe de seguridad | 13 años |
| 08 | Jasmín Milagros Gallardo Casana | Guardia INPE | 16 años |

| | | | |
|----|---------------------------------|--------------|---------|
| 09 | Mirella Ishamar Chiroque Yangua | Guardia INPE | 14 años |
| 10 | Portocarrero Mestanza Nancy | Abogada | 08 años |

Elaboración propia: 2022

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnica:

Como técnica, aplicaremos la entrevista, esta se realizará en forma abierta manteniendo la tonalidad de la investigación, contando con la autorización del entrevistado, para ser grabada y posterior registrada solo con fines educativos y de la presente investigación.

3.5.2. Instrumento

Utilizaremos la guía de preguntas, un cuestionario abierto que tendrá como contenido 9 nueve ítems, relacionadas a nuestros objetivos, esta guía será validada por 3 tres expertos especialistas en el tema, pertenecientes a nuestra casa de estudios, asimismo se aplicará una guía documental la misma que contendrá los argumentos más resaltantes de investigadores curados previamente.

3.6. Procedimientos:

Como procedimiento metodológico aplicamos la recolección de información bibliográfica de fuentes solidas de carácter científico con la finalidad de resolver problemática presentada en nuestro tema, asimismo nuestro procedimiento versa en un enfoque cualitativo, con diseño en la teoría fundamentada, donde nuestra técnica es la entrevista, teniendo como instrumento una guía de entrevista.

3.7. Rigor científico:

Es necesario que nuestras fuentes y toda la data cuente con rigor científico, para que la presente tenga la misma cualidad, por ello nuestro instrumento fue validado por docentes especialistas en el tema.

Tabla 3. Expertos de validación

| Validación de Guía de Entrevista | | | | | |
|----------------------------------|-------------------------------|----------|---------|----|-----------|
| N° | DATOS GENERALES | DNI | CARGO | % | CONDICIÓN |
| 01 | Vega Colquipisco Jhonatan | 43611140 | docente | 95 | Muy buena |
| 02 | Fernando La Torre Guerrero | 09961844 | docente | 95 | Muy buena |
| 03 | Avila Ortiz Linda Izela | 18021946 | docente | 95 | Muy buena |

Elaboración propia: 2022

3.8. Método de análisis de la Información:

La metodología aplicada en el presente proyecto, se realizó utilizando el análisis de tipo cualitativo sobre toda la información obtenida, lo que conllevo aplicar una estructura y organización del material acopiado, posterior se elaboró el instrumento con rigurosidad científica.

3.9. Aspectos éticos:

Nuestro proyecto ha considerado como aspecto fundamental, el respeto de la autoría de los investigadores referidos, manteniendo la esencia de sus opiniones y conclusiones, asimismo, hemos aplicado una serie de valores, los mismo que le han otorgado la originalidad que requiere una investigación de carácter científico, acatando la R.V. N° 281 -2022 /VI-UCV del 25 de julio del 2022; toda la información expuesta en la presente no genera ningún tipo de daño o afectación a la integridad de las personas.

IV. RESULTADO Y DISCUSIÓN

De acuerdo a nuestras entrevistas realizadas a los especialistas obtuvimos los siguientes resultados:

Según nuestro objetivo general y sus tres interrogantes:

Primera pregunta, de acuerdo a su Opinión, explique ¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, causa un ambiente de inestabilidad laboral en el personal penitenciario?

A ello, los especialistas Anores, Padra, Acosta, Lazo R., Lazo P., Gallardo y Chiroque (2022), quienes indican, que esta inaplicación de la ley, causa desigualdad e inestabilidad laboral, debido a la existencia de tres regímenes laborales, ya que dentro de estos existe contratos temporales que causan la inestabilidad en agentes del INPE, asimismo, generan un estado de desconformidad al resto de personal, ya que al haber tres tipos de régimen laboral dentro de la institución, son el personal de La ley 1057 quienes al no ostentar contrato permanente o nombrado corren el riesgo de ser despedidos quedándose sin el respaldo de un contrato que los ampare, mientras que Roque, Carlin y Portocarrero (2022), consideran que no es una causal de inestabilidad laboral, el hecho de no aplicar una ley, considerando que existen otros regímenes laborales, ya que estos se aplican de acuerdo a la necesidad y capacidad de pago de la institución

Segunda pregunta, según su experiencia, argumente ¿considera usted que la inaplicación de la Ley 29709, genera diferencias asistenciales en el personal penitenciario?

Asimismo, respondiendo a la **segunda pregunta** Anores, Padra, Acosta, Roque, Lazo R, Lazo P., Gallardo, Chiroque y Portocarrero (2022) manifiesta que la falta de aplicación de la ley 29709, genera diferencias asistenciales, ya que el personal tiene funciones similares pero no son asistidos de manera equitativa, debido a que no

todos los agentes penitenciarios reciben los mismos beneficios como por ejemplo la escolaridad aun siendo conedores que muchos son cabeza de familia, por otro lado una opinión contraria Carlin (2022), infiere que la inaplicación de la Ley 29709, no genera diferencias asistenciales, considerando que los derechos asistenciales están contemplados por la Constitución y enmarcados en cada uno de los regímenes laborales.

Tercera pregunta, de acuerdo a su criterio, explique ¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, genera desigualdad salarial del personal penitenciario a pesar que realizan mismas funciones?

Dando respuesta a nuestra **tercera interrogante** Anores, Padra, Acosta Lazo R. Lazo P., Gallardo y Chiroque (2022), indican que se ha visto reflejado una desigualdad salarial en todo el personal del INPE, a pesar que se cumplen las mismas funciones y obligaciones, donde los agentes de seguridad asumen el mismo riesgo y es más ya habiéndose evidenciado en pandemia las necesidades del personal, no es justo el trato que hasta el día de hoy reciben, por ejemplo podemos observar que un servidor penitenciario que pertenece al régimen laboral 297909 sea el caso de un T1 (Técnico de primera) está recibiendo un sueldo de S/ 2.200 (dos mil doscientos soles), en comparación de un régimen CAS que recibe un sueldo de S/1.800 (mil ochocientos soles), se puede apreciar la gran diferencia económica que hay entre estos dos regímenes laborales, trastocando de esta manera la igualdad salarial, ya que ambos agentes penitenciarios cumplen la misma funciones laborales dentro de la institución pero existe un desnivel de remuneraciones, siendo contrario a lo dicho por los anteriores entrevistados, Roque, Carlin y Portocarrero (2022), manifiesta que la desigualdad salarial existe en todos los regímenes laborales, independientemente si se aplica la Ley 29709. Ya que cada régimen tiene una escala remunerativa dispuesto por ley.

Para sostener nuestra opinión y la de los especialistas contamos con nuestra **guía documental** donde encontramos a Sánchez (2021), manifiesta que debido a la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el INPE, se observa la falta de meritocracia la cual causa inestabilidad en el ambiente laboral debido a que los

puestos de confianza y de jefatura no cumplen con el perfil idóneo para las funciones encomendadas, con ello se trastoca la igualdad laboral y la oportunidad de crecer profesionalmente en la carrera penitenciaria, así como la delegación de funciones iguales a agentes de diferente régimen laboral, así también ello está lejano a la realidad laboral y funcional que desempeñan, pues muchos cubren funciones similares y reciben sueldos muy diferentes, a ello se le suma los beneficios sociales que también son ajenos a la realidad laboral, este recurso económico cubre ciertas necesidades que se generan por la labor encomendada, como grescas con los internos y otros elementos que generan gastos externos, por lo tanto se necesita una igualdad remunerativa debido a la realidad laboral y funciones asumidas por el personal del INPE, aunque existe la Ley 29709 y la Ley 30057, que regulan la carrera y las remuneraciones penitenciarias, los pagos son distintos aun entre pares y con mismos deberes laborales.

Sosteniendo lo dicho anteriormente, El Peruano (2017). Da a conocer el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, donde el colegiado indicó que la estabilidad laboral está vinculada a la estabilidad jurídica que tiene el trabajador una vez superado el periodo de prueba, según corresponda, en tal sentido se da preferencia en la contratación permanente o indefinida antes que a la temporal, siendo así que el trabajador tiene el derecho a ser contratado bajo un plazo por régimen indeterminado cuando la naturaleza de su labor o función así lo requiera, tomando como referente la Constitución Política del Perú del año 1979 la cual hacía referencia tanto a la estabilidad laboral de entrada y salida. Entonces la estabilidad laboral va a estar vinculada al régimen de contratación que tenga y a las funciones que esta establezca, las cuales si son de manera permanente entonces se requerirá un contrato indefinido, ya que es el derecho del trabajador sostener un contrato que proporcione una estabilidad laboral por las funciones o naturaleza del trabajo, prevaleciendo siempre el contrato indefinido antes que el temporal. Dentro del sistema laboral existe una serie de regímenes de contratos, en la cual se da preferencia por el tiempo de funcional o naturaleza permanente del trabajo, al contrato indefinido, que dando establecido que, en el INPE, las labores de los

agentes de seguridad es un trabajo permanente, el cual requiere que el personal este dentro de un contrato indefinido y un régimen distinto al de CAS.

Por lo antes indicado, **nace la discusión** de las opiniones, investigaciones y normatividad, estableciendo notoriamente que la mayoría de especialistas han determinado que la inaplicación de la Ley 29709 Ley de Carrera Especial Publica Penitenciaria, trae consigo una serie de conjeturas desfavorables a los trabajadores que se encuentran en regímenes ajenos a esta norma y el régimen 276, afectando así, la estabilidad laboral , como también la reducción de su capacidad económica, al ser remunerados por debajo de sus colegas, pese a que cumplen funciones y obligaciones iguales, no respetando que la norma establece que los contratos concernientes a las instituciones públicas con funciones permanentes no pueden ser regidos bajo contratación de personal en regímenes temporales como los son los CAS. Quedando claro la desigualdad salarial entre los regímenes y la falta de igualdad asistencial, por otro lado, una minoría indican que, a inaplicación de la norma en cuestión, no afecta al trabajador ya que están dentro de un régimen laboral y este contiene los dispositivos necesarios según su función para el que fue contrato, considerando sus derechos y obligaciones según la norma laboral.

Por lo que **nuestro supuesto ha sido demostrado y respaldado**, y se puede concluir que la inaplicación de la ley 29709, Ley de Carrera Especial Publica Penitenciaria, conlleva a una serie de conjeturas desfavorables a los trabajadores que se encuentran en regímenes ajenos a esta norma, ya que se afecta la estabilidad laboral, pues, a pesar que la norma referida establece y ordena que no celebren contratos temporales ya que son una institución pública que sostiene funciones permanentes, como lo es la seguridad y vigilancia de los reos e instalaciones penitenciarias, entonces queda claro que los regímenes laborales ajenos al de la ley 29709, vulnera los derechos laborales de los agentes de seguridad y otros trabajadores del INPE, pues denota una inestabilidad salarial y asistencial quebrantando la estabilidad laboral del personal penitenciario al estar sometidos bajos contratos modales que contravienen la norma.

Según nuestro primer objetivo específico y sus tres interrogantes:

Cuarta pregunta, según su experiencia, argumente ¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709 transgrede la igualdad laboral del personal penitenciario?

