

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMATICA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS:

**“RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS A
PROFESIONALES DE LA SALUD POR CONTRATO A TERCEROS EN EL
HOSPITAL SANTA ROSA – LIMA”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTORES:

BACH: CARLOS HERNAN VEGA SANTAMARIA

BACH: GIOVANNA GUTIERREZ ANCHAYA

ASESOR:

DR. FERNANDO ARMAS ZÁRATE

ID ORDIC: <https://orcid.org/0000-0002-4390-438X>

DNI N°: 07973958

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Victoria mi madre, Carlos Oswaldo,
Karlos Regner, Valentina Victoria y
Karla Milagros mis hijos.

AGRADECIMIENTOS:

A mis padres, por su apoyo incondicional, a mis profesores por sus grandes enseñanzas, a Sol mi hija, por la motivación para conseguir este objetivo.

A Dios, el Todopoderoso por darme vida, salud y sabiduría para alcanzar mis metas.

PRESENTACIÓN

Establecer una sólida relación o vínculo laboral entre el trabajador y el empleador, es de suma importancia en la cultura del trabajo en un país, donde “se respeten los derechos del hombre y de los ciudadanos”.

El “Reconocimiento del vínculo laboral en las entidades privadas o públicas” tiene como resultado la satisfacción del trabajador que tiene consecuencia positiva para un mejor desarrollo del bienestar personal y familiar de un trabajador.

En la cultura del trabajo en el transcurrir del tiempo el empleador ha venido haciendo uso de empresas tercerizadoras. En tal sentido, el trabajador se ha convertido en víctima de su empleador obligándose a solicitar ante el poder judicial se le reconozca su relación laboral, hasta llegar a la reposición en su puesto de trabajo.

“Por la tercerización, una empresa principal encarga a una o más partes de su actividad a una o más empresas tercerizadoras para que estas realicen un servicio”, para ello estas empresas terceras contratan a trabajadores en muchos casos reduciéndoles su remuneración mensual y restringiendo sus derechos, a pesar que “el desempeño de las labores son permanentes de la empresa privada o la entidad pública”; trayendo consigo la desnaturalización del contrato laboral, a pesar que “la prestación de sus servicios son de naturaleza permanente e ininterrumpida, por no haberse especificado la causa objetiva de la contratación, en consecuencia, existe un contrato de trabajo a plazo indeterminado”.

“Respecto a la desnaturalización del contrato de tercerización, el TC en diferentes sentencias” ha verificado que los trabajadores demandantes siempre se han encontrado bajo subordinación directa de la empresa principal, siendo la empresa tercera solo una pantalla para lograr evadir el pago de la remuneración y los beneficios que le asiste el trabajador.

RESUMEN

El objetivo de la Investigación fue determinar la informalidad de contratación sin pago de beneficios a favor del profesional de la salud, en el Hospital Santa Rosa en la ciudad de Lima, “ya que afecta principalmente el desempeño laboral, porque impacta en el rendimiento del trabajador y su capacidad para efectuar labores. Estos contratos influyen en las funciones asignadas del trabajador y su rendimiento”, afectando el trabajo de equipo dentro de su servicio y por último a toda la entidad, ante el descontento en el pago de su remuneración mensual. Este trabajador posee característica distinta a los demás, ya sea por edad, profesión, genero, grado de instrucción, entre otras.

La investigación que se distingue es básica, metódicamente descriptiva correlacional, trabajo con 80 profesionales de salud, quienes fueron consultados y mediante sus opiniones se concluyó que:

Los alcances entre el reconocimiento del vínculo laboral y los pagos de beneficios a profesionales de la salud por contrato a terceros en el hospital Santa Rosa de Lima, guardan estrecha relación significativa, es decir, de todo nexos laboral se desprenden una serie de beneficios que se asignan en función a las obligaciones derivadas de las contrataciones y por ende debe haber equidad en los pagos, y al finalizar la relación de trabajo bajo los motivos que sean prime ante todo otorgar lo que por derecho le corresponde al trabajador , por tanto, la contrastación alcanzó un coeficiente perfecto pero negativo de -1.00,

Palabras claves: Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios a Profesionales de la Salud por Contrato a Terceros

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the informality of contracting without payment of benefits in favor of the health professional, in the Santa Rosa Hospital in the city of Lima, since it mainly affects the work performance, because it impacts on the performance of the worker and his ability to perform work. These contracts influence the assigned functions of the worker and his performance, affecting the team work within his service and finally the whole entity, due to the dissatisfaction in the payment of his monthly remuneration. This worker has different characteristics from the others, either by age, profession, gender, level of education, among others.

The research that is distinguished is basic, methodically descriptive correlational, work with 80 health professionals, who were consulted and through their opinions it was concluded that:

The scopes between the recognition of the labor link and the payments of benefits to health professionals by contract to third parties in the hospital Santa Rosa de Lima, keep close significant relationship, that is to say, of all labor nexus a series of benefits that are assigned in function to the obligations derived from the contracts and therefore there must be equity in the payments, and at the end of the work relationship under the reasons that are prime above all to grant what by right corresponds to the worker, therefore, the contrastation reached a perfect but negative coefficient of -1.00,

Key words: Recognition of Labor Relationship and Payment of Benefits to Health Professionals under Third-Party Contracts.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS:	iii
PRESENTACIÓN	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INDICE	vii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS	x
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad Problemática	3
1.2. Planteamiento del problema	3
1.3. Delimitación de la Investigación.....	6
1.3.1. Delimitación Espacial	6
1.3.2. Delimitación Temporal”	6
1.3.3. Delimitación Social.....	6
1.4. Hipótesis de la investigación.....	6
1.4.1. Hipótesis general.....	6
1.4.2. Hipótesis específicas	7
1.5. Objetivos de la Investigación	7
1.5.1. Objetivo General	7
1.5.2. Objetivos Específicos	7
1.6. Variables, dimensiones e indicadores	8
1.7. Justificación del estudio	9
1.8. Trabajos previos	10
1.8.1. Reconocimiento de Vínculo Laboral”	16
1.8.2. Tipos de Reconocimiento laboral”	17
1.8.3. Pago de Beneficios.....	18
1.8.4. Derechos y Obligaciones para personal de la Salud Estable	19
1.8.5. Contrato a Tercero”.....	27
1.8.6. Derechos y Obligaciones para personal de la Salud Contratado	31
II. METODO	35
2.1. Tipo y diseño investigación	35

2.2. Población, muestra y muestreo	35
2.3. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	36
1.4. Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	37
1.5. Método de análisis de datos.....	37
2.6. Aspectos éticos	38
III. RESULTADOS	39
3.1. Resultados descriptivos	39
3.2. Contrastación de hipótesis	57
IV. DISCUSIÓN.....	62
V. CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES	69
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	70
ANEXO.....	73
Anexo 1. Matriz – Operacionalización de la Variable	74
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.....	76
Anexo 3. Base de datos	77
Anexo 4. Evidencia de similitud digital	78
Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio	80

INDICE DE TABLAS

TABLAS 1. ¿CUENTA CON UN CONTRATO DE TRABAJO ESCRITO?	39
TABLAS 2. ¿CUENTA CON LA ADJUDICACIÓN AL CARGO QUE DESEMPEÑA?	40
TABLAS 3. ¿RECIBE INCENTIVOS MONETARIOS POR LA ACTIVIDAD QUE REALIZA?	41
TABLAS 4. ¿RECIBE RECONOCIMIENTO VERBAL O GESTUAL POR LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA?	42
TABLAS 5. ¿EXISTEN POSIBILIDADES DE ASCENSOS EN EL CARGO QUE DESEMPEÑA?.....	43
TABLAS 6. ¿TIENE ESTABLECIDA LA DURACIÓN SU CONTRATO DE TRABAJO?	44
TABLAS 7. ¿DISFRUTA DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY PARA EL PERSONAL ESTABLE?	45
TABLAS 8. ¿PERCIBE EL PAGO DE LOS DÍAS FERIADOS TRABAJADOS?.....	46
TABLAS 9. ¿TIENE HIJOS MENORES DE 18 AÑOS?.....	47
TABLAS 10. ¿PERCIBE ASIGNACIÓN FAMILIAR?	48
TABLAS 11. ¿SE LE RECONOCEN LOS ÚTILES ESCOLARES, MATRÍCULA Y MOVILIDAD POR CONCEPTO DE ESTUDIOS DE LOS HIJOS MENORES DE 18 AÑOS?	49
TABLAS 12. ¿CUENTA CON SEGURO MÉDICO?	50
TABLAS 13. ¿RECIBE OTROS INCENTIVOS LABORALES NO REMUNERADOS?	51
TABLAS 14. ¿SU TRABAJO ES POR TIEMPO DETERMINADO?	52
TABLAS 15. ¿SE RIGEN LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA DE ACUERDO A LOS PRINCIPIOS ESTABLECIDOS EN LA LEY PARA PERSONAL CONTRATADO?	53
TABLAS 16. ¿SU RENTA ES DE CUARTA CATEGORÍA?	54
TABLAS 17. ¿DISFRUTA DE VACACIONES POR 15 DÍAS?.....	55
TABLAS 18. ¿DISFRUTA DE AUTONOMÍA O LIBERTAD EN LAS ACTIVIDADES LABORALES QUE REALIZA?	56
TABLAS 19. CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES DEL ESTUDIO MEDIANTE LA PRUEBA ESTADÍSTICA DE PEARSON.	57

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. ¿CUENTA CON UN CONTRATO DE TRABAJO ESCRITO?	39
FIGURA 2. ¿CUENTA CON LA ADJUDICACIÓN AL CARGO QUE DESEMPEÑA?	40
FIGURA 3. ¿RECIBE INCENTIVOS MONETARIOS POR LA ACTIVIDAD QUE REALIZA?	41
FIGURA 4. ¿RECIBE RECONOCIMIENTO VERBAL O GESTUAL POR LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA?	42
FIGURA 5. ¿EXISTEN POSIBILIDADES DE ASCENSOS EN EL CARGO QUE DESEMPEÑA?	43
FIGURA 6. ¿TIENE ESTABLECIDA LA DURACIÓN SU CONTRATO DE TRABAJO?	44
FIGURA 7. ¿DISFRUTA DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY PARA EL PERSONAL ESTABLE?	45
FIGURA 8. ¿PERCIBE EL PAGO DE LOS DÍAS FERIADOS TRABAJADOS?	46
FIGURA 9. ¿TIENE HIJOS MENORES DE 18 AÑOS?	47
FIGURA 10. ¿PERCIBE ASIGNACIÓN FAMILIAR?	48
FIGURA 11. ¿SE LE RECONOCEN LOS ÚTILES ESCOLARES, MATRÍCULA Y MOVILIDAD POR CONCEPTO DE ESTUDIOS DE LOS HIJOS MENORES DE 18 AÑOS?	49
FIGURA 12. ¿CUENTA CON SEGURO MÉDICO?	50
FIGURA 13. ¿RECIBE OTROS INCENTIVOS LABORALES NO REMUNERADOS?	51
FIGURA 14. ¿SU TRABAJO ES POR TIEMPO DETERMINADO?	52
FIGURA 15. ¿SE RIGEN LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA “DE ACUERDO A LOS PRINCIPIOS ESTABLECIDOS EN LA LEY PARA PERSONAL CONTRATADO”?	53
FIGURA 16. ¿SU RENTA ES DE CUARTA CATEGORÍA?	54
FIGURA 17. ¿DISFRUTA DE VACACIONES POR 15 DÍAS?	55
FIGURA 18. ¿DISFRUTA DE AUTONOMÍA O LIBERTAD EN LAS ACTIVIDADES LABORALES QUE REALIZA?	56

I. INTRODUCCIÓN

Los tratados internacionales, pactos, convenciones suscritas, ratificaciones, legislaciones en materia laboral han dado un gran aporte al bienestar de los trabajadores en muchos países del mundo y es por ello que, actualmente se observan grandes desafíos sociales por las múltiples ventajas que ha brindado a estas masas trabajadoras beneficios al proveer a los empresarios de normas garantes de mejora organizacional constante.

A groso modo, lo planteado es un paso más hacia la justicia social que debe prevalecer en las organizaciones empresariales e instituciones, se considera un engranaje laboral y legal justo entre el patrono, trabajador, empresas, que motivan a impulsar su desarrollo económico para que estas funcionen y que todos sean beneficiados producto de un eficaz funcionamiento bajo un ambiente armonioso que no exista cuestionamiento al mantener la brecha ante los posibles conflictos individuales y colectivos en materia de relación vínculo laboral.

No obstante, en los países de América Latina surge como parte de esta triada patrono, trabajador y empresa se posiciona la figura de contrato a terceros la cual genera un problema de orden social laboral, por cuanto no existe una protección a esta masa trabajadora dado que, pertenecen al régimen de contratos de terceros los cuales no cuentan con una cobertura amplia de los beneficios suscritos en las leyes, que protegen el ámbito laboral.

Es por lo antes expuesto, que esta situación es un gran desafío político y moral para muchos países, entre ellos, Perú, en vista que, “tanto en el sector público como privado se ve en juego reconocer el vínculo laboral”, los pagos de beneficios que se generan por la prestación de servicio del personal sub contratado o contratados a terceros, esto hace que los empresarios incumplan con los derechos y obligaciones que por ley le corresponde a la masa trabajadora.

En consecuencia, el Hospital Santa Rosa de Lima, su personal de salud, como los pertenecientes a contratación a terceros quienes han manifestado a través de reuniones con las autoridades del mismo y ante los órganos receptores de quejas y reclamos en competencia laboral su descontento al no gozar de la protección y el justo pago de los beneficios por la prestación de sus servicios, debido a que, estos los consagran los decretos 726 y 1057, que menoscaban otros derechos establecidos como cláusulas contractuales en el sistema de salud de Perú.

El presente trabajo, está realizado por la importancia de conocer cómo influyen los contratos por terceros celebrados con el Hospital Santa Rosa, sin tener derecho al pago de beneficios sociales. La investigación se realiza en una entidad pública del estado a fin de obtener un diagnóstico respecto al derecho de su trabajador contratado. Los resultados les servirán a ambas partes para la regulación de la contratación formal del trabajador.

En el primer capítulo se presenta el planteamiento del problema, es decir, la descripción de la realidad problemática “la formulación de los problemas que contiene tanto, el problema general como específicos”. Como también, la justificación, viabilidad, delimitación e importancia de la investigación.