Concerniente a la **cuarta pregunta**, Anores, Padra, Acosta, Roque, Lazo R, Carlin, Lazo P, Gallardo y Chiroque (2022), sí, porque ello no permite la nivelación de los regímenes laborales dentro del sistema laboral del INPE, en vista que los agentes penitenciarios realizan las mismas labores, asimismo la inaplicación de la norma en referencia trasgrede el derecho a la igualdad laboral, denotando una cierta distinción y discriminación, en personal que cumplen funciones permanentes e iguales, corriendo los mismos riesgos laborales, a ello se suma la falencias como los contratos direccionados y la ausencia de meritocracia, por otro lado Portocarrero (2022), manifiesta que no transgrede, ya que todos tiene acceso al trabajo, de acuerdo a su tipo de contrato

Quinta pregunta, de acuerdo a su opinión, explique ¿Cree usted que la inaplicación de la Ley 29709 genera discriminación laboral en el personal penitenciario?

Con respecto a la **quinta Pregunta**, Anores, Padra, Acosta, Lazo R, Carlin, Lazo P, Gallardo, Chiroque y Portocarrero (2022), refieren que la discriminación se manifiesta ya que el personal a ingresado a la institución del INPE bajo el mismo procedimiento, pero un grupo goza con menores derechos que los demás, ello se observa en la diferencia de la remuneración salarial, a los trabajadores que cumplen las mismas funciones, responsabilidades y ocupan los mismos cargos, siendo el régimen CAS el más vulnerado pesar que la norma indica que no se debe aplicar a labores permanentes pues tiende a presentarse elementos discriminatorios y de desigualdad en cuestión beneficios sociales, estabilidad laboral y otros derechos que se relacionan a estos, generando con esto, un ambiente hostil, con una opinión

contraria se presenta Roque, (2022) que indica, que cada trabajador tiene sus funciones, derechos y deberes, de acuerdo al régimen en que se encuentra según la ley.

Sexta pregunta, según su experiencia, explique ¿Considera usted, que, la aplicación de la Ley 29709 permitiría el trato justo de todo el personal penitenciario?

En relación a la **sexta pregunta**, Anores, Padra, Acosta, Roque, Lazo R, Carlin, Lazo P, Gallardo, Chiroque y Portocarrero (2022), los entrevistados manifiestan que, la aplicación de norma 29709, implicaría una remuneración estándar de acuerdo al cargo y función de manera homogénea a todos los trabajadores que se encuentre en el mismo nivel de responsabilidad y funciones, no existiendo desigualdad en el trato laboral conllevando a que las condiciones y estabilidad laboral sean las mismas para todos, de esta forma estandarizando y homogenizando los regímenes laborales para las funciones permanentes, equilibrando los derechos de todos los trabajadores de la institución penitenciaria.

Así también en nuestra **guía documental** encontramos a Vargas (2021), quien indica que la reforma laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del INPE, conllevan a que se unifiquen los sistemas laborales, ya que estos contienen funciones similares pero diferentes remuneraciones y reconocimientos de beneficios sociales, los cuales generan un descontento en el personal, motivo por el cual se deben emplear mecanismos que busque el reconocimiento del régimen laboral de acuerdo a las funciones encomendadas, siendo necesario el desarrollo de una adecuada dirección administrativa que busque unificar los diferentes sistemas laborales propiciando la equidad de las remuneraciones y empoderamiento de los servidores penitenciaros con la institución. Por ello el Pleno. Sentencia 619/2020. (2020). EXP. N° 05729-2015-PA/TC – Cajamarca, indica que la empleada no ha meritado la diferenciación de sueldos de sus trabajadores a pesar que estos se encuentran cumpliendo las mismas funciones, ósea ganan

sueldos distintos por los mismos conceptos realizan las mismas funciones y se encuentran cubriendo el mismo cargo y debido a la falta de justificación adecuada o razonable que sustente a la diferenciación de sueldo, queda claro que existe un tratamiento diferenciado en las remuneraciones del personal a pesar que estos cumplen las mismas funciones y tiene el mismo cargo, con ello se acredita la vulneración el derecho a la igualdad.

Asimismo, **nace la discusión** estableciéndose que, en su mayoría, los especialistas manifiestan que la implicación de la ley no permite la nivelación de los regímenes laborales dentro del Instituto Nacional Penitenciario, pues se trasgrede el derecho a la igualdad laboral, denotando una cierta distinción y discriminación, en personal que cumplen funciones permanentes e iguales, corriendo los mismos riesgos laborales, pero observándose la diferencia remunerativa, teniendo también una mínima participación opositora a la opinión en mayoría que indica que no se transgrede la igualdad laboral, ya que todos tiene acceso al trabajo y una remuneración, de acuerdo a su tipo de contrato, a esta opción se le contradice, indicando que el personal a ingresado a la institución del INPE bajo el mismo procedimiento, pero un grupo goza con menores derechos que los demás, ello se observa en la diferencia de la remuneración salarial, a los trabajadores que cumplen las mismas funciones, responsabilidades y ocupan los mismos cargos, siendo el régimen CAS el más vulnerado, a pesar que la norma indica que no se debe aplicar este contrato a labores permanentes pues tiende a presentarse elementos discriminatorios y de desigualdad en cuestión beneficios sociales, estabilidad laboral y otros derechos que se relacionan a estos,

Por lo que **nuestro supuesto se ha sostenido**, ya que la inaplicación de la Ley 29709, infringe el derecho a la igualdad laboral, denotando distinción y discriminación, en el personal que cumplen funciones permanentes e iguales, corriendo los mismos riesgos laborales, pero observándose la diferencia remunerativa, reduciendo la capacidad económica de los trabajadores en cuanto a su remuneración, pues esta última se encuentra por debajo de otros trabajadores

que cumplen los mismos cargos y funciones a pesar que el personal a ingresado a la institución del INPE bajo el mismo procedimiento, pero un grupo goza con menores derechos que los demás, siendo el régimen CAS el más vulnerado, a pesar que la norma indica que no se debe aplicar este contrato a labores permanentes pues tiende a presentarse elementos discriminatorios y de desigualdad en cuestión beneficios sociales, estabilidad laboral y otros derechos que se relacionan a estos, entonces queda claro que el régimen laboral CAS vulnera los derechos laborales de los agentes de seguridad y otros trabajadores del INPE, pues denota una desigualdad salarial y asistencial.

Según nuestro segundo objetivo específico y sus tres interrogantes:

Séptima pregunta, según su criterio, argumente ¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, transgrede los beneficios sociales del personal penitenciario?

Con respecto a la séptima interrogante, los entrevistados Anores, Padra, Acosta, Lazo R, Lazo P, Gallardo y Chiroque (2022), indican que la inaplicación de la norma, transgrede los beneficios sociales porque al personal contratado bajo otro régimen laboral, no se le brinda todos los beneficios que un agente dentro de la ley 29709 recibe en el mes de julio y diciembre, asimismo no cuentan con en vacaciones escolaridad, gratificaciones, permisos, entre otros, tales es el caso delo trabajadores CAS, ello colocando en un estado de vulneración a estos trabajadores de contrato temporal, ya que no cuentan con seguro y atención medica de acorde a las funciones riesgosas que realizan, siendo contraria la opinión de Roque, Carlin y Portocarrero (2022) quien manifiesta que no se transgrede debido a que se ha determinado que beneficios tiene cada trabajador según el tipo de contrato laboral.

Octava pregunta, de acuerdo a su experiencia, explique ¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, coloca en situación desventajosa a los trabajadores CAS con respecto al personal penitenciario que está en régimen laboral 276?

Con respecto a la octava interrogante, los entrevistados Anores, Padra, Acosta, Lazo R, Carlin, Lazo P, Gallardo, Chiroque y Portocarrero (2022), manifestaron que si se encuentran en situación desventaja los trabajadores CAS, debido a que no cuentan con estabilidad laboral dentro de la institución, pese a que son personal del mismo nivel jerárquico y funcional que otros que se encuentran en regímenes laborales diferentes, siendo la realidad que ellos trabajan y cumplen funciones permanentes, así tenemos a Roque, (2022) quien indica que el régimen laboral ha sido creado para un cierto tipo de función, los CAS son contratos temporales que se dan de acuerdo a una necesidad, en el cual están contemplados sus derechos laborales.

Novena pregunta, según su opinión, explique ¿considera que la inaplicación de la Ley 29709, se debe a factores presupuestales del Estado?

Con respecto a la novena interrogante, los entrevistados Anores, Padra, Acosta, Roque, Lazo R, Carlin, Lazo P, Gallardo, Chiroque y Portocarrero (2022), manifiestan el factor presupuestal el principal, ya que el Estado es quien designa el dinero para poder homogenizar las remuneraciones y todo el costo económico que trae la migración de regímenes laborales a la Ley 29709, pero también tiene mucho que ver la capacidad de gestión y la voluntad de querer realizar esta reestructuración laboral a favor de los trabajadores, que recae en los funcionarios de alto nivel, que muchas veces por manejo político o interés ajenos a la institución no lo realizan. Observándose como segundo factor la falta de voluntad de las autoridades quienes no sustentan el requerimiento de presupuesto para que todos los trabajadores penitenciarios ingresen a la ley 29709.

De acuerdo a **nuestra guía documentaria**, tenemos a Pérez y Montes (2016), quienes refieren que las condiciones laborales de los trabajadores del centro penitenciario, determinan ciertos factores de riesgo, pues él personal está sujeto a ataques directos por parte de los presos demostrando así, descontento e insatisfacción por las condiciones laborales ya que la desigualdad de los regímenes

laborales presenta afectaciones a la remuneración, servicios médicos y otros beneficios, asimismo de acuerdo al contexto ambiental y las condiciones de salubridad donde desarrollan sus funciones, tanto en el área administrativa y de guardia transgreden su seguridad pues son inadecuadas; pero a pesar de ello no renuncian al empleo debido a que esto conlleva a beneficios sociales con los cuales cubre sus secuelas laborales, ello entonces nos dice que la diferencia de regímenes en los trabajadores de las cárceles deben establecer la igualdad de beneficios, los guardias no deben tener regímenes distintos con beneficios desiguales ya que cubren la misma función. A ello tenemos el Reglamento de la Ley N° 29709. (2012). Reglamento de la Ley N° 29709, ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria que establece en su Artículo 24, que una vez que se apruebe el periodo de prueba el servidor penitenciario está habilitado para continuar la carrera especial publica penitenciaria, y por otro lado el Artículo 27, establece que a la remuneración es equitativa, de acuerdo al grado de especificidad del puesto, entonces la inaplicación de la norma afecta en el reconocimiento de beneficios sociales, como por ejemplo la remuneración, que a pesar que establece que, una vez aprobado la etapa de prueba, nos encontramos en la carrera publica penitenciaria, existe la contratación CAS, siendo este régimen el que más afecta los beneficios ya que son reducidos, no respetando la norma en cuanto a la equidad de la remuneración en los trabajadores que tiene mismo cargo y función.

Asimismo, **nuestra discusión** consiste, en la opinión de los especialistas que refieren sobre la inaplicación de la norma, la cual transgrede los beneficios sociales de los contratados bajo otro régimen que no sea la ley 29709, ya que están exentos de vacaciones escolaridad, gratificaciones, permisos, entre otros, siendo los vulnerados directamente los contratos CAS, siendo un contrato temporal, sin seguro y atención médica, pese a que cumplen funciones riesgosas, quedando desprotegida su estabilidad laboral dentro de la institución, pese a que son personal del mismo nivel jerárquico y funcional que otros que se encuentran en regímenes laborales diferentes, siendo la realidad que ellos trabajan y cumplen funciones permanentes, contradiciendo esto un mínimo de los especialistas, explicando que

no se transgrede debido a que se ha determinado que beneficios tiene cada trabajador según el tipo de contrato laboral. Por otro lado, la norma, Ley N° 29709, ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria indica, que una vez que se apruebe el periodo de prueba el servidor penitenciario está habilitado para continuar la carrera especial publica penitenciaria, y por otro lado el Artículo 27, establece que a la remuneración es equitativa, de acuerdo al grado de especificidad del puesto,, cabe indicar que también se sostiene que ello se debe a la falta de recursos presupuestales y voluntad de gestión para realizar la restructuración laboral a favor de los trabajadores.

Por lo que **nuestro supuesto se ha corroborado**, concluyendo se quebranta los beneficios sociales de los contratados bajo otro régimen que no sea el de la Ley 29709, ya que no cuentan con vacaciones escolaridad, gratificaciones, permisos, entre otros, siendo los agentes vulnerados directamente, los que cuentan con contratos CAS, debido a que este contrato tiene como naturaleza ser temporal, sin beneficios y asistencias sociales necesarias para resguardar su integridad por la peligrosidad de la funcione que realizan, quedando así desprotegidos dentro de la institución, pese a que son personal del mismo nivel jerárquico y funcional que otros que se encuentran en regímenes laborales diferentes, la ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria indica, que una vez que se apruebe el periodo de prueba el servidor penitenciario está habilitado para continuar la Carrera Especial Publica Penitenciaria, y por otro lado el Artículo 27, establece que a la remuneración es equitativa, de acuerdo al grado de especificidad del puesto, pro esto no se acata, cabe indicar que también se sostiene que ello se debe a la falta de recursos presupuestales y voluntad de gestión para realizar la restructuración laboral a favor de los trabajadores.

V. CONCLUSIÓN

Primero: la inaplicación de la Ley 29709 Ley de Carrera Especial Publica Penitenciaria, conlleva a una serie de conjeturas desfavorables a los trabajadores que se encuentran en regímenes ajenos a esta norma, ya que se afecta la estabilidad laboral, pues, a pesar que la norma referida establece y ordena que no celebren contratos temporales ya que son una institución pública que sostiene funciones permanentes, como lo es la seguridad y vigilancia de los reos e instalaciones penitenciarias, entonces queda claro que los regímenes laborales ajenos al de la ley 29709, vulnera los derechos laborales de los agentes de seguridad y otros trabajadores del INPE, pues denota una inestabilidad salarial y asistencial quebrantando la estabilidad laboral del personal penitenciario al estar sometidos bajos contratos modales que contravienen la norma.

Segunda: se infringe el derecho a la igualdad laboral, denotando distinción y discriminación, en el personal que cumplen funciones permanentes e iguales, corriendo los mismos riesgos laborales, pero observándose la diferencia remunerativa, reduciendo la capacidad económica de los trabajadores en cuanto a su remuneración, pues esta última se encuentra por debajo de otros trabajadores que cumplen los mismos cargos y funciones a pesar que el personal a ingresado a la institución del INPE bajo el mismo procedimiento, pero un grupo goza con menores derechos que los demás, siendo el régimen CAS el más vulnerado, a pesar que la norma indica que no se debe aplicar este contrato a labores permanentes pues tiende a presentarse elementos discriminatorios y de desigualdad en cuestión beneficios sociales, estabilidad laboral y otros derechos que se relacionan a estos, entonces queda claro que el régimen laboral CAS vulnera los derechos laborales de los agentes de seguridad y otros trabajadores del INPE, pues denota una desigualdad salarial y asistencial.

Tercera, se quebranta los beneficios sociales de los contratados bajo otro régimen que no sea la ley 29709, ya que no cuentan con vacaciones escolaridad, gratificaciones, permisos, entre otros, siendo los agentes vulnerados directamente, los que cuentan con contratos CAS, debido a que este contrato tiene como naturaleza ser temporal, sin beneficios y asistencias sociales necesarias para resguardar su integridad por la peligrosidad de la funcione que realizan, quedando así desprotegidos dentro de la institución, pese a que son personal del mismo nivel jerárquico y funcional que otros que se encuentran en regímenes laborales diferentes, la ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria indica, que una vez que se apruebe el periodo de prueba el servidor penitenciario está habilitado para continuar la Carrera Especial Publica Penitenciaria, y por otro lado el Artículo 27, establece que a la remuneración es equitativa, de acuerdo al grado de especificidad del puesto, pro esto no se acata, cabe indicar que también se sostiene que ello se debe a la falta de recursos presupuestales y voluntad de gestión para realizar la restructuración laboral a favor de los trabajadores.

VI. RECOMENDACIÓN

Primero: se ha observado que la diferencia de regímenes laborales ante actividades permanentes y de riesgo, vulnera los derechos laborales de los agentes y otros trabajadores del INPE, recomendamos por lo cual que las autoridades competentes deberán homogenizar los contratos laborales de carácter permanente como la de los agentes encargados de la seguridad y vigilancia de los reos y las instalaciones del INPE, que actualmente se encuentran en el régimen CAS, pues a pesar de haber ingresado por el mismo mecanismo que algunos de sus pares, estos se encuentran dentro de la Ley 276 y la Ley 29709, siendo esta última la que se deberá mantener para todos ellos, con la finalidad de cautelar los derechos laborales del personal con contrato temporal.

Segundo: recomendamos que se debe establecer una escala de remunerativa, de acuerdo al tipo de contrato laboral concatenado con las funciones, obligaciones y cargos otorgados a los trabajadores, con la finalidad de cautelar el derecho laboral de los trabajadores CAS, que al encontrarse en mismas funciones y bajo los mismo riesgos, denotan una gran diferencia en la remuneración en comparación a sus colegas de otros regímenes que cumplen la misma labor, asimismo, debe quedarse enmarcada en la norma que la única diferencia entre regímenes laborales de carácter permanente y temporal es la función y la duración del contrato, mas no puede ser la remuneración ni otros aspectos asistenciales, siendo ello causales de afectación a los derechos fundamentales enmarcados en nuestra carta magna.

Tercero: se ha establecido la vulneración de los beneficios sociales de los trabajadores CAS debido a la inaplicación de la Ley 29709 Ley de Carrera Especial Publica Penitenciaria, por lo cual recomendamos, la elaboración de un proyecto de ley donde se establezca que la contratación de personal dentro del sistema penitenciario que cumplan las funciones, obligaciones y riesgos similares de carácter permite, no podrá realizarse a través de otros regímenes laborales, solo se tendrá en cuenta el contrato laboral bajo el régimen de la Ley 29709 Ley de Carrera

Especial Publica Penitenciaria, con la finalidad de proteger los beneficios sociales que acuden a los trabajadores, ya que estos no deben presentar diferencias en vista de que el derecho laboral esta concatenado a la igualdad de beneficios sociales por cubrir, estas las necesidades básicas y compensatorias, de no hacerlo se estará contraviniendo la norma y estará sujeto a sanciones administrativas y judiciales.

Es importante y necesario el establecimiento de nuevas políticas y mecanismos asertivos explicando la necesidad de homogenizar los tipos de contratos en las instituciones del Estado donde la labor y función es de carácter permanente, asimismo, realizar mejoras en el ámbito laboral de acorde a las funciones y desempeño, considerando aspectos como el liderazgo, la formación técnica y condiciones humanas. También es necesario el desarrollo de una adecuada dirección administrativa que busque unificar los diferentes sistemas laborales propiciando la equidad de las remuneraciones y empoderamiento de los servidores penitenciarios con la Institución.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera Fernández, A., & Castro Lugo, D. (2018). *Calificación laboral y desigualdad salarial: un ejercicio metodológico por conglomerados*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-33802018000200065
- Arranz, J., García Serrano, C., & Hernanz, V. (2017). *Short-Time Work and Employment Stability: Evidence from a Policy Change*. Obtenido de <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsvlx&AN=edsvlx.855666653&lang=es&site=eds-live>
- Bermúdez Figueroa, E., & Roca, B. (2022). *Gender labor inequalities in the public sector: the interplay between policy and micro-politics*. Obtenido de <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85130869707&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=labor+inequality&nlo=&nlr=&nls=&sid=4024c7e6082ac7cf7dce5d465f5ff692&sot=b&sdt=b&sl=23&s=TITLE%28labor+inequality%29&relpos=37&citeCnt=0&searchTerm=>
- Castañeda Llancare, A., & Chiclayo Yataco, V. (2017). *Rotacion y desempeño laboral en el establecimiento penitenciario de Chinchá, 2017*. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4333/TESIS_%20CASTA%C3%91EDA_CHICLAYO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruzado Paredes, A., & Gonzales Tejeda, L. (2021). *Compromiso organizacional en los servidores de la subdirección de seguridad penitenciaria del establecimiento penitenciario de Cajamarca*. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1804/INFORME%20DE%20TESIS%20LITZY%20Y%20ANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De la Sota Aquino, A. (2021). *Estabilidad laboral en el Perú*. Obtenido de https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15892/De_la_Sota_Aquino-Estabilidad_laboral_Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dengler, K., Cordula, Z., & Hohmeyer, K. (2021). *Welfare recipients' transition into employment and employment stability in Germany*. Obtenido de <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgao&AN=edsgcl.681351652&lang=es&site=eds-live>
- Eisenbarth, A., & Chen, Z. (2022). *The evolution of wage inequality within local U.S. labor markets*. Obtenido de <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85127599599&origin=resultslist&sort=plf->

f&src=s&st1=labor+inequality&sid=4024c7e6082ac7cf7dce5d465f5ff692&sot=b&sdt=b&sl=23&s=TITLE%28labor+inequality%29&relpos=1&citeCnt=0&searchTerm=

El Peruano. (2017). *V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/v-pleno-jurisdiccional-supremo-en-materia-laboral-y-previsio-separata-especial-v-pleno-jurisdiccional-supremo-laboral-y-previsional-1550981-1/#:~:text=En%20los%20casos%20de%20despido%20incausado%20y%20despido%2>

Fernández Montenegro, J. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede principal de la oficina regional norte INPE Chiclayo*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7919/Fern%C3%A1ndez%20Montenegro%2C%20Jorge%20Yovany.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ferreira, F., Firpo, S., & Messina, J. (2022). *Labor Market Experience and Falling Earnings Inequality in Brazil: 1995-2012*. Obtenido de <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85125129195&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=labor+inequality&nlo=&nlr=&nls=&sid=4024c7e6082ac7cf7dce5d465f5ff692&sot=b&sdt=b&sl=23&s=TITLE%28labor+inequality%29&relpos=21&citeCnt=1&searchTerm=>

Gabriel Ortega, J. (2017). *Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica%2C%20pura%2C%20te%C3%B3rica,contrastarlos%20con%20ning%C3%BAn%20aspecto%20pr%C3%A1ctico

Gatta, A., Mattioli, F., Mencarini, L., & Vignoli, D. (2021). *Employment uncertainty and fertility intentions: Stability or resilience?* Obtenido de <https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=7f471de0-125a-43e3-9bc1-b0d837b8cbb7%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1IZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=152197072&db=bth>

Gómez Gómez, D. (2016). *El Trabajo penitenciario en el ordenamiento jurídico colombiano: una realidad maquillada y ocultada*. Obtenido de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12022/GomezGomez_Daniel_2016.pdf?sequence=2