En el segundo capítulo se expone el marco teórico – conceptual los antecedentes de la investigación tanto nacionales como internacionales, las bases teóricas.

En el tercer capítulo se evidencian las hipótesis y unidades temáticas, al respecto, la hipótesis general e hipótesis específica el diseño de investigación, como también la muestra.

En el cuarto capítulo los resultados obtenidos, como lo es “el análisis de los resultados, respecto al aporte proporcionado por el trabajo de campo, conclusión respecto al aporte proporcionado”. Las posibles conclusiones y recomendaciones, como también, las referencias bibliográficas.

1.1 Realidad Problemática

El estudio se realizó en una entidad pública del Estado a los fines de conocer los criterios aplicados en los procesos contractuales y si los mismos cumplen con los derechos de los trabajadores. Previamente a la formulación y diagnóstico de este eje temático se observó una serie de irregularidades que tienen implicancia en la celebración de un contrato sin beneficios económicos para el trabajador, quien desarrolla actividades similares o igual a un trabajador nombrado, lo que se persigue a tales efectos es que mediante un proceso judicial se pueda lograr demostrar que las funciones que desempeñan estos trabajadores bajo la figura de contratados son las mismas que se adhieren a los modelos de contratos continuos y permanente.

Con el objeto de marcar una presidencia con equidad y justicia social a beneficios de todos aquellos trabajadores enmarcados en estos paradigmas figurativos de modelos de servicios poco cónsonos dentro del marco jurídico laboral. El resultado del proceso le servirá al trabajador para el reconocimiento de sus años de servicios prestados al Estado y el pago de sus beneficios económicos tal como corresponden.

1.2. Planteamiento del problema

El reconocimiento de la relación laboral por parte del patrono y el trabajador, surge como un acto de justicia social desde finales de la revolución industrial en el siglo XVIII, y cobró más fuerza con los tratados establecidos por la organización internacional del trabajo, en la incorporación de otros beneficios no salariales, logrando establecer normativas garantes para el efectivo cumplimiento de los derechos y obligaciones que se generen por este vínculo.

En consonancia con lo anterior, el autor Ferro para el año (2020) destacó que el vínculo laboral: Es la consagración de una permanente relación netamente laboral entre ambas partes (patrono – trabajador), con el propósito único de manifestar o celebrar la prestación de un

servicio, mismo que obliga al trabajador a prestar sus servicios, esto dependiendo del tipo de contratación en ella se definirá si será continua o permanente dado el establecimiento de un horario de labores justo y digno para dicho trabajador (p. 29).

En este mismo orden de ideas, puede decirse, que el vínculo laboral está amparado en la protección del interés supremo del trabajo, indispensable para el sustento y la materialización de los derechos como persona humana, su familia y la sociedad. De este modo, en ningún caso podrán ser renunciables, ni manipulados a favor del patrono, por lo contrario, deben acordarse reglas favorables a los trabajadores.

El mencionado vínculo laboral, puede ser manejado como un nexo jurídico donde se dan cumplimiento a las normas y principios en relación al mismo, ya sea por contrato personal o contrato a terceros, teniendo este último ciertas particularidades que impactan negativamente en el bienestar laboral de dichos trabajadores subcontratados.

No obstante, este tema cada vez se hace imperativo en las organizaciones públicas y privadas por cuanto, son reconocidos los efectos que puede ramificar en los derechos y obligaciones tanto del personal de planta o contratado, en el caso de existir incumplimiento del pago de los beneficios, en pro de la protección salarial y todas aquellas dimensiones que se esbocen por la relación laboral.

Desde una perspectiva más general, la presente investigación va dirigida a los profesionales de la salud por la contratación a terceros en el Hospital Santa Rosa de Lima, en este ámbito el Estado peruano como garante de la implementación de sus políticas contractuales, aplica tres modelos de contrato, el Decreto Legislativo 1057, referente al Contrato Administrativo de Servicio y los Decretos Legislativos 276, contentivo de las disposiciones y funcionamiento de la carrera administrativa, así como fomenta y monitorea los principios únicos del sistema de remuneraciones, por lado, el Decreto 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Dentro de este marco, el Centro de Salud en estudio opta por celebrar contratos a terceros, a raíz de la ausencia de personal especializado, maquinas, equipos, insumos y herramientas, para ejecutar las labores inherentes a los diferentes servicios médicos que en este se prestan, aunado a la insolvente restricción presupuestaria que imposibilita realizar contratos personales. Sin embargo, esta situación genera a los trabajadores bajo este régimen terciario sean considerados en una relación de naturaleza civil, por ser proveedores de un servicio, mas no laboral como se estipula en dichos tres tipos de regímenes de contratación, por cuanto no son considerados trabajadores directos de la mencionada entidad de salud. Es decir, esto engloba el menoscabo de los derechos y obligaciones establecidos en los decretos y leyes que respaldan la relación laboral.

La informalidad de contratación sin pago de beneficios a favor del profesional de la salud, “afecta principalmente el desempeño laboral, porque impacta en el rendimiento del trabajador y su capacidad para efectuar labores”.

Estos contratos “influyen en las funciones asignadas del trabajador y su rendimiento”, afectando el trabajo de equipo dentro de su servicio y por último a toda la entidad, ante el descontento en el pago de su remuneración mensual. Este trabajador posee característica distinta a los demás, ya sea por edad, profesión, género, grado de instrucción, entre otras.

En este sentido, se comprende, **la presente investigación dada su gran relevancia e importancia por cuanto le proveerá al hospital de alternativas de solución para los efectivos procedimientos jurídicos, administrativos** y de recursos humanos en pro de garantizar el bienestar, deberes y derechos al personal de salud que labora bajo esta modalidad a los fines de dar cumplimiento a los principios fundamentales referidos a los derechos humanos en materia de reconocimiento de relación laboral.

1.3. Delimitación de la Investigación

1.3.1 Delimitación Espacial

La delimitación espacial de la investigación se circunscribe en el ámbito del sector salud. Para lo cual se eligieron como unidad de análisis los archivos del Hospital Santa Rosa que se encuentra ubicado en el departamento de Lima, ya que están debidamente organizados y cuentan con los instrumentos básicos para realizar un estudio.

1.3.2 “Delimitación Temporal”

“En cuanto a la delimitación temporal, nos centramos en el 2021, para analizar la información recopilada, además realizaremos un análisis comparativo de los servicios que prestan, para poder conocer las deficiencias y determinar si se satisfacen las necesidades del personal del sector salud”.

1.3.3. Delimitación Social

El Desarrollo del presente trabajo, enmarcó estudios inherentes a la línea de investigación con la convicción de lograr que el profesional de la salud recupere sus años por el tiempo laborado y el pago de sus beneficios económicos. Así mismo, el estudio se sustentó en las fuentes para el desarrollo de las variables Jurisprudencias expedidas por el Tribunal Constitucional y Casaciones expedidas por las Salas Supremas de la Corte Suprema de Justicia de Lima.

1.4. Hipótesis de la investigación

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el reconocimiento entre el vínculo laboral y los pagos de beneficios a profesionales de la salud por contrato a terceros en el hospital Santa Rosa de Lima.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre el reconocimiento de los derechos y obligaciones en los pagos de beneficios a profesionales de la Salud por contrato a terceros en el Hospital Santa Rosa – Lima.
- Existe relación significativa entre la importancia de los derechos y obligaciones en los pagos de beneficios a profesionales de la Salud por contrato a terceros en el Hospital Santa Rosa – Lima.
- Existe relación significativa entre los tipos de beneficios económicos que se adhieren a los pagos de acuerdo al Régimen Laboral para profesional de la Salud por contrato a terceros en el Hospital Santa Rosa.

1.5. Objetivos de la Investigación

1.5.1. Objetivo General

Determinar el reconocimiento entre el vínculo laboral y los pagos de beneficios a profesionales de la salud por contrato a terceros en el hospital Santa Rosa de Lima.

1.5.2. Objetivos Específicos

- ✓ Establecer el reconocimiento entre los derechos y obligaciones en los pagos de beneficios a profesionales de la Salud por contrato a terceros en el Hospital Santa Rosa – Lima.
- ✓ Resaltar la importancia de los derechos y obligaciones en los pagos de beneficios a profesionales de la Salud por contrato a terceros en el Hospital Santa Rosa – Lima.
- ✓ Identificar los tipos de beneficios económicos que se adhieren a los pagos de acuerdo al Régimen Laboral para profesional de la Salud por contrato a terceros en el Hospital Santa Rosa.

1.6. Variables, dimensiones e indicadores

Variable independiente: Reconocimiento de Vínculo Laboral

El “reconocimiento está relacionado con la calidad de vida dentro del trabajo, todo tipo de reconocimiento debe ser suficiente para cubrir necesidades personales. El reconocimiento se traduce en la gratificación que los trabajadores perciben a cambio de su buen desempeño y que contribuye al agrado de los mismos, dando soporte así a la institución a mantener una fuerza de trabajo productiva”.

Dimensiones:

- **“Incentivos monetarios”**
- **“Reconocimiento verbal y gestual”**
- **“Promoción y ascenso laboral”**

Indicadores:

- Incentivos monetarios
- “Reconocimiento verbal y gestual”
- Promoción y ascenso laboral.

Definición conceptual: Pago de Beneficios a profesionales de la salud

Es el deber que tiene la entidad pública de abonar las bonificaciones, remuneraciones, aguinaldos, incentivos y todo beneficio al enfermero en calidad de tercero una vez reconocido como trabajador a plazo indeterminado.

Dimensiones:

- **Derechos y Obligaciones para personal estable**

Indicadores:

- Gratificaciones
- Asignación familiar
- Escolaridad

- Vacaciones
- AETA

Variable dependiente:

Definición conceptual: Contrato a Terceros

“Conocida también como estipulación a favor de tercero, es una figura jurídica en la que hay un contratante, llamado promitente, que se compromete frente a otro, denominado promisorio, a realizar una determinada prestación a favor de un tercero, llamado beneficiario. Cuando éste acepta el beneficio previsto a su favor, consolida su situación contractual. El beneficiario puede ser persona determinada al perfeccionarse el contrato entre promitente y promisorio; pero puede ser designada más tarde por el promisorio y nunca por el promitente”.

Dimensiones:

- **Principios**

Derechos y obligaciones para personal contratado

Indicadores:

- Renta de cuarta
- 15 días de vacaciones
- ESSALUD
- Gratificaciones

1.7. Justificación del estudio

En lo social:

Producto de la presente investigación se logró tener detalles relacionados con la legislación laboral en materia de deberes, derechos y obligaciones que se producen bajo el reconocimiento de un vínculo laboral con los trabajadores de la salud inmersos a contratos a terceros, es por lo antes expuesto que, desde el punto de vista social aportará grande

beneficios al personal de salud sobre todo a los amparados en este tipo de contrato, en vista que podrá percibir justicia social y laboral al poder exponer ante diversas sugerencias la correcta aplicación de los ordenamientos jurídicos que, los ampara, logrando con ellos los mejores estándares de desempeño en el ejercicio de sus funciones en el ámbito de la salud.

En lo teórico:

La presente investigación se justifica por cuanto su campo de aplicación en materia laboral beneficiará desde el punto de vista teórico a la institución, en vista que, se dieron sugerencias y recomendaciones que fueron emanadas de los resultados obtenidos y estudios complementarios de la misma, por esta razón, el colectivo del Hospital Santa Rosa de Lima, conocerá e interpretará de una manera efectiva las promulgaciones de leyes y decretos continuos el cual cambian de acuerdo a la circunstancia de los regímenes de contratos laborales.

En lo práctico y metodológico

Para el Hospital se justifica dado que aportará grandes beneficios y estará a la disposición de profesionales de la salud, personal administrativo, de recursos humanos y directivos en pro de fortalecer los conocimientos en referencia a las leyes, decretos y disposiciones legales que garanticen el bienestar, estabilidad y desempeño de los mismos en cada centro de salud público en el Perú, a todos aquellos nuevos investigadores en la materia.

1.8. Trabajos previos

Antecedentes Internacionales

Schlosser (2016). *“Análisis de la Regulación de la Contratación a Honorarios por parte de la Administración de Estado”*. Universidad Austral de Chile. “Las municipalidades del país, el 56% de los funcionarios lo hace a honorarios. Esta realidad objetiva implica una abierta contradicción, pues la proporción existente evidencia que las municipalidades están recurriendo a la contratación a honorarios como una práctica generalizada. Hay casos como

el de la Ilustre Municipalidad de Iquique o Talca, en que los trabajadores a honorarios representan más del 70% del total de funcionarios, de manera que, evidentemente, nos encontramos ante una situación crítica y que es imposible negar (p. 30)”.

A nivel internacional, los autores La Torrella & Serrano (2014), realizaron una investigación sobre *“Beneficios Laborales: una herramienta de gestión estratégicas en puestos medios y altos – Buenos Aires - Argentina”* “dentro de sus resultados nos indica que los beneficios sociales, logra una oferta funcional no solo de las expectativas de los empleados, sino también a la sustentabilidad de las organizaciones; convirtiendo de esta forma una herramienta de gestión y un instrumento fortalecedor de las relaciones a largo plazo, basadas no solo en la permanencia, sino también en la potenciación de la productividad”, vinculado a criterios efectivos y desestimado la funcionalidad de un cumulo de descuentos u ofrecimientos que responden a acuerdos que no se sostienen en el tiempo (p. 25).

De acuerdo a la investigación Internacional en el país de Chile Bustos (2003) llevó a cabo *“Un análisis de diferencias salariales de los trabajadores del sector público y privado para 1990 y 2000”*. “Obtuvo por respuesta similares características de capital humano, tales como nivel educativo, experiencia y sexo. De tal forma, determinó que la descomposición de las diferencias de ingresos entre trabajadores del sector público y privado, a través de la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder”.

“La diferencia es a favor de los trabajadores del sector privado. Su estudio evidenció que los trabajadores del sector público en promedio tienen más años de estudio, la mayoría son mujeres, presentan un mayor promedio de edad y trabajan un menor número de horas que los trabajadores del sector privado. La autora también define los determinantes del ingreso de los trabajadores de ambos sectores utilizando principalmente: años de estudio, experiencia potencial, experiencia al cuadrado, género y estado civil”.