- Güerri, C. (2019). *La reforma penitenciaria será con los funcionarios o no será. Acerca de la necesidad de contar con el personal para lograr el cambio en la institución penitenciaria.* Obtenido de <https://www.raco.cat/index.php/Papers/article/download/358964/450992>
- Han, S., & Kim, C. (2020). *Employment stability and corporate innovation.* Obtenido de <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=146850025&lang=es&site=eds-live>
- Henao Castro, N., & Góngora Valencia, J. (2015). *Estabilidad laboral de los miembros del instituto nacional penitenciario y carcelario de Colombia - INPEC.* Obtenido de <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/2551/Monografia%20definitiva%20%28Nelson%20Henao%20-%20Jairo%20G%C3%B3ngora%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huamaní Servellón, C. (2017). *Organización Normativa Y Reformas Para El Trabajo Penitenciario.* Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13688/HUAMANI_SERVELLON_ORGANIZACION_NORMATIVA_Y_REFORMAS_PARA_EL_TRABAJO_PENITENCIARIO.pdf?sequence=1
- Jaramillo Baanante, M., & Campos Ugaz, D. (2019). *Contratos laborales en el Peru.* Obtenido de https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADE_di98.pdf
- Llique Ramírez, R. N., & Beyá González, E. (2015). *La Inestabilidad Laboral en el Perú y sus Impactos en la Psicología desde una Mirada del Psicoanálisis.* Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7793009.pdf>
- Marketwire, L. (2021). *Alberta: Employment stability returns, growth to follow.* Obtenido de <https://news-business.vlex.com/vid/alberta-employment-stability-returns-870354207>
- Marketwired. (2021). *Alberta: Employment stability returns, growth to follow.* Obtenido de <https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=6fa3753d-3c73-4c9a-a097-3f88692ef49a%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=edsvlx&AN=edsvlx.870354207>
- Mayorga Gonzales, Y. (2021). *Desnaturalización del contrato por aplicación fraudulenta del dec. leg. 1057 a los agentes penitenciarios del E.P Puerto Maldonado.* Obtenido de

https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4304/Yasmina_Tesis_bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Montalvo Uvidia, B. R. (2017). *Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público con el objeto de satisfacer los principios de mérito y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, bajo la luz de la Ley del Servicio Civil*. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12188/MONTALVO_UVIDIA_REFORMA_UNIFICADORA_DE_LOS_REGIMENES_LABORALES_DEL_SECTOR_PÚBLICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nieto, F. (2016). *Discriminación y diferenciales de salarios en el mercado laboral*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-59962016000100115
- Oh, J., Park, J., & Lee, S. (2022). *Association between employment stability and depression as moderated by gender among South Korean employees*. Obtenido de <https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=b235af4a-f743-410c-a902-a4d864614587%40redis&bdata=Jmxbhmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=S0165032721012271&db=edselp>
- Ortiz Valverdi, N. (2017). *Discriminación salarial: brecha salarial entre hombres y mujeres del mercado laboral paraguayo*. Obtenido de <http://scielo.iics.una.py/pdf/pdfce/v23n44/2076-054X-pdfce-23-44-00002.pdf>
- Pérez Peña, A., & Montes Cogollo, M. (2016). *Condiciones laborales de los trabajadores de la cárcel Las Mercedes de Montería, 2016*. Obtenido de <https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstream/handle/ucordoba/865/TRABAJO%20DE%20GRADO%20FINAL%20PARA%20IMPRIMIR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pleno. Sentencia 619/2020. (2020). *EXP. N.º 05729-2015-PA/TC - Cajamarca*. Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/05729-2015-AA.pdf>
- Quispe Queccaño, G., & Jimenez Gomez, J. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del INPE, Cusco, 2019*. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5919/TESIS_JIMÉNEZ%20GÓMEZ-%20QUISPE%20QQUECCAÑO.pdf?sequence=1

- Ramirez Chavarria, E., Ysla Urquiza, J., & Sánchez Medina, Á. (2021). *La Coexistencia De Los Regimenes Laborales En El Istituto Nacional Penitenciario*. Obtenido de <https://www.revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/download/94/202>
- Reglamento de la Ley N° 29709. (2012). *Reglamento de la Ley N° 29709, ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria - Decreto Supremo N° 013-2012-JUS*. Obtenido de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2012-07-22_013-2012-JUS_2630.pdf
- Rodríguez Pérez, R., & García Alvarado, F. (2021). *Desigualdad salarial entre trabajadores con y sin discapacidad en México, ¿Discriminación o menor productividad?* Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-84022020000200217
- Rojas Miño, I. (2021). *El derecho de igual remuneración por igual trabajo entre mujeres y hombres ante los tribunales de justicia*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-591X2021000100015&script=sci_arttext
- Ruiz Angulo, W. (2019). *La rotación de personal y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores del INPE Pucallpa – 2019*. Obtenido de <http://distancia.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1973/RUIZ%20ANGULO%2C%20Walter.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Sánchez Medina, Á. P. (2021). *Análisis de la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el Establecimiento Penal Virgen de Fátima – INPE*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73713/S%C3%A1nchez_MDMAP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez Medina, Á., Ramirez Chavarria, E., & Ysla Urquiza, J. (2021). *La Coexistencia De Los Regimenes Laborales En El Istituto Nacional Penitenciario*. Obtenido de [file:///C:/Users/jbalb/Downloads/94-Article%20Text-441-1-10-20211129%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/jbalb/Downloads/94-Article%20Text-441-1-10-20211129%20(1).pdf)
- Serna Lizarazo, J. (2020). *El Trabajo penitenciario: ¿una relación laboral o una relación de derecho público?* Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/50489/Monograf%C3%ADa%20Jur%C3%ADdica%20.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Suyo Palacios, M. (2018). *La condición laboral y el desarrollo de funciones del personal de seguridad del Establecimiento Penitenciario de Ancón I, 2014-2015*. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14890/Suyo_PMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Vargas Puppi, F. (2021). *La Ley Servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75957>
- Vega Alviz, H. A. (2018). *Programa estratégico de prevención de riesgos y seguridad ocupacional y su relación con el desempeño laboral en Trabajadores Del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) De Camaná. 2017*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5858/RIMvealha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villalobos Díaz, G., & Pérez Loredó, D. R. (2017). *Propuesta de mejora del nivel de satisfacción laboral en los trabajadores del instituto Nacional Penitenciario INPE – sede Chiclayo*. Obtenido de <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1184>
- Xinhua. (2022). *China to take further steps for job growth and employment stability*. Obtenido de https://eds.s.ebscohost.com/plink?key=100.69.184.140_8000_438280839&db=edsgin&AN=edsgcl.710433331&lang=es&site=eds-live

ANEXOS

6.1. Tabla 8. Matriz de Categorización

| FORMULACIÓN DE PROBLEMAS | OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN | CATEGORIZACIÓN | METODOLOGÍA |
|---|---|--|--|
| <p>Problema General</p> <p>¿Como se explica la inaplicación de la Ley 29709, dentro del contexto de estabilidad laboral del personal penitenciario, Callao 2022?,</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cómo de describe la desigualdad laboral del personal penitenciario por la inaplicación de la Ley 29709 Callao 2022?</p> <p>¿Como se entiende los beneficios sociales del personal penitenciario qué señala la ley 29709?</p> | <p>Objetivo General</p> <p>Explicar si la inaplicación de la Ley 29709, quebranta la estabilidad laboral del personal penitenciario, Callao 2022</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Explicar si la inaplicación de la Ley 29709 transgrede la igualdad laboral del personal penitenciario, Callao 2022</p> <p>Analizar si la inaplicación de la Ley 29709, desconoce los beneficios sociales del personal penitenciario, Callao 2022</p> | <p>Categorías</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inaplicación de la ley - Estabilidad laboral <p>Subcategorías</p> <ul style="list-style-type: none"> - Regímenes laborales - Discriminación - Desigualdad salarial - Beneficios sociales - Ambiente laboral - Presupuesto estatal | <ul style="list-style-type: none"> - Enfoque: Cualitativo - Diseño: No experimental - Tipo de investigación: básica Descriptiva - Escenario de estudio: Callao - Participantes: abogados especialistas en temas laborales, abogados, funcionarios y agentes penitenciarios - Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Entrevista y guion de entrevista |

Guía de entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA

Título:

Entrevistado:

Objetivo General

Explicar si la inaplicación de la Ley 29709, quebranta la estabilidad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

- 1. De acuerdo a su Opinión, explique ¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, causa un ambiente de inestabilidad laboral en el personal penitenciario?**

- 2. Según su experiencia, argumente ¿considera usted que la inaplicación de la Ley 29709, genera diferencias asistenciales en el personal penitenciario?**

- 3. De acuerdo a su criterio, explique ¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, genera desigualdad salarial del personal penitenciario a pesar que realizan mismas funciones?**

Objetivo Específico 1

Explicar si la inaplicación de la Ley 29709 transgrede la igualdad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

4. Según su experiencia, argumente **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709 transgrede la igualdad laboral del personal penitenciario?**

5. De acuerdo a su opinión, explique **¿Cree usted que la inaplicación de la Ley 29709 genera discriminación laboral en el personal penitenciario?**

6. Según su experiencia, explique **¿Considera usted, que, la aplicación de la Ley 29709 permitiría el trato justo de todo el personal penitenciario?**

Objetivo específico 2

Analizar si la inaplicación de la Ley 29709, vulnera los beneficios sociales del personal penitenciario, Callao 2022

7. Según su criterio, argumente **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, transgrede los beneficios sociales del personal penitenciario?**

8. De acuerdo a su experiencia, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, coloca en situación desventajosa a los trabajadores CAS con respecto al personal penitenciario que está en régimen laboral 276?**

9. Según su opinión, explique **¿considera que la inaplicación de la Ley 29709, se debe a factores presupuestales del Estado?**

FIRMA

Lima, 22 de junio del 2022

6.2. Validación de guía de entrevista

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: **VEGA COLQUIPISCO, JONATAN**
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV.
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista.**
- 1.4. Autor de Instrumento: Beryi Margarita Zeña Crisóstomo/ Juan Gonzales Villanueva.