“La dirección de los signos es la misma y positiva para las dos primeras variables. En el caso de la experiencia al cuadrado, éste es ligeramente superior y positivo para los trabajadores del sector público y el signo del coeficiente es negativo para los trabajadores del sector privado. Es decir, los ingresos que perciben los trabajadores en el sector público aumentan primero de manera más rápida que en el sector privado y luego sigue creciendo de manera leve; por el contrario, en el sector privado crecen hasta cierto punto, luego dejan de crecer y disminuyen suavemente (p. 18)”.

Antecedentes Nacionales

Espinal (2018), publicó su trabajo de grado sobre: *“El derecho a la Estabilidad Laboral, Historia y Problemas en Nuestro Derecho Positivo”*. El propósito estuvo inmerso en conocer el derecho a la estabilidad laboral, al respecto, consideró el autor que este tema ha traído grandes controversias la mayoría de ellos son producto de interés económica a favor de los empresarios o contratantes, asimismo, es un tema político, por lo que siempre los más perjudicados son los trabajadores, y los derechos humanos deben primar ante todas las cosas. Fue realizado mediante procedimientos exploratorios con una finalidad descriptiva. De este modo sugirió el autor la importancia de crear un código en materia laboral con normatividades exclusivas en la unificación de criterios en materia de derechos laborales.

Boyer (2017) nos menciona en su investigación *“Régimen de contratación administrativa de servicio”* de la Pontificia Universidad Católica del Perú – Lima. “El Decreto Legislativo N.º 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, fue expedido por el Poder Ejecutivo y publicado en el diario oficial El Peruano el 28 de junio de 2008. Sin embargo, con fecha 8 de enero de 2010, 5,000 ciudadanos interponen demanda de inconstitucionalidad contra el Decreto Legislativo N.º 1057, alegando que se vulneran los Artículos: 2º (derecho a la igualdad ante la ley), 27º (protección del trabajador frente al despido arbitrario), 42º (derecho de sindicación de los

trabajadores públicos) de la Constitución Política del Perú”.

“Asimismo, se alegaba que con dicho régimen se introducía un régimen administrativo - carente de derechos laborales que generaba una situación de desigualdad frente a los trabajadores de otros regímenes, al no determinar el límite de vigencia del Régimen CAS, permitiendo su vigencia indefinida; a su vez, se afirmaba que el Régimen CAS no superaba el test de igualdad - vulnerando el principio del derecho a la igualdad en el acceso al servicio público”.

“En respuesta a ello, la Procuraduría indicó que dicho Régimen brinda una igualdad de oportunidades para acceder a la contratación administrativa de servicios en las entidades estatales, garantizando los principios de mérito; asimismo, indica que dicho régimen tiene una regulación especial por lo que se regula de manera distinta que el Régimen 276° y el Régimen 728°. El 7 de septiembre de 2010, el Tribunal Constitucional se pronuncia e indica que, el Régimen CAS es un régimen especial de contratación laboral en el régimen público, cuyo marco normativo concuerda con el marco constitucional. Este artículo académico tiene por finalidad analizar la Sentencia 002-2010-PI/TC - desde la perspectiva de la Función Pública - con la finalidad de establecer si el Régimen de Contratación Administrativo de Servicios cumplió con la finalidad pública por la cual fue creada (p,12)”.

El autor Urquiza (2015) en su tesis *“Formalización del régimen laboral y tributario para mejorar la rentabilidad de la empresa de Transportes San Pedro de Mala S.A.C”*. de la Universidad Autónoma de Lima.

Explica de la problemática que existe “en informalidad en el régimen laboral y tributario debido a su gran demanda que tiene esta empresa de transporte San Pedro de Mala, se tiene que hacer un diagnóstico y evaluación teniendo como principal variable la rentabilidad que desea saber para alcanzar una mayor demanda, en el Perú es una constante que las empresas de transporte tengan estos problemas. Para los que hemos tenido la oportunidad de viajar en

empresa de transporte interprovincial, no nos es extraña la informalidad con que se presta el servicio, y en algunos casos, hasta hemos sido víctimas de algún desagradable incidente”.

“Esta informalidad de la que hablamos se expresa en el desorden, la inseguridad, en el hecho que se permita el ingreso indiscriminado de vehículos de cualquier tipo sin revisión técnica, para que operen en cualquier ruta, y sin establecer además de los requerimientos mínimos en la idoneidad del servicio que ofrecen. Este problema se constata aún más cuando nos encontramos en provincia y verificamos, por ejemplo, que el ticket o el boleto de viaje que emiten las empresas de transporte muchas veces no consignan un número de ruc activo o verdadero y que los choferes son personas que de seguro han sobrepasado los 65 o 70 años de edad. Creemos que la informalidad en el transporte de pasajeros es un factor que influye negativamente para las empresas privada inviertan en la renovación de su flota vehicular y en la construcción de nuevos terminales terrestre en el país (p. 8)”.

En Trujillo, la autora Tirado (2018) nos expresa sobre la investigación *“Los beneficios sociales de los trabajadores bajo el régimen 728 de las municipalidades del Perú: caso municipalidad distrital de La Esperanza. Trujillo, 2017”*. “Que la Municipalidad Distrital de La Esperanza, el personal inmersos al régimen 728, (vigilancia, áreas verdes, limpieza pública, policía municipal) no hay un pago equitativo e igualitario entre los trabajadores de este régimen de la actividad que se encuentra normado por el D. L N° 728 en aplicación estricta de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, donde reconoce el régimen laboral del obrero municipal, y de no ser así los trabajadores estarán adoptando acciones correctivas ante el órgano jurisdiccional para el reconocimiento de sus derechos laborales por su incumplimiento a cargo de la entidad edilicia, poniendo en grave riesgo las arcas de la entidad municipal, al estar devengando una ingente cantidad de sumas de dinero. Así mismo el presente estudio después de la verificación realizada propone la importancia de capacitar al personal en políticas normativas laboral, en el factor presupuestal, debido a que

las municipalidades en gran medida dependen de la generación de sus propios recursos que permitirá a la entidad edil llevar el buen desarrollo en beneficio de los trabajadores”.

“Como resultados destacan las conclusiones en base a la presentación y discusión de resultados, con lo cual se concluye que la Municipalidad Distrital de La Esperanza necesita con prioridad contar con un plan de capacitaciones que plasme las debilidades para fortalecer los conocimientos de en la gestión administrativa en el sistema de recursos humanos, que se rige sobre la base de los documentos de gestión en materia del personal que sirve de sustento para la asignación presupuestal y por ultimo permita el conocimiento en los propios obreros sobre sus derechos laborales que permita exigir a cabalidad el cumplimiento de sus obligaciones (p. 5)”.

“Beltrán (2013) realizó una investigación sobre *“Problemática de la existencia de distintos Regímenes de Contratación de Personal en el Estado - Lima”* dentro de sus resultado lo más sobresaliente es como aborda temas relacionados a los diversos regímenes de contratación de personal en el Estado, los mismos que son del régimen” “público, normado por el Decreto Legislativo N° 276, ley de bases de la Carrera Administrativa y de remuneraciones del Sector Público y su reglamento, así como por la Ley N° 28175, Ley Marco del empleo Público, el régimen Privado, normado por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo y el antiguo régimen de los Contratos de Servicios No Personales (SNP), quienes pasaron al régimen de los 19 Contratos Administrativos de Servicios (CAS), normado por el Decreto Legislativo N° 1057 y por su reglamento normado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM; así como la problemática generada por la mala utilización de los mismos, lo que ha ocasionado desorganización en la Administración Pública, dilución del concepto de Carrera Administrativa y vulneración de los derechos laborales en el trabajador (p. 18)”.

“1.8. Teorías relacionadas al tema”

1.8.1. Reconocimiento de Vínculo Laboral”

“Desde una óptica personal, el reconocimiento está relacionado con la calidad de vida dentro del trabajo, todo tipo de reconocimiento debe ser suficiente para cubrir necesidades personales. De lo contrario, el empleado no estará satisfecho ni contento en la institución, ya que constantemente se compara los sistemas aplicados en otras organizaciones. El reconocimiento se traduce en la gratificación que los trabajadores perciben a cambio de su buen desempeño y que contribuye al agrado de los mismos, dando soporte así a la institución a mantener una fuerza de trabajo productiva. (Dessler, 1996)”.

“El reconocimiento es un conglomerado de actividades planificadas para felicitar, realzar públicamente a sus empleados con el objetivo de fortalecer el comportamiento individual hacia aquellas estrategias que sumarán la productividad. La cultura de reconocimiento forma parte de la vida diaria, ya que siempre nos encontramos frente a situaciones nuevas que resultan ser retos y/o desafíos para cualquier trabajador (Larrea,” “2013). Siguiendo esa lógica, algunas instituciones plantean que el reconocimiento no es tan esencial dentro de sus prácticas de gestión, ya que al aplicar el reconocimiento estarían incurriendo en una inversión de tiempo y generarían gastos adicionales para las compañías, por lo tanto, optan por mantener la idea de que la única manera de tener contento al personal es suficiente con incentivos económicos”.

“En simples términos, es considerado un craso error el pretender tener satisfechos a los trabajadores simplemente con altos salarios. Mucho se habla y se discute sobre el tema de reconocimiento por parte de los empleadores se limitan sólo a brindar incentivos monetarios como concepto de reconocimiento laboral cuando la realidad afirma lo contrario, no sólo los salarios altos motivan al trabajador, sino también hacer sentir valorados a los 18 trabajadores reconociendo sus buenas acciones y comportamientos, especialmente cuando llevan años laborando (Ramírez, 2014, p. 8)”.

1.8.2. Tipos de Reconocimiento laboral”

“El reconocimiento laboral es una de las fuentes de satisfacción personal más importante con las que cuentan los trabajadores. El reconocimiento del trabajo bien hecho y el esfuerzo personal actúa como fuerza invisible que impulsa el bienestar de los trabajadores, motivando a todo grupo humano hacia un horizonte: el éxito de la empresa. Incentivos monetarios Según Dessler (2001), reconocer y felicitar la buena labor de los colaboradores con un significativo bono de sueldo u otros incentivos monetarios es la forma de reconocimiento que más se aplica. Es innegable la efectividad de aplicar este tipo de reconocimiento, ya que puede traer buenos resultados en primeras instancias, sin embargo, no se recomienda ni se suele practicar demasiado si no viene acompañado de acciones complementarias que hagan que el dinero quede en un segundo plano”.

Incentivos monetarios

Según Dessler (2001), reconocer y felicitar la buena labor de los colaboradores con un significativo bono de sueldo u otros incentivos monetarios es la forma de reconocimiento que más se aplica. Es innegable la efectividad de aplicar este tipo de reconocimiento, ya que puede traer buenos resultados en primeras instancias, sin embargo, no se recomienda ni se suele practicar demasiado si no viene acompañado de acciones complementarias que hagan que el dinero quede en un segundo plano”.

Reconocimiento verbal y gestual

Reconocimiento otorgado mayormente en público en forma de comentario y adicionando un fuerte “apretón de manos”. Es el que mejor acogida tiene hoy en día por los trabajadores, puesto que resulta un condicionante en elevar la autoestima, se sienten valorados por los demás colegas y jefes teniendo la confianza de que sus esfuerzos no son menospreciados, puesto que se vuelven visibles para el resto. (Flint, 2012)”

La promoción y ascenso laboral

“Un trabajador que no ve oportunidades serias de ascender en la institución nunca se sentirá verdaderamente recompensado. Por lo tanto, es muy importante tener en cuenta la experiencia del colaborador y su fidelidad hacia la misma, favoreciéndolo con ascensos dentro de la jerarquía de la institución, que no debe caer en el error de ser demasiado estricta. (Flint, 2012)”.

1.8.3. Pago de Beneficios

“Al culminar su relación laboral ya sea por renuncia o porque su contrato a plazo fijo terminó, el empleador está obligado a entregar al trabajador en planilla la liquidación de beneficios sociales, el cual comprende vacaciones truncas, gratificaciones truncas, CTS y cualquier pago pendiente a la fecha de cese, señala el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. El pago se realizará dentro de las 48 horas de haberse producido” “el cese de la trabajadora o trabajador, de lo contrario empezará a computarse intereses laborales fijados por la Superintendencia de Banca y Seguros”.

“Si la entidad empleadora no paga la liquidación dentro de las 48 horas de finalizada relación laboral, la trabajadora o el trabajador tiene la opción de recurrir a un proceso inspectivo realizado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral, o a un proceso conciliatorio en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o ante el Poder Judicial. Los trabajadores tienen 4 años para exigir el pago de beneficios sociales y remuneraciones de devengados, computados desde el cese de la relación laboral”.

“¿Qué sucede si se emitieron recibos por honorarios, pero existió una relación laboral fija? Si una persona prestó servicios de manera subordinada y estuvo sujeta al control de órdenes del empleador, pero emitía recibo por honorarios le corresponde el pago de los beneficios sociales. No obstante, deberá acreditar su condición de trabajadora o trabajador ante instancias judiciales”.

1.8.4. Derechos y Obligaciones para personal de la Salud Estable

Gratificación:

“La gratificación, de acuerdo a la real academia de la lengua, significa recompensar pecuniariamente por un servicio eventual. Hasta antes de la vigencia de la Ley Nº 25139 del 15.12.1989, las empresas en el Perú venían otorgando gratificaciones en forma voluntaria, las que tenían el carácter de no remunerativas y de liberalidad, sin embargo, es a partir de la publicación de la Ley en mención, que se regula el otorgamiento de las gratificaciones ordinarias y que tiene la naturaleza de remunerativas, estas se otorgan al trabajador por determinadas festividades. Estas gratificaciones pueden otorgarse de manera ordinaria y de manera excepcional o extraordinariamente”.

“Las gratificaciones ordinarias, actualmente se encuentra reguladas por la Ley Nº 27735 (28.05.2002) y su Reglamento del D.S. Nº 005-2002-TR; ambas leyes otorgan las”
“gratificaciones, de una parte en la festividad cívica de Fiestas Patrias y la otra en la festividad religiosa de Navidad; éstas, por la oportunidad en la que se otorgan se han convertido en ordinarias, y su otorgamiento tiene el carácter de obligatorio; su incumplimiento puede ser materia de sanción por parte de la AAT y de reclamo judicial vía demanda de pago de beneficios sociales o reintegros, según sea el caso”.