II. Aspectos de validación

| CRITERIOS | INDICADORES | No cumple con su aplicación | | | | | Cumple en parte con su aplicación | | | | | Si cumple con su aplicación | | |
|--------------------|---|-----------------------------|----|----|----|----|-----------------------------------|----|----|----|----|-----------------------------|----|-----|
| | | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | X | |
| 2. OBJETIVIDAD | Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado. | | | | | | | | | | | | X | |
| 3. ACTUALIDAD | Esta de acorde a los aportes recientes al derecho. | | | | | | | | | | | | X | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | | | | | | | | | X | |
| 5. SUFICIENCIA | Cumple con los aspectos metodológicos esenciales. | | | | | | | | | | | | X | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Esta adecuado para valorar las Categorías. | | | | | | | | | | | | X | |
| 7. CONSISTENCIA | Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos. | | | | | | | | | | | | X | |
| 8. COHERENCIA | Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos teóricos y Científicos. | | | | | | | | | | | | X | |
| 9. METODOLOGÍA | El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes. | | | | | | | | | | | | X | |
| 10. PERTINENCIA | El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos. | | | | | | | | | | | | X | |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 NOMBRE Y APELLIDO: Jonatan Vega Colquipisco.
 DNI 43611140

Lima, ... de 2022

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Dr. Fernando La Torre Guerrero
 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente de Metodología UCV
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**
 1.4 Autor de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| CRITERIOS | INDICADORES | No cumple con su aplicación | | | | | | Cumple en parte con su aplicación | | | Si cumple con su aplicación | | | |
|--------------------|---|-----------------------------|----|----|----|----|----|-----------------------------------|----|----|-----------------------------|----|----|-----|
| | | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | X | |
| 2. OBJETIVIDAD | Se expresa la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado | | | | | | | | | | | | X | |
| 3. ACTUALIDAD | Esta de acorde a los aportes recientes al derecho. | | | | | | | | | | | | X | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | | | | | | | | | X | |
| 5. SUFICIENCIA | Cumple con los aspectos metodológicos esenciales | | | | | | | | | | | | X | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Esta adecuado para valorar las Categorías. | | | | | | | | | | | | X | |
| 7. CONSISTENCIA | Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos. | | | | | | | | | | | | X | |
| 8. COHERENCIA | Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos teóricos y científicos | | | | | | | | | | | | X | |
| 9. METODOLOGÍA | El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes. | | | | | | | | | | | | X | |
| 10. PERTINENCIA | El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos. | | | | | | | | | | | | X | |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
 El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación
 El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

| |
|-----------|
| si |
| |

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

| |
|-----|
| 95% |
|-----|

Lima, 20 de octubre 2022



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Nombres: La Torre Guerrero, Ángel Fernando
 DNI No: 09961844
 Telf.:09961844

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Avila Ortiz Linda Yzela
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV.
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista.**
- 1.4. Autor de Instrumento: Beryl Margarita Zeña Crisóstomo/ Juan Gonzales Villanueva.

II. Aspectos de validación

| CRITERIOS | INDICADORES | No cumple con su aplicación | | | | | Cumple en parte con su aplicación | | | | | Si cumple con su aplicación | | |
|--------------------|---|-----------------------------|----|----|----|----|-----------------------------------|----|----|----|----|-----------------------------|----|-----|
| | | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | X | |
| 2. OBJETIVIDAD | Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado. | | | | | | | | | | | | X | |
| 3. ACTUALIDAD | Esta de acorde a los aportes recientes al derecho. | | | | | | | | | | | | X | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | | | | | | | | | X | |
| 5. SUFICIENCIA | Cumple con los aspectos metodológicos esenciales. | | | | | | | | | | | | X | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Esta adecuado para valorar las Categorías. | | | | | | | | | | | | X | |
| 7. CONSISTENCIA | Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos. | | | | | | | | | | | | X | |
| 8. COHERENCIA | Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos teóricos y Científicos. | | | | | | | | | | | | X | |
| 9. METODOLOGÍA | El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes. | | | | | | | | | | | | X | |
| 10. PERTINENCIA | El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos. | | | | | | | | | | | | X | |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
 El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación
 El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

| |
|----|
| SI |
| |

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

| |
|-----|
| 95% |
|-----|


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 LINDA YZELA AVILA ORTIZ
 DNI 18021946

Lima, 22 de octubre 2022

6.3. Análisis Documentario

OG: Explicar si la inaplicación de la Ley 29709, quebranta la estabilidad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

| FUENTE DOCUMENTAL | CONTENIDO DE FUENTE DOCUMENTAL | ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE FUENTE DOCUMENTAL | CONCLUSIÓN |
|--|--|--|---|
| <p>Sánchez Medina, Á. P. (2021). Análisis de la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el Establecimiento Penal Virgen de Fátima – INPE. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73713/S%C3%A1nchez_MDMAP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p> | <p>Mediante el análisis de la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el INPE, se observa la falta de meritocracia la cual causa inestabilidad en el ambiente laboral debido a que los puestos de confianza y de jefatura no cumplen con el perfil idóneo para las funciones encomendadas, con ello se trastoca la igualdad laboral y la oportunidad de crecer profesionalmente en la carrera penitenciaria, así como la delegación de funciones iguales a agentes de diferente régimen laboral.</p> | <p>Debido a la falta de designación he puesto en base a la meritocracia es que se ven afectados la igualdad de las remuneraciones del personal, ello esta lejano a la realidad laboral y funcional que desempeñan, pues muchos cubre funciones similares y reciben sueldos muy diferentes, a ello se le suma los beneficios sociales que también son ajenos a la realidad laboral, este recurso económico cubre ciertas necesidades que se generan por la labor encomendada, como grescas con los internos y otros elementos que generan gastos externos.</p> | <p>Es por ello que se necesita una igualdad remunerativa debido a las realidad laboral y funciones asumidas por el personal del INPE, aunque existe la Ley 29709 y la Ley 30057, que regulan la carrera y las remuneraciones penitenciarias, los pagos son distintas aun entre pares y con mismos deberes laborales.</p> |
| <p>El Peruano (2017). V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional. Obtenido de https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/v-pleno-jurisdiccional-supremo-en-materia-laboral-y-previsio-separata-especial-v-pleno-jurisdiccional-supremo-laboral-y-previsional-1550981-1/#:~:text=En%20los%20casos%20de%20despido%20incausado%20y%20despido%2</p> | <p>En el V plenario Jurisdiccional supremo sobre material laboral, se indicó que al estabilidad laboral está vinculada a la estabilidad jurídica que tiene el trabajador una vez superado el periodo de prueba, según corresponda, en tal sentido se da preferencia en la contratación permanente o indefinida antes que ala temporal, siendo así que el trabajador tiene el derecho a ser contratado bajo un plazo por régimen indeterminado cuando la naturaleza de su labro o función así lo requiera, tomando como referente la Constitución Política del Perú del año 1979 la cual hacía referencia tanto a la estabilidad laboral de entra y salida.</p> | <p>Entonces tenemos en el presente plenario que resaltar que la estabilidad laboral va a estar vinculada al régimen de contratación que tenga y a las funciones que esta establezca, las cuales si son de manera permanente entonces se requerirá un contrato indefinido, ya que es el derecho del trabajados sostener un contrato que proporcione una estabilidad laboral por las funciones o naturaleza del trabajo, prevaleciendo siempre el contrato indefinido antes que el temporal, por lo cual en el presente trabajo de investigación nos encontramos ante regímenes que trasgreden el principio de estabilidad laboral, ya que a pesar que los agentes de seguridad del INPE cumplen una función permanente, se encuentran con un contrato temporal CAS.</p> | <p>Dentro del sistema laboral existe una serie de regímenes de contratos, en La cuál se da preferencia por el tiempo de función o naturaleza permanente del trabajo, al contrato indefinido, que dando establecido que en INPE, las labores de los agentes de seguridad es un trabajo permanente, el cual requiere que el personal este dentro de un contrato indefinido y un régimen distinto al de CAS.</p> |

OE 1: Explicar si la inaplicación de la Ley 29709 transgrede la igualdad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

| FUENTE DOCUMENTAL | CONTENIDO DE FUENTE DOCUMENTAL | ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE FUENTE DOCUMENTAL | CONCLUSIÓN |
|---|--|--|--|
| <p>Vargas Puppi, F. (2021). <i>La Ley Servir y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede central del INPE - Lima, 2021</i>. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75957</p> | <p>Determino la relación existente entre la Ley Servir, la reforma laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del INPE, la cual muestra que se necesita unificar los diferentes sistemas laborales, ya que estos conllevan a funciones similares pero diferentes remuneraciones y reconocimientos de beneficios sociales</p> | <p>Podemos apreciar la existencia de varios regímenes laborales dentro del sistema penitenciario, los cuales, sobre funciones iguales, siendo diferenciados estos por remuneración y beneficio laborales, generando un descontento en el personal que recae en la desigualdad laboral, motivo por el cual se deben emplear mecanismos que busque el reconocimiento del régimen laboral de acuerdo a las funciones encomendadas</p> | <p>llegando a la conclusión, que es importante y necesario el establecimiento de nuevas políticas y mecanismos asertivos explicando el procedimiento de la Ley Servir, asimismo, realizar mejoras en el ámbito laboral de acorde a las funciones y desempeño, considerando aspectos como el liderazgo, la formación técnica y condiciones humanas. También es necesario el desarrollo de una adecuada dirección administrativa que busque unificar los diferentes sistemas laborales propiciando la equidad de las remuneraciones y empoderamiento de los servidores penitenciaros con la institución.</p> |
| <p>Pleno. Sentencia 619/2020. (2020). EXP. N° 05729-2015-PA/TC - Cajamarca. Obtenido de https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/05729-2015-AA.pdf</p> | <p>En la presente sentencia del tribunal constitucional queda establecido que el derecho a la igualdad es considerada bajo dos perspectivas, la igualdad ante la ley e igualdad en la ley, estando la primera referida al marco normativa aplicable a los que se encuentren en la situación descrita en esta, mientras que al segunda quiere decir que un mismo órgano institucional no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales.</p> | <p>En la sentencia queda establecida que la emplazada institución no a meritado la diferenciación de sueldos de sus trabajadores a pesar que estos se encuentran cumpliendo las mismas funciones, ósea ganan sueldos distintos por los mismos conceptos realizan las mismas funciones y se encuentran cubriendo el mismo cargo.</p> | <p>Se observa que no existe justificación adecuada o razonable que sustente a la diferenciación de sueldo, conllevando esto a la desigualdad laboral, pues está claro que existe un tratamiento diferenciado en las remuneraciones del personal a pesar que estos cumplen las mismas funciones y tiene el mismo cargo, con ello se acredita la vulneración el derecho a a la igualdad.</p> |

OE 2: Analizar si la inaplicación de la Ley 29709, desconoce los beneficios sociales del personal penitenciario, Callao 2022.

| FUENTE DOCUMENTAL | CONTENIDO DE FUENTE DOCUMENTAL | ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE FUENTE DOCUMENTAL | CONCLUSIÓN |
|---|--|---|--|
| <p>Pérez Peña, A., & Montes Cogollo, M. (2016). <i>Condiciones laborales de los trabajadores de la cárcel Las Mercedes de Montería, 2016</i>. Obtenido de https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstream/handle/ucordoba/865/T_RABAJO%20DE%20GRADO%20FINAL%20PARA%20IMPRIMIR.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p> | <p>Las condiciones laborales de los trabajadores del centro penitenciario, determinan ciertos factores de riesgo, pues él personal está sujeto a ataques directos por parte de los presos demostrando así, descontento e insatisfacción por las condiciones laborales ya que la desigualdad de los regiméte laborales presenta afectaciones a la remuneración, servicios médicos y otros beneficios.</p> | <p>Debido a la diferenciación de régimen laborales a pesar que los agentes cumplen las mismas funciones y sufren los mismos ataques riesgosos contra su persona, estos se encuentran en descontento en vista que su estabilidad laboral está sujeta a acciones arbitrarias.</p> | <p>concluyeron que el contesto ambiental y las condiciones de salubridad donde desarrollan sus funcione, tanto en el área administrativa y de guardia transgreden su seguridad pues son inadecuadas; pero a pesar de ello no renuncian al empleo debido a que esto conlleva a beneficios sociales con los cuales cubre sus secuelas laborales, ello entonces nos dice que la diferencia de regimenes en los trabajadores de las cárceles deben establecer la igualdad de beneficios, los guardias no deben tener regimenes distintos con beneficios desiguales ya que cubren la misma función.</p> |
| <p>Reglamento de la Ley N° 29709. (2012). <i>Reglamento de la Ley N° 29709, ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria - Decreto Supremo N° 013-2012-JUS</i>. Obtenido de http://www.mintra.gob.pe/archivos/files/SNIL/normas/2012-07-22_013-2012-JUS_2630.pdf</p> | <p>El Reglamento de la Carrera Especial Publica Penitenciaria, establece en su Artículo 24, que una vez que se aprueba el periodo de prueba el servidor penitenciario está habilitado para continuar la carrera especial publica penitenciaria, y por otro lado el Artículo 27, establece que a la remuneración es equitativa, de acuerdo al grado de especificidad del puesto</p> | <p>De acuerdo a lo establecido por la norma penitenciaria en cuestión, podemos decir que, una vez aprobado el periodo de prueba, el servidor penitenciario pasa directamente a la carrera especial publica penitenciaria de acuerdo a la ley 29709, asimismo el grado de remuneración es equitativo de acuerdo a las funciones y cargo que ostenta en trabajador penitenciario.</p> | <p>Concluimos que la implicación de la norma afecta en el reconocimiento de beneficios sociales, como por ejemplo la remuneración, que a pesar que establece que, una vez aprobado la etapa de prueba, no encontramos en la carrera publica penitenciaria, existe la contratación CAS, asimismo este tipo de régimen afecta los beneficios ya que son reducidos y no se respeta la ley en cuanto a la equidad de la remuneración en los trabajadores que tiene mismo cargo y función.</p> |