“Requisitos para su percepción. Para que el trabajador pueda percibir las gratificaciones, es requisito indispensable que se encuentre con vínculo laboral vigente en la oportunidad del pago y que esté efectivamente trabajando; además debe de haber trabajado como mínimo un mes calendario”.

“Tiempo efectivamente trabajado. Para efectos del pago de las gratificaciones, se considera como tiempo efectivo de trabajo, los siguientes”:

- “El descanso vacacional”.
- “Derecho Laboral Individual”.

“Las licencias con goce de remuneraciones, ya sea por motivos sindicales, estudios o capacitación, y en general cualquiera que fuera el motivo de la licencia, pero que sea otorgado por el empleador. Los descansos médicos y las licencias, siempre que el trabajador, se encuentre percibiendo subsidio por parte de ESSALUD, ya sea por enfermedad o accidente de trabajo”.

“Los días feriados y todos aquellos que, por Ley expresa, se consideran como días efectivamente trabajados y para todos los efectos legales”.

“La remuneración para el pago de las gratificaciones, es aquella que regularmente ha venido percibiendo el trabajador, al 30 de junio y 30 de noviembre según sea el caso. Se considera remuneración conmutable, aquellas percibidas en dinero o especies, y se encuentra regulada por los Artículo 9 o y 19° del TUO del D Leg. Nº 650, Decreto Supremo Nº 001-97-TR. Cuando el trabajador haya laborado la totalidad del periodo”, “percibirá una remuneración total, que ordinariamente ha venido percibiendo. Sin embargo, si el trabajador percibiera una remuneración imprecisa, los cálculos se efectuará por en base al promedio de lo percibido en los últimos seis meses. Monto de las Gratificaciones truncas o proporcionales”.

“Si el trabajador no mantuviera el vínculo laboral en la oportunidad del pago de las gratificaciones, percibirá una gratificación trunca o proporcional, que se determinaran por cada mes calendario completo laborado y los días que no se consideran como tiempo efectivamente trabajados, serán descontados a razón de un treintavo por día. La gratificación trunca, se origina a partir de que la relación laboral queda extinguida y se considera la remuneración vigente al mes 2 Derecho Laboral Individual inmediato anterior a dicho evento; deberá de cancelarse conjuntamente con el pago de los beneficios sociales, esto es, dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese”.

“Las gratificaciones serán abonadas, dentro de la primera quincena del mes de julio y

diciembre. Los periodos que comprenden cada gratificación, son lo comprendidos entre los meses de enero y junio, para el de fiestas patrias y de julio a diciembre para el de navidad”.

Asignación Familiar:

“Las asignaciones, son derechos remunerativos que se pagan al trabajador por circunstancias ajenas a la relación aboral, como, por ejemplo: el nacimiento de un hijo, el fallecimiento de la esposa, hijos o padres, estas pueden obtener a través de la negociación colectiva o mediante ley. La asignación familiar, es un derecho remunerativo otorgado a los trabajadores sujetos al régimen laboral privado, cuya remuneración no se encuentra sujetos a negociación colectiva; se encuentra regulado por Ley N° 25129 (06.12.1989) y reglamentada por el Decreto Supremo N° 035-90- TR (07.07.90)”.

“Es objeto del otorgamiento de este beneficio, el ayudar al trabajador a la” “manutención de los hijos menores de edad y de aquellos que se encuentran cursando estudios superiores. los trabajadores cuya relación laboral se encuentre regulada dentro del régimen privado y cuya remuneración, no se encuentren sujetos a negociación colectiva, no es imprescindible la fecha de ingreso”. “El Artículo 3 o del reglamento, señala que éste beneficios tiene el carácter y naturaleza remunerativa, es decir que es de aplicación como remuneración conmutable para efectos de los cálculos de la CTS”.

“Requisitos para percibirlo”:

- “Que el trabajador mantenga su vínculo laboral vigente.
- Que, tenga bajo su cargo a uno o más hijos menores de dieciocho años de edad y cuando se encuentre cursando estudios superiores o universitarios, hasta un máximo de seis años adicionales, es decir hasta que cumpla veinticuatro años de edad. No es indispensable a acreditación de que si dicho estudios son o no satisfactorios”.

“Para percibir el derecho de la asignación familiar, el trabajador se encuentra en la obligación de acreditar la existencia del hijo o hijos, es decir que no basta con acreditar el

nacimiento de menor a través de la partida de nacimiento, sino también hay que probar la subsistencia de éste. De igual modo, en el caso de los estudios del hijo, éste se debe acreditar, con la constancia emitida por el centro de estudios, por cuanto no basta la sola manifestación de que esté realizando estudios superiores o universitarios”. “Corresponde al trabajador, percibir el 10% de la remuneración mínima vital (RMV), a partir del primer día que ingresa a trabajar, desde que acredita tener carga familiar o desde que nace el menor; no constituye parte de la remuneración básica, sino que debe de considerarse encolumna a parte dentro de la planilla”.

En tal sentido, “ni la Ley, ni el reglamento precisan aquellos casos en que el trabajador labora un periodo menor al de un mes, como tampoco de aquellos que trabajan apart time,” “y su remuneración es menor a la RMV; sin embargo, como quiera que el Artículo 8 del reglamento, señala que el trabajador puede percibir dicho derecho cuando labora para más de un empleador y como quiera que el único requisito que se requiere, es la acreditación de tener hijos menores, en ambos casos debe corresponderle el 10% de la RMV: Cuando ambos padres trabajan para la misma empresa, ambos percibirán de manera independiente dicho derecho” .

“Si el trabajador percibiera una doble asignación, una por cónyuge y otra por hijos; la primera asignación, lo seguirá percibiendo, por cuanto la asignación familiar es por los hijos, indistintamente si el trabajador se encuentre casado o sea conviviente; sin embargo, si estuviera percibiendo una doble asignación, uno por hijos y otra la asignación familiar, optará por la que le otorgue mayores beneficios, independiente del origen que tuviera; El pago de la asignación familiar, se hará conjuntamente con é pago de las remuneraciones”.

Escolaridad:

“La bonificación por escolaridad es un beneficio que se paga a los trabajadores del sector público y otros beneficiarios en base a montos fijados por las sucesivas Leyes Anuales de

Presupuesto. Para el presente año, la Ley de Presupuesto N.º 29951 ha fijado en S/400.00 la bonificación por escolaridad que se debe incluir en la planilla de pagos de Enero a favor de los funcionarios y servidores nombrados y contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276; obreros permanentes y eventuales del sector público; personal de las Fuerzas Armadas y de la PNP; y pensionistas a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la Ley N.º 15117, Decretos Ley N.º 19846 y N.º 20530, Decreto Supremo N.º 051-88-PCM y la Ley N.º 28091. En el sector privado, la bonificación por escolaridad no es obligatoria; sin embargo, algunos empleadores la otorgan por intermedio de pactos colectivos”.

“Se debe tener en cuenta lo establecido en el Art. 19 del D.S. 001-97-TR – T.U.O. de”
“la Ley de CTS, la cual establece que para evitar que la bonificación por escolaridad no sea considerado monto remunerativo, se exige que su monto sea razonable en función de los ingresos mensuales que percibe el trabajador y que su utilización sea debidamente sustentada. Para los trabajadores del sector privado que perciben este beneficio se recomienda que entreguen a sus empleadores copias de las constancias o recibos de pago que certifiquen el empleo de la bonificación, ya sea en el pago de matrículas, útiles, movilidad”.

ESSALUD:

Según “El Seguro Social de Salud (Es salud, 2008), que también puede identificarse con el nombre de EsSalud, es un organismo público descentralizado, creado con la finalidad de dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes a través del otorgamiento de prestaciones de salud, que incluye la prevención, promoción, recuperación y rehabilitación; así como de prestaciones económicas y sociales. La Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD) es la N.º 27056. Artículo 1. Creación, definición y fines”

- “1.1 Créase sobre la base del Instituto Peruano de Seguridad Social, el Seguro Social

de Salud (ESSALUD) como organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno, adscrito al Sector Trabajo y Promoción Social, con autonomía técnica, administrativa, económica, financiera presupuestal y contable”.

- “1.2 Tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas, y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos”.

Artículo 2. “Funciones”

- a) “Administra el régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud y otros seguros de riesgos humanos;”
- b) “Inscribe a los asegurados y entidades empleadoras;”
- c) “Recauda, fiscaliza, determina y cobra las aportaciones y demás recursos establecidos por ley, pudiendo delegar o conceder tales funciones, en forma total o parcial, en entidades del Estado o privadas, según las normas legales vigentes;”
- d) “Invierte los fondos que administra, procurando su rentabilidad, seguridad y equilibrio financiero, dentro del marco legal correspondiente;”
- e) “Formula y aprueba sus reglamentos internos, así como otras normas que le permitan ofrecer sus servicios de manera ética, eficiente y competitiva;”
- f) “Realiza toda clase de actos jurídicos necesarios para el cumplimiento de sus funciones;”
- g) “Determina los períodos de calificación para el otorgamiento de Prestaciones del régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, de acuerdo con las modalidades y condiciones de trabajo;”

- h) “Desarrolla programas de prevención de la salud ocupacional y riesgos profesionales;”
- i) “Dicta disposiciones relacionadas con las obligaciones de las entidades empleadoras y sus asegurados;”
- j) “Promueve la ejecución de programas de difusión sobre seguridad social en salud, para lo cual coordina con los sectores Salud, Educación y otras entidades del Estado”; seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos.

“Los aportes por afiliación al Seguro Social de Salud son de carácter mensual y se establecen de la siguiente forma: a) Afiliados regulares en actividad: El aporte de los” “trabajadores en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, equivale al 9% de la remuneración o ingreso. Es de cargo de la entidad empleadora que debe declararlos y pagarlos al IPSS dentro de los primeros cinco días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones afectas. Para estos efectos se considera remuneración la así definida por los Decretos Legislativos N°s. 728 y 650 y sus normas modificatorias. Tratándose de los socios trabajadores de cooperativas de trabajadores, se considera remuneración el íntegro de lo que el socio recibe como contraprestación por sus servicios. b) Afiliados regulares pensionistas: El aporte de los pensionistas equivale al 4% de la pensión. Es de cargo del pensionista, siendo responsabilidad de la entidad empleadora la retención”.

Vacaciones:

“De acuerdo El Decreto Legislativo N° 713 establece las vacaciones anuales para todos los trabajadores al término de un año de servicio continuo con el mismo empleador. Un empleado tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales pagadas, esto requiere de un año de servicio que se calcula a partir de la fecha en la que el empleado empezó a trabajar al servicio de su empleador. No existe ninguna disposición en la ley que indique cuales son los

aumentos de las vacaciones anuales con la antigüedad en el servicio”.

“Un trabajador tiene derecho a su salario normal durante sus vacaciones anuales. El pago se debe hacer antes de empezar las vacaciones anuales. Las vacaciones anuales deben ser programadas de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y de los intereses del trabajador”.

“Un empleado tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales pagadas ininterrumpidas. En los casos generales, la ley no permite la división de las vacaciones. Sin embargo, el trabajador puede presentar una solicitud por escrito al empleador para dividir las vacaciones en períodos más cortos. Sin embargo, la duración no puede ser inferior a 07” “días. La ley también permite que los trabajadores reciban una compensación por la mitad (15 días) o por las vacaciones completas (un mes) en lugar de tomarse los días de vacaciones anuales”.

“En caso de trabajo discontinuo o estacional cuya duración sea inferior a un año, pero no menos de un mes, el trabajador recibe una doceava parte de la remuneración de cada día festivo mensual de trabajo efectivo completado. Las vacaciones anuales también se pueden acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que al menos después de un año de servicio continuo se disfrute un descanso de siete días naturales”.

“Si el contrato de trabajo expira antes de que un trabajador pueda adquirir el derecho a vacaciones anuales, la compensación por vacaciones se hace en proporción al número de meses y al número de horas trabajadas en una semana”.

Asignaciones Extraordinarias por Trabajo Asistencial (AETAS):

Ministerio de Salud (2003), Las AETAS no son naturaleza remunerativa, ni son pensiones ni mucho menos constituyen base de cálculo para los incrementos de ley. Las AETAS “son incentivos a las labores que se rigen por principios de legalidad, solidaridad, equidad y razonabilidad. Su otorgamiento se encuentra sujeto al presupuesto asignado por el Tesoro Público al Pliego 011- Ministerio de Salud, y se redefine en función de sus variables macro

– económicas”.

“Específicamente, la AETA será otorgada de conformidad a lo establecido por los decretos de Urgencia N°032 – 2002 y N° 046-2002, y a la disponibilidad y normativa presupuestada. El fondo de Asistencia y Estimulo tiene como objetivo brindar única y exclusivamente las entregas dinerales que bajo el concepto Incentivos Laborales vinieron percibiendo al 16.02.02, los comprendidos en el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276. Las AETAS serán otorgados al profesional de la Salud que realiza exclusivamente labores asistenciales, hasta un tope de 22 días de acuerdo a la necesidad” “del servicio y a la disponibilidad presupuestal. El profesional de la salud que realiza guardias hospitalarias no podrá percibir la AETA en los días programados para dicha actividad, así como en los descansos post – guardia”.

1.8.5. Contrato a Tercero”

“El contrato a favor de tercero es aquél por el que los otorgantes pactan la realización de una prestación a cargo de una o de ambas partes, pero a favor de tercera persona, que no ha intervenido en su celebración, y que no esté representado, de tal forma que, si bien no es parte del contrato, en virtud de esta estipulación queda incorporado al mismo como beneficiario de cierta prestación”.

“Son prestaciones de servicios al Estado se realizaba anteriormente a través de una modalidad sui generis, denominada contrato de servicios no personales, habiéndose utilizado también otras modalidades contractuales que no se adecuaban a las exigencias jurídicas, evidenciando inequidad en cuanto a los derechos y beneficios. Este contrato no correspondía a ninguna categoría jurídica conocida o específica, carecía de precedentes normativos y doctrinarios y de una adecuada precisión legal, hasta ahora, salvo menciones aisladas en normas dispersas, como, por ejemplo, la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado, no se han precisado sus alcances a través de ninguna norma específica. El tema fue abordado

también por la Comisión, a efectos de conocer las implicancias, riesgos y contingencias que pudieran generar, con la finalidad de proponer las fórmulas legales y económicas para permitir su normalización, con respeto a los derechos de los trabajadores involucrados y generando el menor costo posible al Estado”. “En consecuencia, la Comisión elaboró un proyecto de norma reguladora para sustituir dicha modalidad por un nuevo contrato denominado Contrato Administrativo de Servicios, cuya principal virtud es reconocer a los trabajadores sus derechos, además de consagrar que deben ser asegurados obligatorios de EsSalud e inscribirse en alguno de” “los sistemas pensionarios existentes. Señalaba también, el traslado progresivo del personal contratado por SNP al nuevo CAS. Con esta norma se buscaban tres objetivos: proteger al trabajador, dar contenido a formas contractuales anómalas y regularizarlas; y dar homogeneidad al tratamiento de la contratación de trabajadores por el Estado. Así, aparece el Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), que luego fue reglamentado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM”.

“La finalidad central fue sustituir los contratos denominados Servicios No Personales, teniendo por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública. El ámbito de aplicación es a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales, como a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado”.

“El CAS se define como una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. No está sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. No es aplicable a los contratos de prestación de servicios de

consultoría o de asesoría, siempre que se desarrollen de forma autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad”.

De la misma manera “es considerado un contrato de duración determinada y renovable, cada contrato no puede exceder de la duración del período que corresponde al año fiscal, establece un máximo de prestación de 48 horas semanales y descanso de 24 horas continuas por semana, así como también un descanso vacacional de 15 días calendario continuos por año cumplido. Permite la afiliación a EsSalud, y a un régimen de pensiones. El reglamento señala también, en el Artículo 4.3, que los contratados por CAS están impedidos de percibir otros ingresos del Estado, salvo que sea por docencia”.

“En el aspecto remunerativo, el reglamento especifica en su primera disposición complementaria final que ninguna entidad pública puede suscribir un contrato administrativo de servicios por un monto menor al fijado como RMV. Asimismo, el Artículo 15° del reglamento determina que cada entidad pública designará al órgano encargado de los contratos de administración de servicios; de no hacerlo, el órgano encargado será la Dirección General de Administración o el que haga sus veces. Es por lo tanto este órgano el que define el nivel remunerativo al que va a pertenecer el contratado por esta modalidad”.

“Conocida también como estipulación a favor de tercero, es una figura jurídica en la que hay un contratante, llamado promitente, que se compromete frente a otro, denominado promisorio, a realizar una determinada prestación a favor de un tercero, llamado beneficiario. Cuando éste acepta el beneficio previsto a su favor, consolida su situación contractual. El beneficiario puede ser persona determinada al perfeccionarse el contrato entre promitente y promisorio; pero puede ser designada más tarde por el promisorio y nunca por el promitente. La aceptación del beneficiario debe comunicarse al promitente. La base más normal de este contrato es que alguien acredite de su deudor lo mismo que debe a su acreedor”.

“A pesar de que resulta "relativamente fácil" la identificación de quién es un tercero en un contrato, creemos que es conveniente formular algunos comentarios al respecto. Podríamos definir al tercero como aquel sujeto que no es parte (formal o material) del contrato, de ese modo los efectos del negocio no pueden recaer sobre él (principio de relatividad de los efectos del contrato). Así las cosas, los terceros son ajenos a la relación jurídica (como nexo jurídico que une a las partes) que compone al contrato cuyos efectos” “sólo tienen eficacia entre las partes contractuales. El contrato, entonces, no puede generar efectos perjudiciales ni beneficiarios hacia los terceros. Sin embargo, de esta afirmación no se puede llegar a la conclusión de que el contrato no existe para ellos y que, por lo tanto, lo puedan desconocer, es decir, que el contrato no les sea oponible. Principios generales de los contratos A continuación expondremos los principios de los contratos con cierto detalle”.

“1. Principio de la autonomía (o libertad):”

“Este principio establece que las partes pueden establecer libremente el reglamento de intereses. Pero, como ya expusimos, la autonomía privada de las partes no es absolutamente libre ya que el reglamento creado debe de estar armonizado con los demás principios y valores que consagra el ordenamiento jurídico. Entonces, este principio no se ejerce de manera libre porque es:”

“a. Relativo: porque nunca las partes van a poder regular todos los efectos del contrato que celebran, la creatividad de las partes es limitada al momento de creación de las cláusulas del reglamento; por ello, se aplicará de manera supletoria las normas del Código Civil”.

“b. Condicionado: porque todo contrato va a depender de hechos exteriores o circunstancias distintas del propio contrato”.

“c. Limitado: porque la autonomía privada siempre va a estar subordinada a las normas superiores y valores del ordenamiento jurídico”.

“2. Principio consensualita: se refiere a que va a ser el acuerdo - visto como la unión de las

declaraciones de las partes - que tiene implícito el consentimiento de las partes el elemento fundamental del contrato”.

“3. Principio de la obligatoriedad o de la fuerza vinculante del contrato: quiere decir que los contratos son obligatorios en cuanto se haya declarado en ellos, es decir que una vez celebrado el contrato este vincula a las partes de tal forma que estas no se pueden desligarse a no ser que sucedan supuestos que determinen lo contrario (el mutuo disenso, la resolución, la rescisión y la invalidez)”.

“4. Principio de la relatividad de los efectos del contrato: este principio explica que los efectos de los contratos sólo recaen sobre las esferas jurídicas de las partes que los celebran. Pero hay casos en donde los contratos afectan, de forma excepcional, a los terceros. Sin embargo, esta afectación tiene límites y es que, si bien se permite que el contrato genere efectos hacia terceros, estos no lo pueden perjudicar en su patrimonio. Esto último está recogido en el principio de la prevención de la lesión patrimonial injusta”.

1.8.6. Derechos y Obligaciones para personal de la Salud Contratado

“Renta de Cuarta:”

Sunat (2019), “es aquel ingreso que las personas naturales obtienen como consecuencia del trabajo que ejercen de manera independiente, de acuerdo a la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria. Así, lo diferenciamos de los trabajadores dependientes que tienen beneficios sociales. Dentro del grupo de trabajadores independientes podemos encontrar arquitectos, camarógrafos, doctores, abogados, ingenieros, entre otros. La norma tributaria o la ley de impuesto a la renta divide las rentas en 5 categorías. La cuarta categoría tiene obligaciones que toda persona que recibe ingresos por concepto de renta de cuarta categoría debe cumplir. Aquí hay dos obligaciones claras: el pago por impuesto a la renta y la emisión de recibo por honorarios”.

“Para fines de la declaración de impuestos se debe considerar la mensual y la anual, que

se presenta entre marzo y abril (aunque se puede avanzar con la declaración desde febrero) En el caso de las obligaciones mensuales, una persona natural que tiene ingresos de cuarta categoría emite recibo a una empresa por un monto determinado. Para que la empresa no haga retenciones en estos pagos, el monto a pagar no debe superar los S/ 1,500. Si, por ejemplo, hablamos de un pago de S/ 5,000, la empresa debe retener el 8%. Esto lo declara en la planilla electrónica y lo deposita al fisco. Si una persona dentro de la renta de cuarta categoría emite varios recibos y, por cada uno, la empresa ya le ha hecho la retención, la persona no tiene nada que hacer en el mes. Aunque hay límites”.

“Para este año, cada trabajador tiene como límite un tope de S/ 3,062 por cada recibo por honorarios para saber si tiene o no que declarar el impuesto a la renta. Esto se declara a través del formulario 616. Ahí se declara de acuerdo al cronograma que se da en función al último dígito del RUC. Si la persona emite, por ejemplo, 10 recibos de S/ 1,000 cada uno, en tanto no supera los S/ 1,500, la empresa no retendrá el 8%, que es la tasa del impuesto”.

“Sin embargo, si, como trabajador independiente, sumo todos los recibos del mes, como supera, en este caso, los S/3,026, se tiene que declarar en el mes. El impuesto lo paga el contribuyente si es que pasa los S/ 3,026. Si es que todos los recibos del mes, sin importar el monto, han tenido retención, el trabajador independiente no tiene nada que hacer en el mes. Pero si uno o más recibos no tienen retención, se tiene que sumar el ingreso por todos los recibos. Cabe precisar que hay algunos contribuyentes que son generadores de cuarta categoría y que están categorizados en un subgrupo”.

“Estos son directores de empresa (que reciben dietas), síndicos, mandatarios que reciben algún poder, gestores de negocios, entre otros. En el caso de ellos, el tope mensual es (de acuerdo al Artículo 33 inc. B de la ley de renta) de S/ 2,421. Si las empresas no hacen las retenciones en caso los pagos dentro del mes sean cada uno mayor a S/ 1,500, estas deberán pagar una multa. Si el contribuyente no percibe ingresos por su trabajo independiente, no

tiene que declarar.”

Quince días de Vacaciones:

“Descanso físico pagado de 15 días calendario continuo por cada año de servicios. El descanso físico es el beneficio con el que goza el contratado para no prestar servicios por un periodo ininterrumpido de 15 días calendario al año, manteniendo el derecho de recibir el íntegro de la contraprestación. Dicho beneficio se adquiere al cumplir un año de prestación de servicios en la Entidad, contados a partir del día siguiente de suscrito el CAS. La renovación o prórroga no interrumpe el tiempo de servicios acumulado”.

Desempeño Laboral

Es un proceso que viene dado por la actuación de un trabajador en el cumplimiento de sus funciones como parte de una organización en la cual se fijan metas que serán recompensadas de acuerdo con sus logros (Robbins: 2004).

Contratos a terceros

Se da cuando una de las partes conocida en este contexto como promitente, se compromete con la otra parte conocida como estipulante, a beneficiar determinada obligación a satisfacción de un tercero identificado en este caso como beneficiario que no participa directamente en la celebración del contrato.

Beneficios contractuales

Los beneficios contractuales son todos aquellos incentivos económicos que buscan satisfacer las necesidades personales del talento humano en una organización, con el fin de garantizar calidad de vida a los miembros de su familia y al mismo tiempo ser productivos laboralmente (Chiavenato: 2002, p. 287).

Incentivo

Gorbaneff (2009) los interpreta como la forma de recompensar total, que abarca elementos económicos y no económicos, que se establecen en concordancia con la

evaluación de los resultados de un trabajo en el contexto laboral aunado con su actitud (p. 73).

Reconocimiento

Para Taylor, es aquel incentivo que satisface las necesidades económicas y sociales de un trabajador dentro de cualquier esfera o ámbito laboral, desde lo moral y ético.

Sueldos.

Tiene que ver con la recompensa regular que le asignada a una persona en función de su capacidad y desempeño del puesto de trabajo o por servicios profesionales (Pérez y Gardey: 2008).

Vínculo laboral

Para Ferro (2020) destacó que el vínculo laboral: Es la consagración de una permanente relación netamente laboral entre ambas partes (patrono – trabajador), con el propósito único de manifestar o celebrar la prestación de un servicio, mismo que obliga al trabajador a prestar sus servicios, esto dependiendo del tipo de contratación en ella se definirá si será continua o permanente dado el establecimiento de un horario de labores justo y digno para dicho trabajador (p. 29).

II. METODO

2.1. “Tipo y diseño investigación”

“La investigación cumple con las características y finalidades de los enfoques cuantitativos combinada con una descriptiva, se inició bajo la recolección de datos y fuentes documentales que mediante el software estadístico SPSS IBM – 25, fueron procesados y analizados para determinar la contrastación de las hipótesis, de acuerdo, con las variables objeto de investigación”. En este orden de idea y en la opinión de Hernández et al (2004), “este tipo de enfoque se fundamenta en un esquema deductivo y lógico que busca formular preguntas de investigación e hipótesis para posteriormente probarlas”.

Cuantitativa:

“Ya que la información que se recogió nos permitió cuantificar y medir homogéneamente las respuestas de los encuestados para cuantificar el tratamiento estadístico, además que se requiere conocer que todos los miembros de la muestra han sido elegidos al azar, de forma que cada miembro de la población tuvo igual oportunidad de salir en la muestra”.

Investigación Descriptiva:

Por cuanto permitió describir los hechos a través de que contrato laboral el profesional de la salud está sujeto en el Hospital Santa Rosa y el desarrollo y/o desempeño de su trabajo.

2.2. Población, muestra y muestreo

La población que se investigó cuenta con 80 profesionales de la salud (enfermeros) dentro del hospital Santa Rosa, tanto nombrados como contratados. A los cuales se le aplicó una encuesta.

Muestra

Para los efectos de la muestra no se aplicó ningún tipo de muestreo probabilístico, simplemente se decidió trabajar con la totalidad de todos ellos, 80 personas o trabajadores.

Muestreo

Se aplicó una muestra no probabilística, por cuanto fue integrada por la población total de los sujetos en estudio, bajo los parámetros del tipo de muestra censal, en tal sentido, Ramírez (2012), “determina que no la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra”.

2.3. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Como técnica “de recolección de datos se recurrió a la encuesta y la revisión documental, en este sentido, Hurtado (2010), sostiene que las encuestas son: “Las técnicas de encuesta se parecen a la técnica de la entrevista, en la que la información debe ser obtenida a través de preguntas a otras personas” (p. 475)”.

En relación al instrumento de acuerdo a las técnicas se utilizó el cuestionario, “las preguntas que se formularon fueron con alternativas de respuestas Si y No. De acuerdo con Morales Vallejo Publicado en Guatemala: Universidad Rafael Landívar (2011)”, sostiene que:

“En los cuestionarios tradicionales más populares, las respuestas se analizan individualmente. Las pruebas de actitud y escala también son cuestionarios, pero tienen las siguientes características”. “1) Todas las preguntas (ítems) son indicadores del mismo rasgo o actitud. 2) Las respuestas de cada sujeto se suman al total mostrando dónde están. El número de variables o características detectadas o medidas (p. 3)”.

Por otro lado, “todo instrumento de medición cuantitativo sugiere Gómez (2006:124-125)

sigue el siguiente procedimiento”:

- a) “Listar las variables que se pretenden medir u observar”.
- b) “Revisar su definición conceptual y comprender su significado”.
- c) “Revisar las definiciones operacionales de las variables, es decir cómo se mide cada variable”.
- d) “Se aplica un instrumento de medición ya desarrollado, procurar que exista confiabilidad y validez ya probada, debe adaptarse el instrumento al contexto de investigación”.