6.4. Entrevistas

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La inaplicación de la Ley 29709, y la estabilidad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

Entrevistado: Herguay Anores Hurtado

Objetivo General

Explicar si la inaplicación de la Ley 29709, quebranta la estabilidad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

1. De acuerdo a su Opinión, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, causa un ambiente de inestabilidad laboral en el personal penitenciario?**

Si, porque al haber tres tipos de régimen laboral dentro de la institución son el personal de la ley 1057 quienes al no ser contrato nombrado corren el riesgo de ser despedidos quedándose sin el respaldo de un contrato que los ampare, lo único busca el trabajador dentro de un trabajo es la tranquilidad laboral y emocional, estabilidad dentro de la institución, trabajar dentro de un establecimiento no es una tarea fácil tenemos que cada servicio lidiar con personas que muchas veces no tienen principios que han delinquido que solo piensan en querer buscar su libertad que tienen problemas psicológicos que en algún momento pueden dañar nuestra integridad física

2. Según su experiencia, argumente **¿considera usted que la inaplicación de la Ley 29709, genera diferencias asistenciales en el personal penitenciario?**

Claro que si porque no todos los compañeros penitenciarios reciben los mismos beneficios como por ejemplo la escolaridad aun siendo conocedores que muchos son cabeza de familia.

3. De acuerdo a su criterio, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, genera desigualdad salarial del personal penitenciario a pesar que realizan mismas funciones?**

Si, porque un servidor penitenciario por ejemplo que pertenece al régimen laboral 29709 sea el caso de un T.T. está recibiendo un sueldo de 2200 en comparación de un régimen cas que recibe un sueldo de 1800 se puede apreciar la diferencia económica que hay, y en donde ambos agentes penitenciarios cumplen la misma función laborales dentro de la institución

Objetivo Específico 1

Explicar si la inaplicación de la Ley 29709 transgrede la igualdad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

4. Según su experiencia, argumente **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709 transgrede la igualdad laboral del personal penitenciario?**

Los agentes penitenciarios que laboramos dentro de los establecimientos penitenciarios como seguridad realizamos las mismas labores.

5. De acuerdo a su opinión, explique **¿Cree usted que la inaplicación de la Ley 29709 genera discriminación laboral en el personal penitenciario?**

Puedo decir que la discriminación laboral se presenta en el pago salarial que no hay equidad

6. Según su experiencia, explique **¿Considera usted, que, la aplicación de la Ley 29709 permitiría el trato justo de todo el personal penitenciario?**

Si porque se nos daría la remuneración que nos corresponde a todos por igual.

Objetivo específico 2

Analizar si la inaplicación de la Ley 29709, vulnera los beneficios sociales del personal penitenciario, Callao 2022

7. Según su criterio, argumente **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, transgrede los beneficios sociales del personal penitenciario?**

Así es, transgrede porque al personal contratado no se les brinda todos los beneficios que un 29709 recibe en el mes de julio y diciembre, no cuentan con un seguro

8. De acuerdo a su experiencia, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, coloca en situación desventajosa a los trabajadores CAS con respecto al personal penitenciario que está en régimen laboral 276?**

Al día de hoy económicamente si y porque no tienen estabilidad laboral dentro de la institución

9. Según su opinión, explique **¿considera que la inaplicación de la Ley 29709, se debe a factores presupuestales del Estado?**

Como opinión personal para mí el factor principal es la ineptitud que presentan nuestras autoridades.

Lima, 22 de octubre 2022



FIRMA

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La inaplicación de la Ley 29709, y la estabilidad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

Entrevistado: Michael Padra Gutiérrez

Objetivo General

Explicar si la inaplicación de la Ley 29709, quebranta la estabilidad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

1. De acuerdo a su Opinión, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, causa un ambiente de inestabilidad laboral en el personal penitenciario?**

Efectivamente, la inaplicación de la norma que rige la carrera penitenciaria que es la ley 29709, causa inestabilidad, debido a que los otros regímenes son permisibles a cualquier tipo de despidos, existen personal de 276 y CAS realizando las funciones permanentes tan igual que otro personal que pertenece a la ley en mención, pero el CAS no tiene ningún tipo de seguridad laboral.

2. Según su experiencia, argumente **¿considera usted que la inaplicación de la Ley 29709, genera diferencias asistenciales en el personal penitenciario?**

Claro es oportuno decir que los incentivos remunerativos tienen una gran diferencia, al igual que los beneficios asistenciales como lo son salud, gratificación y escolaridad, vacaciones.

3. De acuerdo a su criterio, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, genera desigualdad salarial del personal penitenciario a pesar que realizan mismas funciones?**

Efectivamente si, debido a la existencia de los regímenes laborales en el INPE, existe una diferencia salarial aplicada al personal que cumple la misma labora, como por ejemplo el personal, agentes de seguridad, encontramos a CAS, 276 y ley 29709, seria valido si estos realizaran funciones distintas y cada una de acorde a una responsabilidad tendría una remuneración, pero en este caso los tres regímenes están dentro de las mismas funciones como en el acaso de agentes de seguridad. Donde no se denota diferencia de la labor peri si de los salarios.

Objetivo Especifico 1

Explicar si la inaplicación de la Ley 29709 transgrede la igualdad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

4. Según su experiencia, argumente **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709 transgrede la igualdad laboral del personal penitenciario?**

La igualdad laboral es un derecho que se debe aplicar a todos, sin distinción ni discriminación, pero la inaplicación de esta norma viola ese derecho, debido a que no existe igualdad laboral por la diferencia de regímenes dentro de funciones Perm antes ye iguales

5. De acuerdo a su opinión, explique **¿Cree usted que la inaplicación de la Ley 29709 genera discriminación laboral en el personal penitenciario?**

Así es, se limita en sus derechos laborales al personal CAS y 276, siendo el primero el más vulnerable, siendo que la norma indica que no debe existir contratos temporales en instituciones que tiene labores permanentes, por ello estos regímenes distintos al de a la ley 29709, son discriminados en beneficios, estabilidad laboral y otros derechos que se relacionan a estos.

6. Según su experiencia, explique **¿Considera usted, que, la aplicación de la Ley 29709 permitiría el trato justo de todo el personal penitenciario?**

La aplicación de la norma en cuestión, conllevara a que todos tengan las mismas condiciones laborales y con estabilidad laboral, siendo los más resaltante un sueldo parejo de acuerdo a las funciones y el nivel de responsabilidad que tenga el personal.

Objetivo especifico 2

Analizar si la inaplicación de la Ley 29709, vulnera los beneficios sociales del personal penitenciario, Callao 2022

7. Según su criterio, argumente **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, transgrede los beneficios sociales del personal penitenciario?**

Si transgrede, debido a que no hay una igualdad sobre los beneficios sociales en relación a que los trabajadores que cumplen funciones similares se encuentran en distintos regímenes, pero tienen beneficios sociales distintos, en vacaciones escolaridad, gratificaciones, permisos, entre otros

8. De acuerdo a su experiencia, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, coloca en situación desventajosa a los trabajadores CAS con respecto al personal penitenciario que está en régimen laboral 276?**

Definitivamente, los trabajadores que se encuentran en mas desventaja por tener un contrato laboral modal o temporal es el personal CAS, mas aun ellos no cuentan con muchos de los beneficios asistenciales y laborales que los del régimen 276, pese a que son personal del mismo nivel jerárquico y funcional.

9. Según su opinión, explique **¿considera que la inaplicación de la Ley 29709, se debe a factores presupuestales del Estado?**

El factor presupuestal tiene mucho que ver, es el Estado quien designa el dinero para poder homogenizar las remuneraciones y todo el costo económico que trae la migración de regímenes laborales a la ley 29709, pero también tiene mucho que ver la capacidad de gestión y la voluntad de querer realizar esta reestructuración laboral a favor de los trabajadores, que recae en los funcionarios de alto nivel, que muchas veces por manejo político o interés ajenos a la institución no lo realizan.

Lima, 22 de octubre del 2022



FIRMA

GUÍA DE ENTREVISTA

Título:"

Entrevistado: Rosa Mercedes Acosta Naveda de Lavrov

Objetivo General

Explicar si la inaplicación de la Ley 29709, quebranta la estabilidad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

1. De acuerdo a su Opinión, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, causa un ambiente de inestabilidad laboral en el personal penitenciario?**

Sí, ya que no es equitativa y no permite una mejor interrelación entre los trabajadores fuera de diferencias salariales, beneficiarias, etc., y; en efecto, no permite el libre desarrollo dentro de sus funciones ya que existe un desgaste de favorecimientos.

2. Según su experiencia, argumente **¿considera usted que la inaplicación de la Ley 29709, genera diferencias asistenciales en el personal penitenciario?**

Sí.

3. De acuerdo a su criterio, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, genera desigualdad salarial del personal penitenciario a pesar que realizan mismas funciones?**

Sí, puesto que; no existen motivaciones de igualdad salarial.

Objetivo Específico 1

Explicar si la inaplicación de la Ley 29709 transgrede la igualdad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

4. Según su experiencia, argumente **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709 transgrede la igualdad laboral del personal penitenciario?**

Sí. Debería ser específica y general.

5. De acuerdo a su opinión, explique **¿Cree usted que la inaplicación de la Ley 29709 genera discriminación laboral en el personal penitenciario?**

Sí, ya que todos los trabajadores de diferentes regímenes no sienten el privilegio con lo que otros cuentan y genera un ambiente hostil entre los mismos.

6. Según su experiencia, explique **¿Considera usted, que, la aplicación de la Ley 29709 permitiría el trato justo de todo el personal penitenciario?**

Por supuesto. El objeto de la ley es crear el ordenamiento legal que regule el régimen laboral especial de los servidores penitenciarios.

Objetivo específico 2

Analizar si la inaplicación de la Ley 29709, vulnera los beneficios sociales del personal penitenciario, Callao 2022

7. Según su criterio, argumente **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, transgrede los beneficios sociales del personal penitenciario?**

Sí, ya que no cuentan con los mismos beneficios, mientras que otros sí y eso genera una vulnerabilidad a nivel laboral.