I.4. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Para la confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados en el estudio se sometieron a “la revisión y aprobación mediante la técnica de Juicio de Expertos (3), además se utilizó el Alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de los mismos”.

“En este sentido, el juicio de expertos es un método de validación útil para verificar la fiabilidad de una investigación para lo cual se recurrió a profesionales con experiencia en el tema pertenecientes a la casa de estudios”, la técnica se define como: “Una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones” (Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez, 2008:29, citado por Robles y Rojas, 2015).

I.5. Método de análisis de datos

El método de análisis de los datos utilizado fue el cuantitativo para lo cual se procedió a organizar la data recopilada por el instrumento diseñado en forma semi- computarizada, para ello se utilizó una matriz de doble entradas realizada en MS Excel 2019 se contabilizó y se elaboró la estadística descriptiva por medio de las tablas estadísticas y gráficos respectivo con su correspondiente interpretación, luego se aplicó la prueba de normalidad a dichos datos

para selección el tipo de prueba a aplicar para la contrastación de las hipótesis por medio de la estadística inferencial con el método de P de Pearson.

2.6. Aspectos éticos

El presente proyecto de investigación es original, fue realizado con rigurosidad, seriedad y está orientado a brindar información sobre el reconocimiento del vínculo laboral y pago de beneficios a profesionales de la salud por contratos a terceros en el Hospital Santa Rosa Lima.

“La información fue tomada de diversos autores, los mismos que se referenciaron respetando de esta manera el derecho de autor. Asimismo, la encuesta realizada fue de manera anónima y los resultados corresponden únicamente para esta investigación lo que también fue respetado, protegiendo el aspecto ético”.

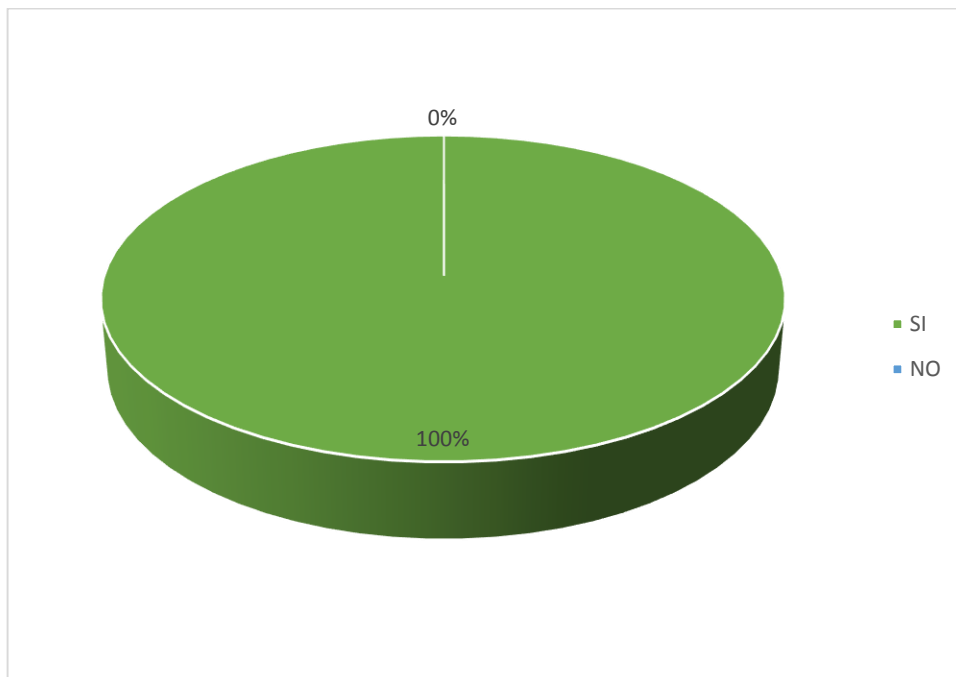
III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tablas 1. ¿Cuenta con un contrato de trabajo escrito?

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
SI	80	100%
NO	0	0%
Total	80	100%

Figura 1. ¿Cuenta con un contrato de trabajo escrito?



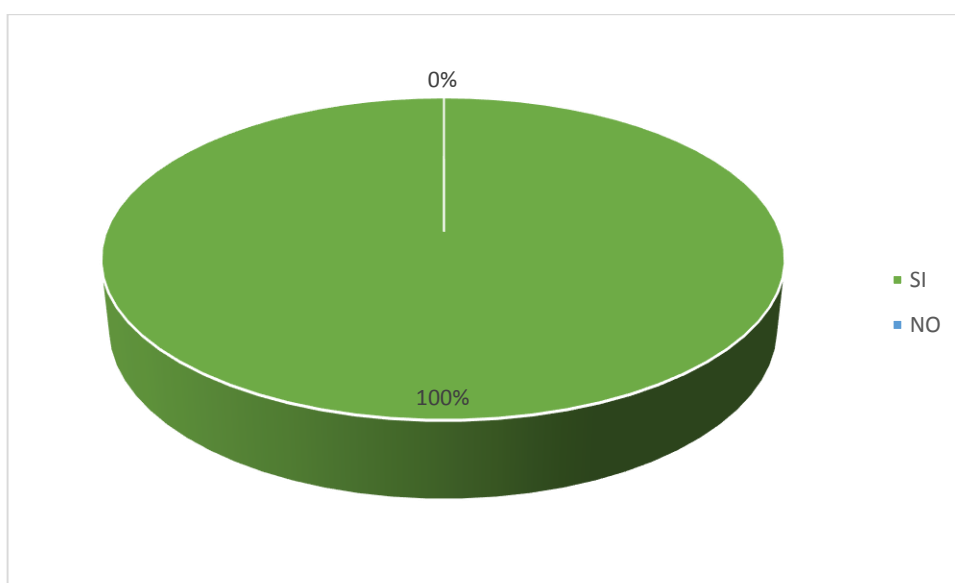
Interpretación:

De acuerdo a las personas consultadas en relación al ítem planteado la totalidad, es decir, el 100% respondió que SI cuenta con un contrato de trabajo escrito.

Tablas 2. ¿Cuenta con la adjudicación al cargo que desempeña?

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
SI	80	100%
NO	0	0%
Total	80	100%

Figura 2. ¿Cuenta con la adjudicación al cargo que desempeña?



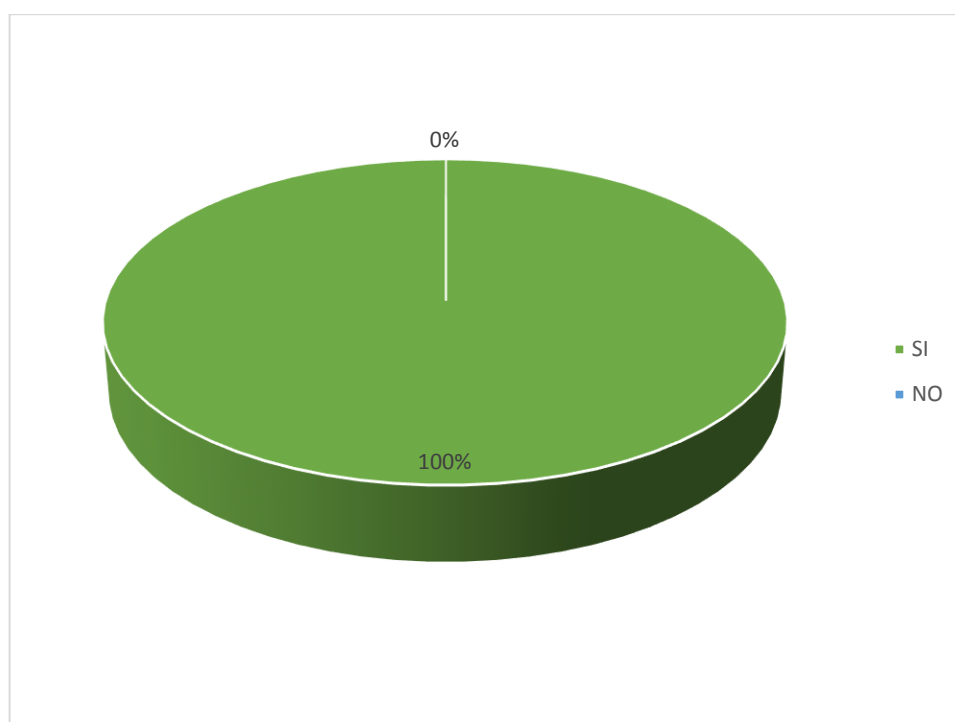
Interpretación:

De acuerdo a las personas consultadas en relación al ítem planteado la totalidad, es decir, el 100% respondió que SI cuenta con la adjudicación del cargo.

Tablas 3. ¿Recibe incentivos monetarios por la actividad que realiza?

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
SI	80	100%
NO	0	0%
Total	80	100%

Figura 3. ¿Recibe incentivos monetarios por la actividad que realiza?



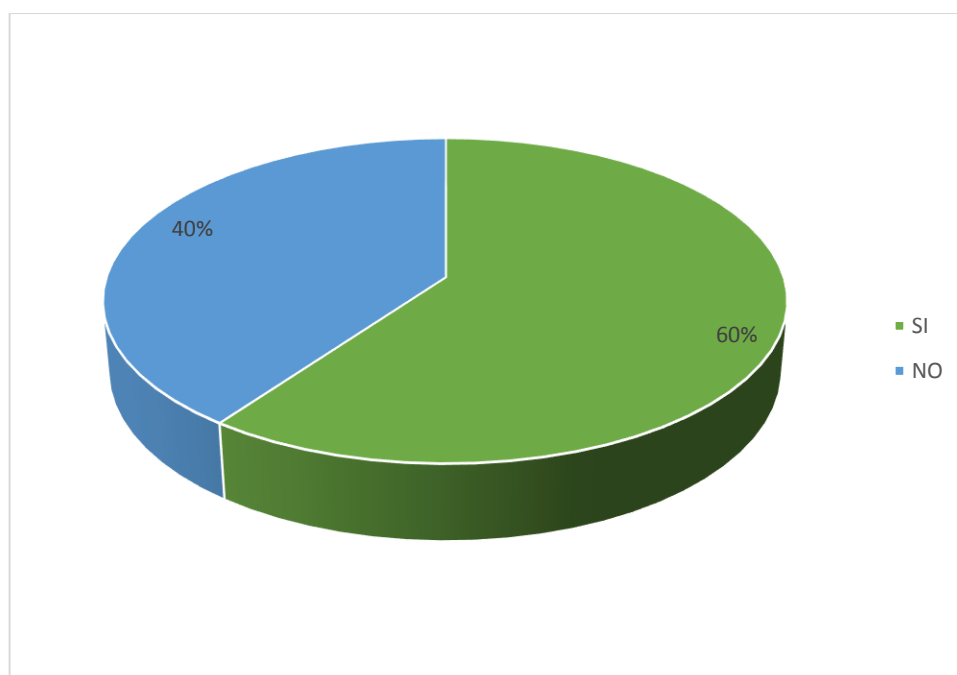
Interpretación:

De acuerdo a las personas consultadas en relación al ítem planteado la totalidad, es decir, el 100% respondió que SI recibe incentivos monetarios.

Tablas 4. ¿Recibe reconocimiento verbal o gestual por las actividades que realiza?

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
SI	48	60%
NO	32	40%
Total	80	100%

Figura 4. ¿Recibe reconocimiento verbal o gestual por las actividades que realiza?



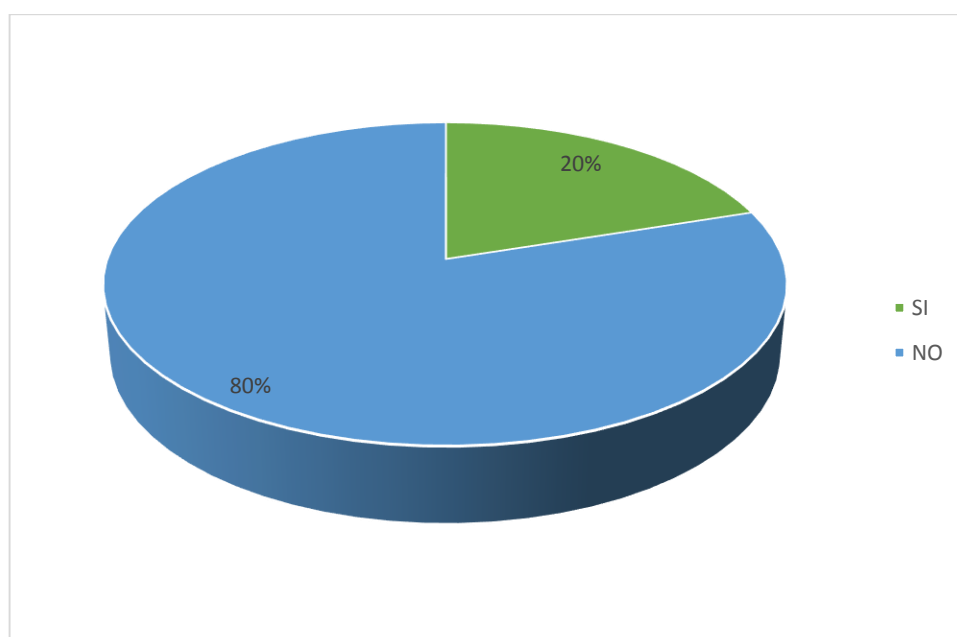
Interpretación:

De acuerdo a las personas consultadas en relación al ítem planteado, un 60% respondió que SI mientras que el restante 40% que NO.

Tablas 5. ¿Existen posibilidades de ascensos en el cargo que desempeña?

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
SI	16	20%
NO	64	80%
Total	80	100%

Figura 5. ¿Existen posibilidades de ascensos en el cargo que desempeña?



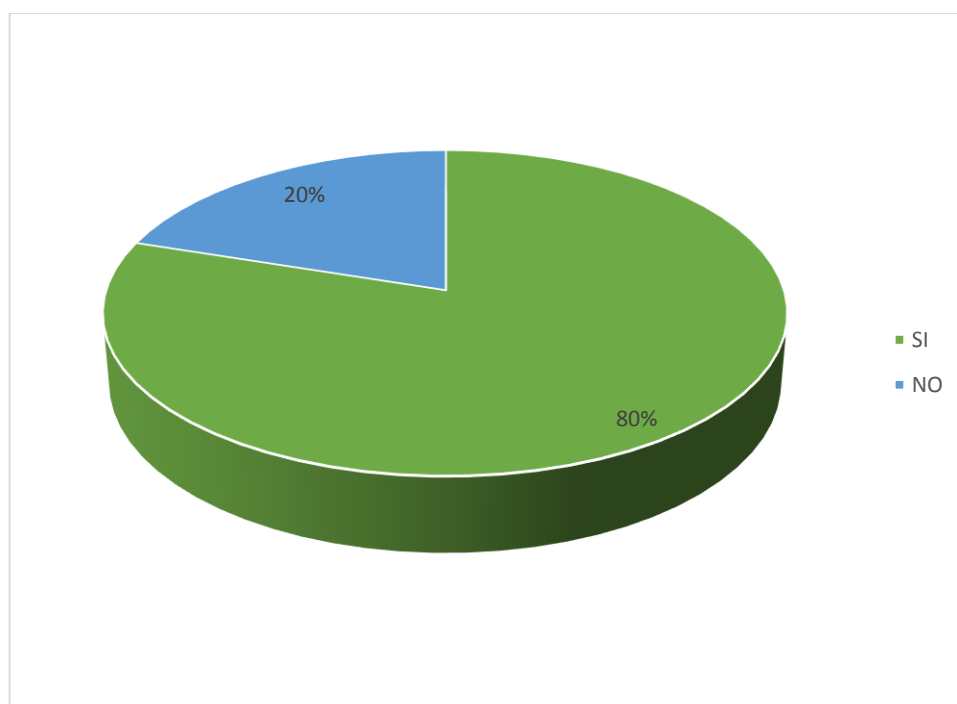
Interpretación:

De acuerdo a lo respondido por las personas consultadas en relación al ítem planteado, el 80% respondió que NO mientras que el otro 20% que SI tiene posibilidades de ascenso.

Tablas 6. ¿Tiene establecida la duración su contrato de trabajo?

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
SI	64	80%
NO	16	20%
Total	80	100%

Figura 6. ¿Tiene establecida la duración su contrato de trabajo?



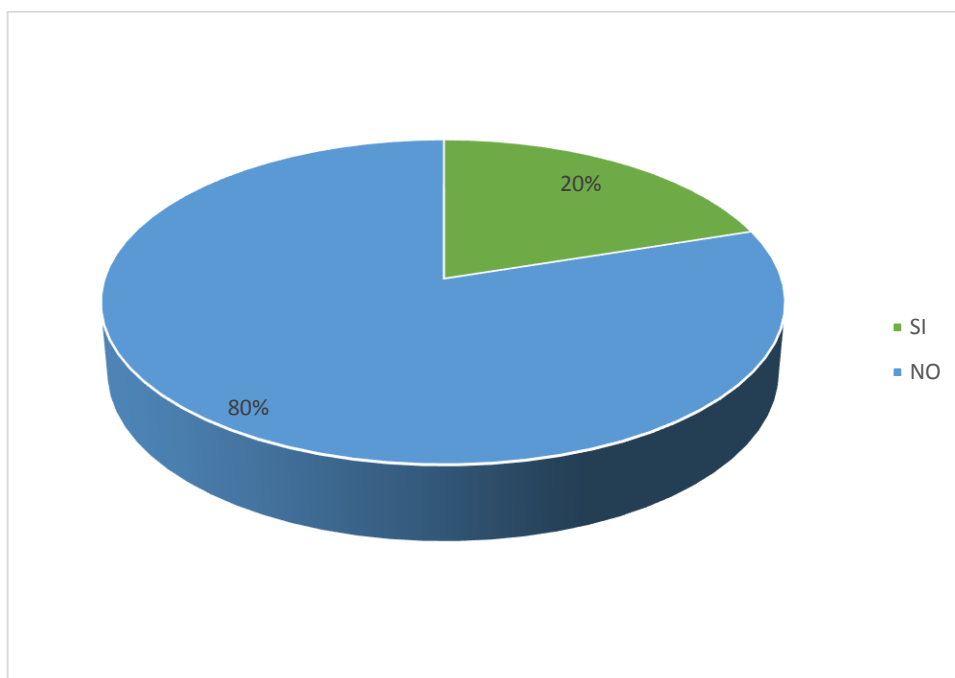
Interpretación:

De acuerdo a lo respondido por las personas consultadas en relación al ítem planteado, el 80% respondió que SI mientras que el otro 20% que NO.

Tablas 7. “¿Disfruta de los derechos y obligaciones establecidas en la ley para el personal estable?”

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
SI	16	20%
NO	64	80%
Total	80	100%

Figura 7. ¿Disfruta de los derechos y obligaciones establecidas en la ley para el personal estable?



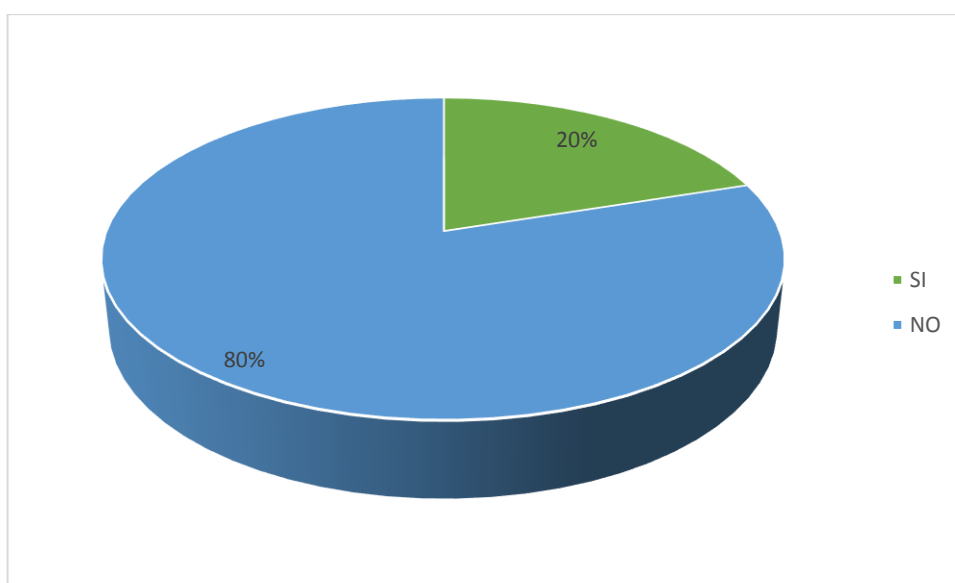
Interpretación:

De acuerdo a lo respondido por las personas consultadas en relación al ítem planteado, el 80% respondió que NO mientras que el otro 20% que SI los disfruta.

Tablas 8. ¿Percibe el pago de los días feriados trabajados?

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
SI	16	20%
NO	64	80%
Total	80	100%

Figura 8. ¿Percibe el pago de los días feriados trabajados?



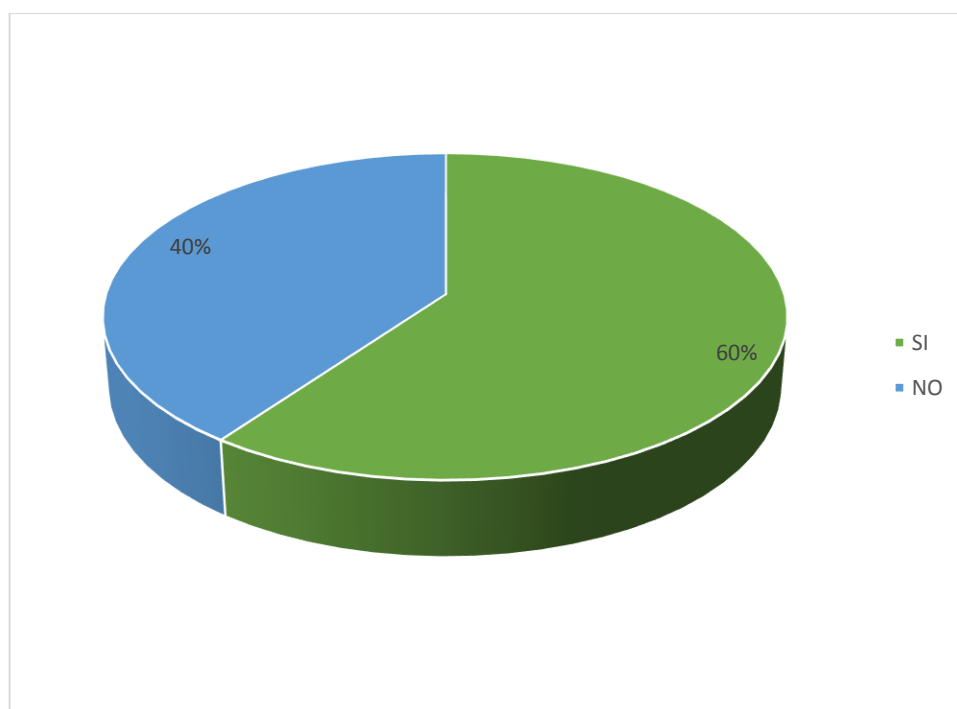
Interpretación:

De acuerdo a lo respondido por las personas consultadas en relación al ítem planteado, el 80% respondió que NO mientras que el otro 20% que SI.

Tablas 9. ¿Tiene hijos menores de 18 años?

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
SI	48	60%
NO	32	40%
Total	80	100%

Figura 9. ¿Tiene hijos menores de 18 años?



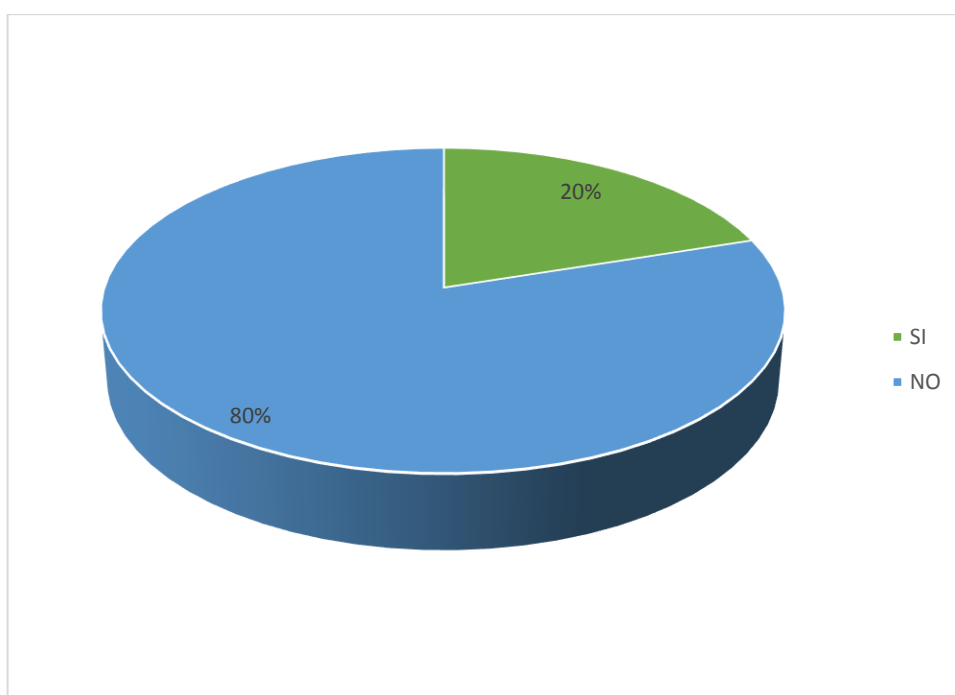
Interpretación:

De acuerdo a las personas consultadas en relación al ítem planteado, un 60% respondió que SI mientras que el restante 40% que NO tiene.

Tablas 10. ¿Percibe asignación familiar?

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
SI	16	20%
NO	64	80%
Total	80	100%

Figura 10. ¿Percibe asignación familiar?



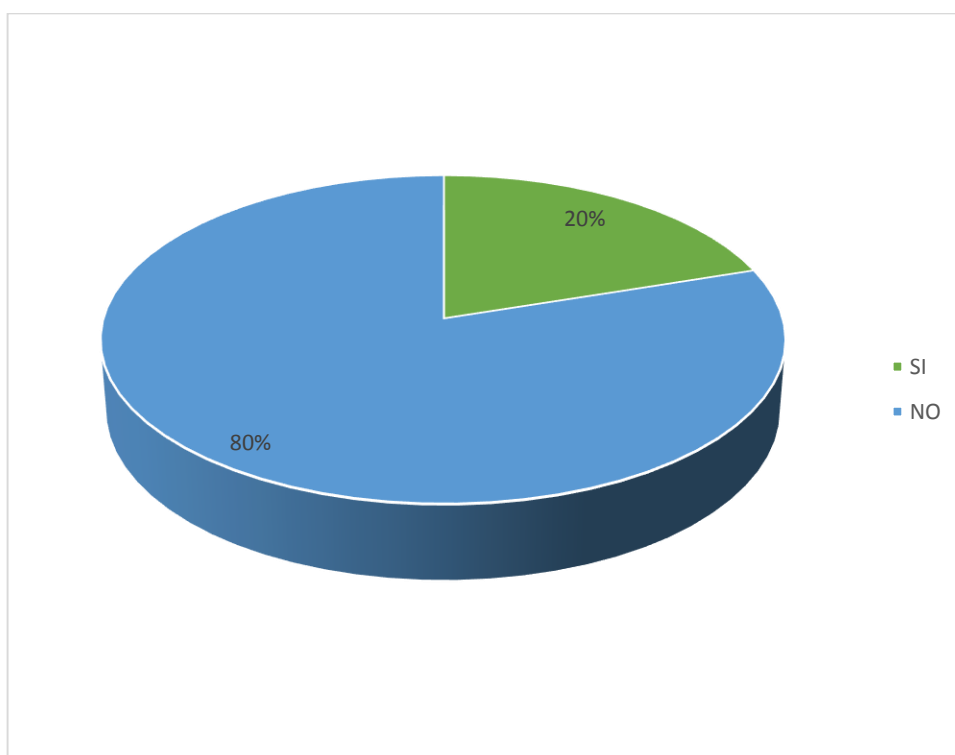
Interpretación:

De acuerdo a lo respondido por las personas consultadas en relación al ítem planteado, el 80% respondió que NO mientras que el otro 20% que SI lo percibe.