8. De acuerdo a su experiencia, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, coloca en situación desventajosa a los trabajadores CAS con respecto al personal penitenciario que está en régimen laboral 276?**

Sí, puesto que no cuentan con las mismas oportunidades y beneficios con la que una de ellas si cuentan mientras que la otra no.

9. Según su opinión, explique **¿considera que la inaplicación de la Ley 29709, se debe a factores presupuestales del Estado?**

Considero que es el factor más relevante ya que ello conlleva a otras aprobaciones conjuntas.

Lima, 23 de octubre del 2022


Rosa M. Acosta Naveda
ABOGADO
Reg. C.A.L. N° 77946

DNI: 46263

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La inaplicación de la Ley 29709, y la estabilidad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

Entrevistado: Guillermo Roque Achagui

Objetivo General

Explicar si la inaplicación de la Ley 29709, quebranta la estabilidad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

1. De acuerdo a su Opinión, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, causa un ambiente de inestabilidad laboral en el personal penitenciario?**

Claro que no, la inaplicación de la norma no provoca inestabilidad laboral, ya que existe varios regímenes laborales de acuerdo a la necesidad y capacidad de pago de la institución.

2. Según su experiencia, argumente **¿considera usted que la inaplicación de la Ley 29709, genera diferencias asistenciales en el personal penitenciario?**

Es necesario la aplicación para poder estandarizar y otorgar los beneficios sociales de manera igualitaria a todos los agentes de seguridad, pues están expuestos a los mismos peligros debido a su función, pero tiene diferentes regímenes laborales donde no cuentan con las mismas asistencias sociales, como la atención médica, el seguro, la gratificación entre otros.

3. De acuerdo a su criterio, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, genera desigualdad salarial del personal penitenciario a pesar que realizan mismas funciones?**

La inaplicación de la Ley 29709, no genera diferencias asistenciales, considerando que los derechos asistenciales están contemplados por la Constitución y enmarcados en cada uno de los regímenes laborales.

Objetivo Específico 1

Explicar si la inaplicación de la Ley 29709 transgrede la igualdad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

4. Según su experiencia, argumente **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709 transgrede la igualdad laboral del personal penitenciario?**

No transgrede la igualdad laboral, debido a que cada régimen se ha establecido para un cierto tipo de procedimiento funcional, algunos son contratados mediante regímenes temporales debido a la necesidad que se presente.

5. De acuerdo a su opinión, explique **¿Cree usted que la inaplicación de la Ley 29709 genera discriminación laboral en el personal penitenciario?**

Cada trabajador tiene sus funciones, derechos y deberes, de acuerdo al régimen en que se encuentra según la ley.

6. Según su experiencia, explique **¿Considera usted, que, la aplicación de la Ley 29709 permitiría el trato justo de todo el personal penitenciario?**

Efectivamente, esta ley se ha dado para estandarizar y homogenizar los regímenes laborales, ellos harían una línea plana con respecto a todos los contratos laborales de acuerdo a sus funciones.

Objetivo específico 2

Analizar si la inaplicación de la Ley 29709, vulnera los beneficios sociales del personal penitenciario, Callao 2022

7. Según su criterio, argumente **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, transgrede los beneficios sociales del personal penitenciario?**

No transgrede debido a que se ha determinado que beneficios tiene cada trabajador según el tipo de contrato laboral.

8. De acuerdo a su experiencia, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, coloca en situación desventajosa a los trabajadores CAS con respecto al personal penitenciario que está en régimen laboral 276?**

Cada régimen laboral ha sido creado para un cierto tipo de función, los CAS son contratos temporales que se dan de acuerdo a una necesidad, en el cual están contemplados sus derechos laborales

9. Según su opinión, explique **¿considera que la inaplicación de la Ley 29709, se debe a factores presupuestales del Estado?**

El presupuestó es un factor indispensable para cambios de esta índole, pues ello trae el necesario uso de mucho dinero para equiparar los sueldos en caso todos pasen a estar bajo la ley 29709.


FIRMA

Lima, 22 de octubre del 2022

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La inaplicación de la Ley 29709, y la estabilidad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

Entrevistado: Javier Lazo Rumichi

Objetivo General

Explicar si la inaplicación de la Ley 29709, quebranta la estabilidad laboral del personal penitenciario. Callao 2022

1. De acuerdo a su Opinión, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, causa un ambiente de inestabilidad laboral en el personal penitenciario?**

Esta inaplicación ocasiona inestabilidad, ya que los diferentes tipos de contratos laborales conllevan derechos y obligaciones diferentes, no debiendo ser así debido a que como organismos del Estado y teniendo funciones permanentes debemos estar todos en un solo régimen.

2. Según su experiencia, argumente **¿considera usted que la inaplicación de la Ley 29709, genera diferencias asistenciales en el personal penitenciario?**

Es necesario la aplicación para poder estandarizar y otorgar los beneficios sociales de manera igualitaria a todos los agentes de seguridad, pues están expuestos a los mismos peligros debido a su función, pero tiene diferentes regímenes laborales donde no cuentan con las mismas asistencias sociales, como la atención médica, el seguro, la gratificación entre otros.

3. De acuerdo a su criterio, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, genera desigualdad salarial del personal penitenciario a pesar que realizan mismas funciones?**

Si, es notorio la desigualdad salarial, a pesar que la norma indica que deben ser remunerados por el régimen laboral, pero esto transgrede cuando todos cumplen la misma función y obtienen remuneraciones distintas.

Objetivo Especifico 1

Explicar si la inaplicación de la Ley 29709 transgrede la igualdad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

4. Según su experiencia, argumente **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709 transgrede la igualdad laboral del personal penitenciario?**

Se viola la igualdad laboral porque se contrata personal para que cumpla funciones y tenga obligaciones como si se encontrar en otro régimen laboral, colocándolos en situaciones de vulneración ante los riesgos que la labor exige.

5. De acuerdo a su opinión, explique **¿Cree usted que la inaplicación de la Ley 29709 genera discriminación laboral en el personal penitenciario?**

Si, los de diferente régimen laboral al de la ley 29709 son tratados y diferenciados de manera notoria en la institución, colocándolos en situaciones vulnerables con respecto a sus funciones y derechos.

6. Según su experiencia, explique **¿Considera usted, que, la aplicación de la Ley 29709 permitiría el trato justo de todo el personal penitenciario?**

Si, la norma es un estándar a las funciones y obligaciones, equilibra los derechos de todos los trabajadores del INPE.

Objetivo específico 2

Analizar si la inaplicación de la Ley 29709, vulnera los beneficios sociales del personal penitenciario, Callao 2022

7. Según su criterio, argumente **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, transgrede los beneficios sociales del personal penitenciario?**

Afecta gravemente al personal que tiene contrato temporal, quienes no cuentan con un seguro y respaldo medico acorde al tipo de labor que cumplen.

8. De acuerdo a su experiencia, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, coloca en situación desventajosa a los trabajadores CAS con respecto al personal penitenciario que está en régimen laboral 276?**

El personal CAS es el personal que más vulnerable se encuentra pues cumple funciones de alto riesgo como los demás agentes de seguridad, pero tiene limitados sus derechos que cautelan su integridad.

9. Según su opinión, explique **¿considera que la inaplicación de la Ley 29709, se debe a factores presupuestales del Estado?**

Si, se debe al factor presupuestal, corrupción y tintes políticos

Lima, 22 de octubre del 2022



FIRMA

GUÍA DE ENTREVISTA

Título:"

Entrevistado: Santos Enriqueta Carlín Ruiz

Objetivo General

Explicar si la inaplicación de la Ley 29709, quebranta la estabilidad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

1. De acuerdo a su Opinión, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, causa un ambiente de inestabilidad laboral en el personal penitenciario?**

Considero que no es una causal de inestabilidad laboral, el hecho de no aplicar una ley, considerando que existen otros regímenes laborales, asimismo ello tiene que ver con darle al trabajador condiciones de trabajo dignas que les garantice un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, que el trabajador se desarrolle en un ambiente seguro y saludable

2. Según su experiencia, argumente **¿considera usted que la inaplicación de la Ley 29709, genera diferencias asistenciales en el personal penitenciario?**

La inaplicación de la Ley 29709, no genera diferencias asistenciales, considerando que los derechos asistenciales están contemplados por la Constitución y enmarcados en cada uno de los regímenes laborales

3. De acuerdo a su criterio, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, genera desigualdad salarial del personal penitenciario a pesar que realizan mismas funciones?**

La desigualdad salarial existe en todos los regímenes laborales, independientemente si se aplica la Ley 29709

Objetivo Específico 1

Explicar si la inaplicación de la Ley 29709 transgrede la igualdad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

4. Según su experiencia, argumente **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709 transgrede la igualdad laboral del personal penitenciario?**

Considero que transgrede la igualdad al no ser aplicada de manera general, para todos los trabajadores del INPE

5. De acuerdo a su opinión, explique **¿Cree usted que la inaplicación de la Ley 29709 genera discriminación laboral en el personal penitenciario?**

Si la aplican para un grupo de trabajadores y la inaplican para otros, como se viene dando hasta la fecha, si genera discriminación.

6. Según su experiencia, explique **¿Considera usted, que, la aplicación de la Ley 29709 permitiría el trato justo de todo el personal penitenciario?**

Permitiría si todo el personal penitenciario tendría la oportunidad de ingresar y que se cuente con plazas de acuerdo a las habilidades, y nivel profesional del servidor penitenciario

Objetivo específico 2

Analizar si la inaplicación de la Ley 29709, vulnera los beneficios sociales del personal penitenciario, Callao 2022

7. Según su criterio, argumente **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, transgrede los beneficios sociales del personal penitenciario?**

No, porque los beneficios sociales están relacionados con el Régimen Laboral al que pertenece el trabajador

8. De acuerdo a su experiencia, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, coloca en situación desventajosa a los trabajadores CAS con respecto al personal penitenciario que está en régimen laboral 276?**

Son Regímenes diferentes, que no se vinculan entre sí, por lo tanto, no puede generar desventaja entre ellos

9. Según su opinión, explique **¿considera que la inaplicación de la Ley 29709, se debe a factores presupuestales del Estado?**

Se debe principalmente a la falta de voluntad de las autoridades quienes no sustentaron el requerimiento de presupuesto para que todos los trabajadores penitenciarios ingresen a la ley 29709

Lima, 22 de octubre del 2022



FIRMA

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La inaplicación de la Ley 29709, y la estabilidad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

Entrevistado: Lazo Ponceca Carlos

Objetivo General

Explicar si la inaplicación de la Ley 29709, quebranta la estabilidad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

1. De acuerdo a su Opinión, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, causa un ambiente de inestabilidad laboral en el personal penitenciario?**

Si, porque crea una diferencia salarial ocasionando un estado de desconformidad al resto de personal

2. Según su experiencia, argumente **¿considera usted que la inaplicación de la Ley 29709, genera diferencias asistenciales en el personal penitenciario?**

Si, ya que no se gozan de los mismos beneficios como son las gratificaciones

3. De acuerdo a su criterio, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, genera desigualdad salarial del personal penitenciario a pesar que realizan mismas funciones?**

Así es muchas veces se ha visto reflejado y cumpliendo las mismas funciones, el mismo riesgo y es más ya habiéndose evidenciado en pandemia no es justo el trato que hasta el día de hoy reciben

Objetivo Especifico 1

Explicar si la inaplicación de la Ley 29709 transgrede la igualdad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

4. Según su experiencia, argumente **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709 transgrede la igualdad laboral del personal penitenciario?**

De hecho, que si estoy seguro puesto que se ve la diferencia en los salarios y no hay equidad

5. De acuerdo a su opinión, explique **¿Cree usted que la inaplicación de la Ley 29709 genera discriminación laboral en el personal penitenciario?**

Si, genera discriminación porque habiendo ingresado de igual manera a la institución se evidencia un grupo que no esta gozando de los mismos derechos

6. Según su experiencia, explique **¿Considera usted, que, la aplicación de la Ley 29709 permitiría el trato justo de todo el personal penitenciario?**

Así es, ya que en la actualidad es la ley que corresponde aplicar al personal penitenciario y es así que generaría en este grupo un mejor animo para cumplir con los deberes siendo reconocidos.

Objetivo específico 2

Analizar si la inaplicación de la Ley 29709, vulnera los beneficios sociales del personal penitenciario, Callao 2022

7. Según su criterio, argumente **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, transgrede los beneficios sociales del personal penitenciario?**

Si, transgrede ya que es reconocido sus derechos

8. De acuerdo a su experiencia, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, coloca en situación desventajosa a los trabajadores CAS con respecto al personal penitenciario que está en régimen laboral 276?**

Si, de igual manera se ve reflejado en la estabilidad laboral ya que los CAS están supeditados a un contrato temporal

9. Según su opinión, explique **¿considera que la inaplicación de la Ley 29709, se debe a factores presupuestales del Estado?**

Creo que se debe a la ineficiencia de los que están a cargo de la institución

Lima, 22 de octubre del 2022


FIRMA

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La inaplicación de la Ley 29709, y la estabilidad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

Entrevistado: Jasmin Milagros Gallardo Casana

Objetivo General

Explicar si la inaplicación de la Ley 29709, quebranta la estabilidad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

1. De acuerdo a su Opinión, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, causa un ambiente de inestabilidad laboral en el personal penitenciario?**

Claro, la ley 29709 establece que todos debemos estar en un régimen laboral, por la naturaleza de la función y de la propia instrucción penitenciaria.

2. Según su experiencia, argumente **¿considera usted que la inaplicación de la Ley 29709, genera diferencias asistenciales en el personal penitenciario?**

Si, todo el personal tiene diferentes medios asistenciales, que van de acuerdo a su régimen laboral, a pesar de que tienen mismas obligaciones funcionales.

3. De acuerdo a su criterio, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, genera desigualdad salarial del personal penitenciario a pesar que realizan mismas funciones?**

Se ve claramente reflejado en los diferentes regimenes laborales, el CAS es el menor y peor remirando, y s ele agrega su inestabilidad laboral por contrato temporal.

Objetivo Especifico 1

Explicar si la inaplicación de la Ley 29709 transgrede la igualdad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

4. Según su experiencia, argumente **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709 transgrede la igualdad laboral del personal penitenciario?**

Si, transgrede porque todo el personal que cumple obligaciones similares está en diferentes regimenes laborales a pesar que es tarea es permanente como por ejemplo la de vigilancia y seguridad.

5. De acuerdo a su opinión, explique **¿Cree usted que la inaplicación de la Ley 29709 genera discriminación laboral en el personal penitenciario?**

Se tiende a minimizar la labor del personal CAS, a pesar que corren los mismos riesgos laborales.

6. Según su experiencia, explique **¿Considera usted, que, la aplicación de la Ley 29709 permitiría el trato justo de todo el personal penitenciario?**

Por supuesto, esta ley ha sido dada, para establecer una igualdad para todos los trabajadores del INPE, según las funciones, el cargo y el nivel que tengan.

Objetivo específico 2

Analizar si la inaplicación de la Ley 29709, vulnera los beneficios sociales del personal penitenciario, Callao 2022

7. Según su criterio, argumente **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, transgrede los beneficios sociales del personal penitenciario?**

Si transgrede, cada régimen laboral tiene beneficio sociales distintos, pese a realizar los mismo trabajos o funciones, se otorgan diferentes remuneraciones, vacaciones, permisos, gratificaciones, escolaridad de acuerdo al régimen laboral.

8. De acuerdo a su experiencia, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, coloca en situación desventajosa a los trabajadores CAS con respecto al personal penitenciario que está en régimen laboral 276?**

Calor que sí, es el personal mas vulnerado con respecto a la estabilidad y derechos laborales, su contrato temporal va contra la norma.

9. Según su opinión, explique **¿considera que la inaplicación de la Ley 29709, se debe a factores presupuestales del Estado?**

En parte es a la falta de presupuesto, pero también a la falta de una correcta gestión por personal profesional y capaza.

Lima, 22 de octubre del 2022


FIRMA

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La inaplicación de la Ley 29709, y la estabilidad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

Entrevistado: Mirella Ishamar Chiroque Yangua

Objetivo General

Explicar si la inaplicación de la Ley 29709, quebranta la estabilidad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

1. De acuerdo a su Opinión, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, causa un ambiente de inestabilidad laboral en el personal penitenciario?**

Si porque, los otros regímenes laborales contemplan contratos temporales como los CAS cumpliendo trabajos de forma permanente.

2. Según su experiencia, argumente **¿considera usted que la inaplicación de la Ley 29709, genera diferencias asistenciales en el personal penitenciario?**

Si, ya que cada tipo de contrato esta de acuerdo a un régimen laboral, en este caso existe colegas que tienen menores beneficios asistenciales.

3. De acuerdo a su criterio, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, genera desigualdad salarial del personal penitenciario a pesar que realizan mismas funciones?**

Claro, muchos tienen las mismas obligaciones como los agentes de seguridad y en ellos podemos observar que se encuentran en varios regímenes laborales, así como el personal de salud entre otros.

Objetivo Específico 1

Explicar si la inaplicación de la Ley 29709 transgrede la igualdad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

4. Según su experiencia, argumente **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709 transgrede la igualdad laboral del personal penitenciario?**

No hay igualdad laboral, desde los contratos direccionados, la ausencia de meritocracia, y la diferencia de regímenes laborales.

5. De acuerdo a su opinión, explique **¿Cree usted que la inaplicación de la Ley 29709 genera discriminación laboral en el personal penitenciario?**

Existe una gran diferencia entre los regímenes laborales, desde ahí empieza la discriminación, ya que el personal con contrato temporal no cuenta con los

mismos derechos que los de contrato indefinido a pesar cumplen la misma labor

6. Según su experiencia, explique **¿Considera usted, que, la aplicación de la Ley 29709 permitiría el trato justo de todo el personal penitenciario?**

Con la aplicación de esta norma, podremos todos tener un trato justo y un sueldo apropiado en vista que cumplimos le mismo trabajo.

Objetivo específico 2

Analizar si la inaplicación de la Ley 29709, vulnera los beneficios sociales del personal penitenciario, Callao 2022

7. Según su criterio, argumente **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, transgrede los beneficios sociales del personal penitenciario?**

Claro, no existe una igualdad de los beneficios, sean esto salud, gratificaciones, seguro de vida o sepelio, los contratos temporales son los que mas vulnerados se encuentran

8. De acuerdo a su experiencia, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, coloca en situación desventajosa a los trabajadores CAS con respecto al personal penitenciario que está en régimen laboral 276?**

El CAS, por su naturaleza temporal, no cuenta con estabilidad laboral, ello estaría justificado su labor fuese también temporal, pero la realidad es que ellos trabajan y cumplen funciones permanentes

9. Según su opinión, explique **¿considera que la inaplicación de la Ley 29709, se debe a factores presupuestales del Estado?**

Las pésimas gestiones de los funcionarios del INPE, conlleva a que no se pueda obtener el presupuesto adecuado para poder migrar de los demás regímenes a la ley 29709

Lima, 22 de octubre del 2022



FIRMA

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La inaplicación de la Ley 29709, y la estabilidad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

Entrevistado: Portocarrero Mestanza Nancy

Objetivo General

Explicar si la inaplicación de la Ley 29709, quebranta la estabilidad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

1. De acuerdo a su Opinión, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, causa un ambiente de inestabilidad laboral en el personal penitenciario?**

No, la ley esta sujeta a un procedimiento administrativo para su aplicación, mientras tanto los derechos laborales de los trabajadores del INPE se respeta de acuerdo al contrato o régimen laboral que tienen.

2. Según su experiencia, argumente **¿considera usted que la inaplicación de la Ley 29709, genera diferencias asistenciales en el personal penitenciario?**

Si, ya que cumplen trabajos similares y no son asistidos en sus necesidades y derechos de la misma forma que otros trabajadores.

3. De acuerdo a su criterio, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, genera desigualdad salarial del personal penitenciario a pesar que realizan mismas funciones?**

No genera desigualdad, cada régimen tiene una escala remunerativa, al igual que los tipos de contratos los cuales indican cuanto será el pago salarial.

Objetivo Específico 1

Explicar si la inaplicación de la Ley 29709 transgrede la igualdad laboral del personal penitenciario, Callao 2022

4. Según su experiencia, argumente **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709 transgrede la igualdad laboral del personal penitenciario?**

No transgrede, ya que todos tiene acceso al trabajo, de acuerdo a su tipo de contrato.

5. De acuerdo a su opinión, explique **¿Cree usted que la inaplicación de la Ley 29709 genera discriminación laboral en el personal penitenciario?**

En cierta forma si, la discriminación se les da los CAS, quienes muchas veces son maltratados y estos no dicen nada por el tipo de contrato de tienen.

6. Según su experiencia, explique **¿Considera usted, que, la aplicación de la Ley 29709 permitiría el trato justo de todo el personal penitenciario?**

Con ello se estandariza los regímenes laborales y las remuneraciones.

Objetivo específico 2

Analizar si la inaplicación de la Ley 29709, vulnera los beneficios sociales del personal penitenciario, Callao 2022

7. Según su criterio, argumente **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, transgrede los beneficios sociales del personal penitenciario?**

No transgrede, porque s Eida al trabajador el beneficio que le corresponde de acuerdo a su tipo de contrato laboral.

8. De acuerdo a su experiencia, explique **¿Considera usted, que la inaplicación de la Ley 29709, coloca en situación desventajosa a los trabajadores CAS con respecto al personal penitenciario que está en régimen laboral 276?**

Si, los CAS, han sido contratados para realizar actividades temporales, pero se les encomia labores permanentes que conllevan riegos y otros factores que requieren que se les cambie de régimen laboral.

9. Según su opinión, explique **¿considera que la inaplicación de la Ley 29709, se debe a factores presupuestales del Estado?**

Todo cambio con respeto al sistema laboral, conlleva un gasto, el nivelar los sueldos trae necesariamente considerar presupuesto para ello

Lima, 22 de octubre del 2022



FIRMA



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CERNA VALLE LUIS CARLOS, CERNA VALLE RUBI PAOLA estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La inaplicación de la ley 29709, y la estabilidad laboral del personal penitenciario, Callao 2022", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

| Nombres y Apellidos | Firma |
|--|--|
| CERNA VALLE LUIS CARLOS DNI: 42366302 ORCID: 0000-0002-7619-306x | Firmado electrónicamente por: LCERNAV1 el 28-12- 2022 10:38:23 |
| CERNA VALLE RUBI PAOLA DNI: 48135458 ORCID: 0000-0003-0137-9908 | Firmado electrónicamente por: RCERNAV1 el 28-12- 2022 10:40:07 |

Código documento Trilce: INV - 0976969