Tablas 11. *¿Se le reconocen los útiles escolares, matrícula y movilidad por concepto de estudios de los hijos menores de 18 años?*

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
SI	16	20%
NO	64	80%
Total	80	100%

Figura 11. *¿Se le reconocen los útiles escolares, matrícula y movilidad por concepto de estudios de los hijos menores de 18 años?*



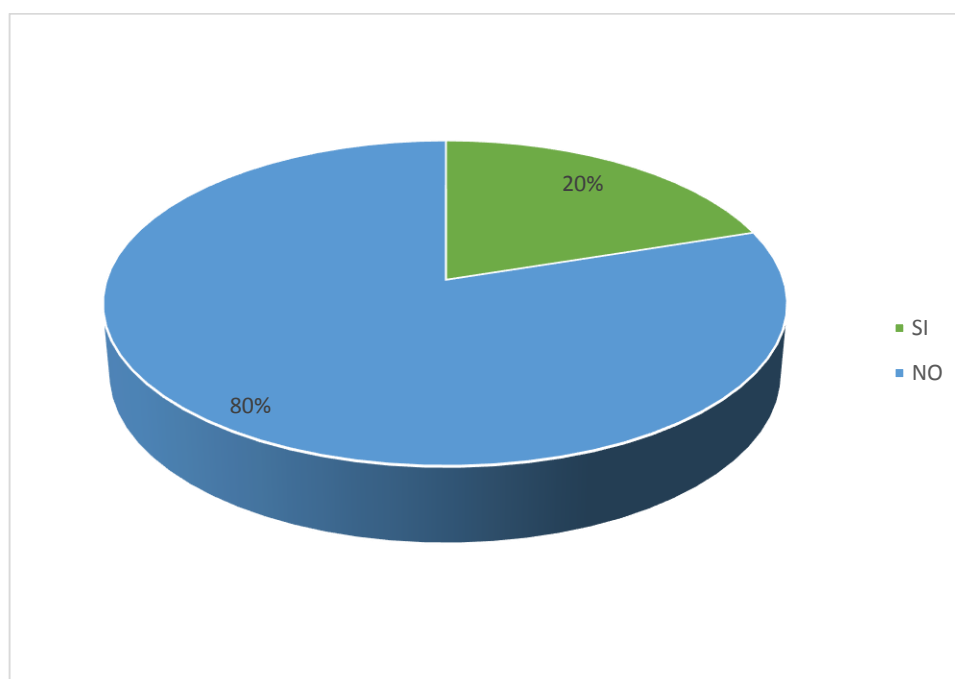
Interpretación:

De acuerdo a lo respondido por las personas consultadas en relación al ítem planteado, el 80% respondió que NO mientras que el otro 20% que SI.

Tablas 12. ¿Cuenta con seguro médico?

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
SI	16	20%
NO	64	80%
Total	80	100%

Figura 12. ¿Cuenta con seguro médico?



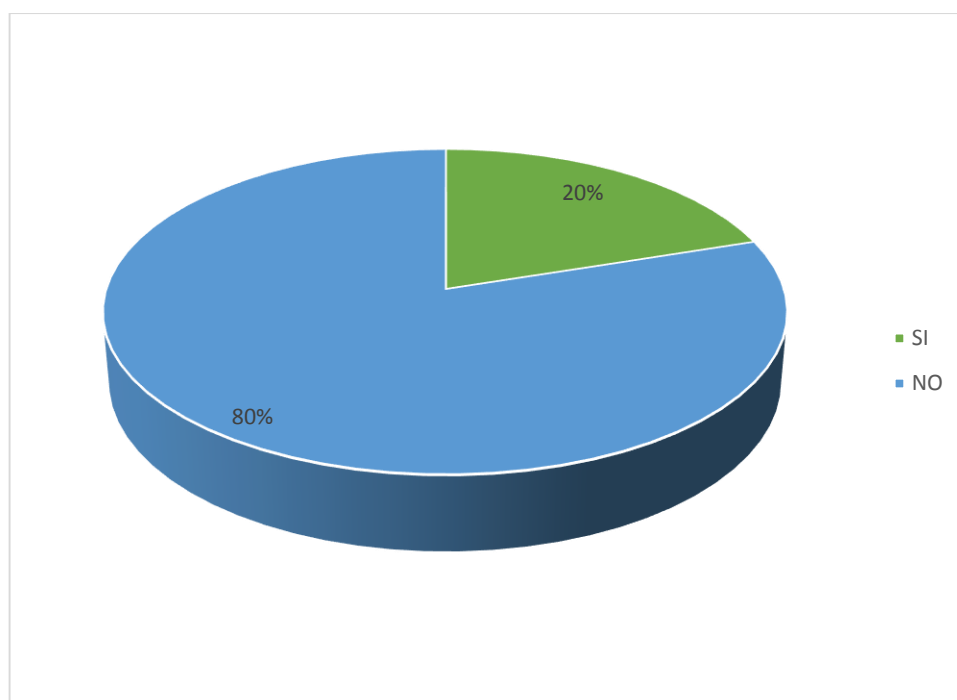
Interpretación:

De acuerdo a lo respondido por las personas consultadas en relación al ítem planteado, el 80% respondió que NO mientras que el otro 20% que SI cuenta con seguro médico.

Tablas 13. ¿Recibe otros incentivos laborales no remunerados?

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
SI	16	20%
NO	64	80%
Total	80	100%

Figura 13. ¿Recibe otros incentivos laborales no remunerados?



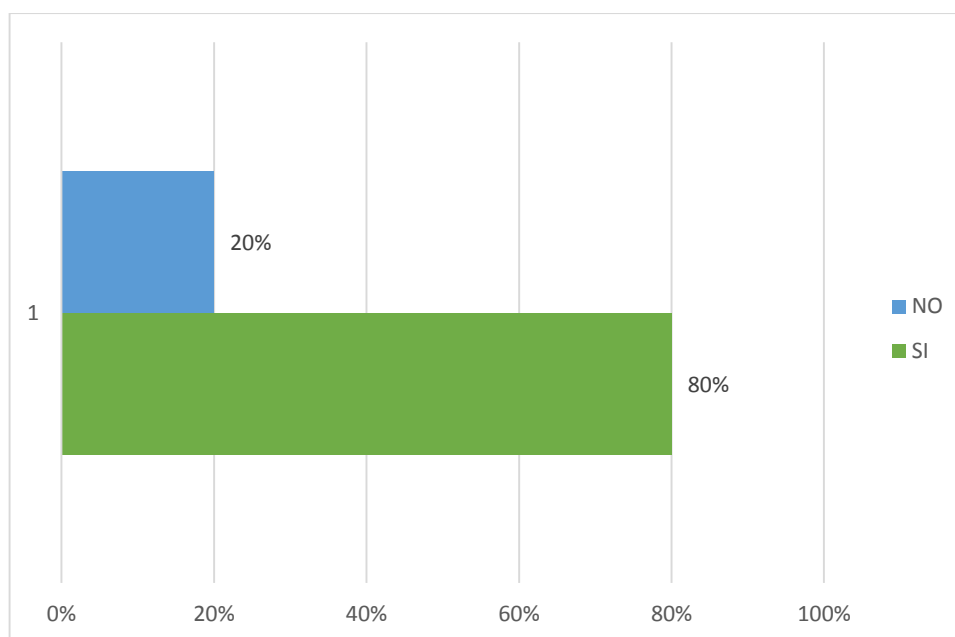
Interpretación:

De acuerdo a lo respondido por las personas consultadas en relación al ítem planteado, el 80% respondió que NO mientras que el otro 20% que SI.

Tablas 14. ¿Su trabajo es por tiempo determinado?

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
SI	64	80%
NO	16	20%
Total	80	100%

Figura 14. ¿Su trabajo es por tiempo determinado?



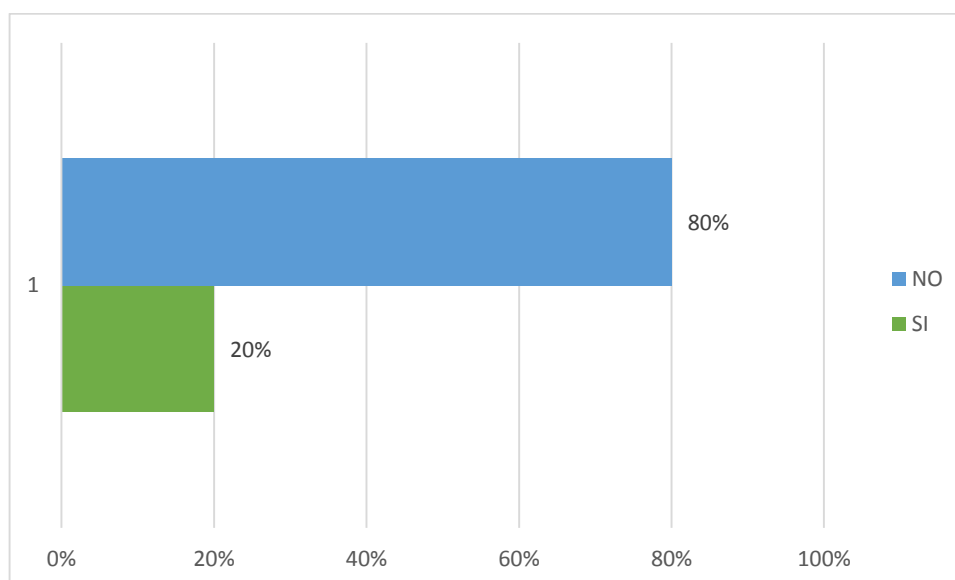
Interpretación:

De acuerdo a lo respondido por las personas consultadas en relación al ítem planteado, el 80% respondió que NO mientras que el otro 20% que SI lo es.

Tablas 15. “¿Se rigen las actividades que realiza de acuerdo a los principios establecidos en la ley para personal contratado?”

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
SI	14	20%
NO	64	80%
Total	80	100%

Figura 15. ¿Se rigen las actividades que realiza “de acuerdo a los principios establecidos en la ley para personal contratado”?



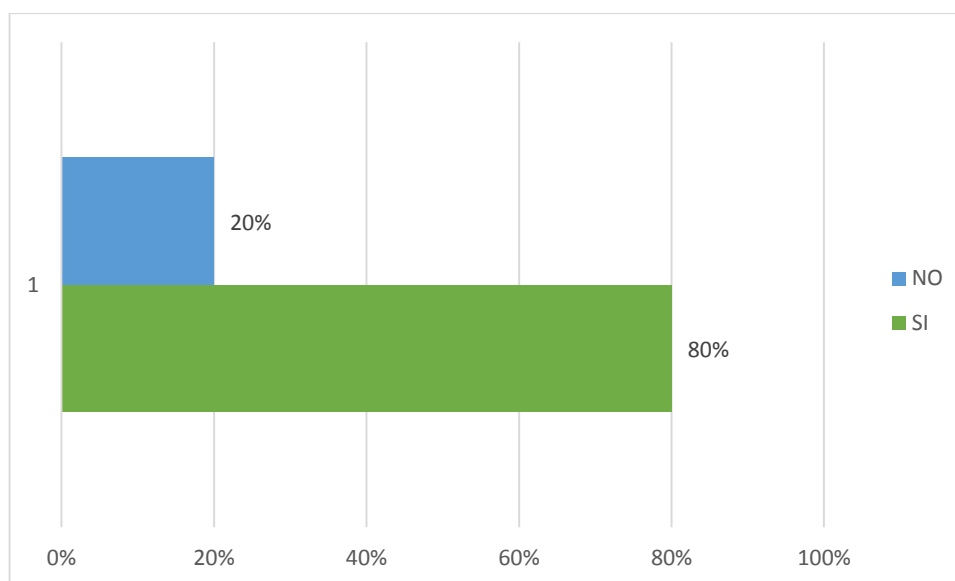
Interpretación:

De acuerdo a lo respondido por las personas consultadas en relación al ítem planteado, el 80% respondió que SI mientras que el otro 20% que NO.

Tablas 16. ¿Su renta es de cuarta categoría?

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
SI	64	80%
NO	16	20%
Total	80	100%

Figura 16. ¿Su renta es de cuarta categoría?



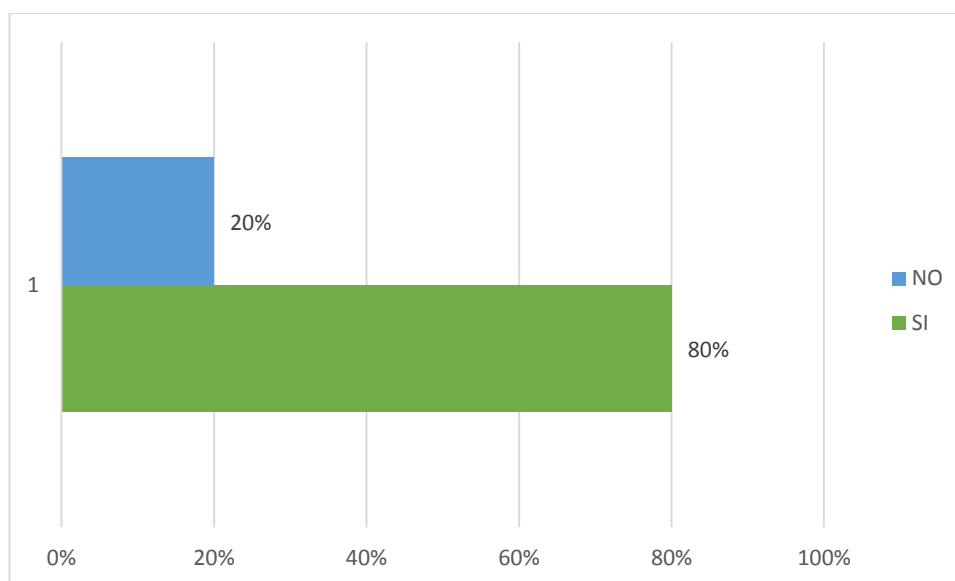
Interpretación:

De acuerdo a lo respondido por las personas consultadas en relación al ítem planteado, el 80% respondió que NO mientras que el otro 20% que SI lo es.

Tablas 17. ¿Disfruta de vacaciones por 15 días?

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
SI	64	80%
NO	16	20%
Total	80	100%

Figura 17. ¿Disfruta de vacaciones por 15 días?



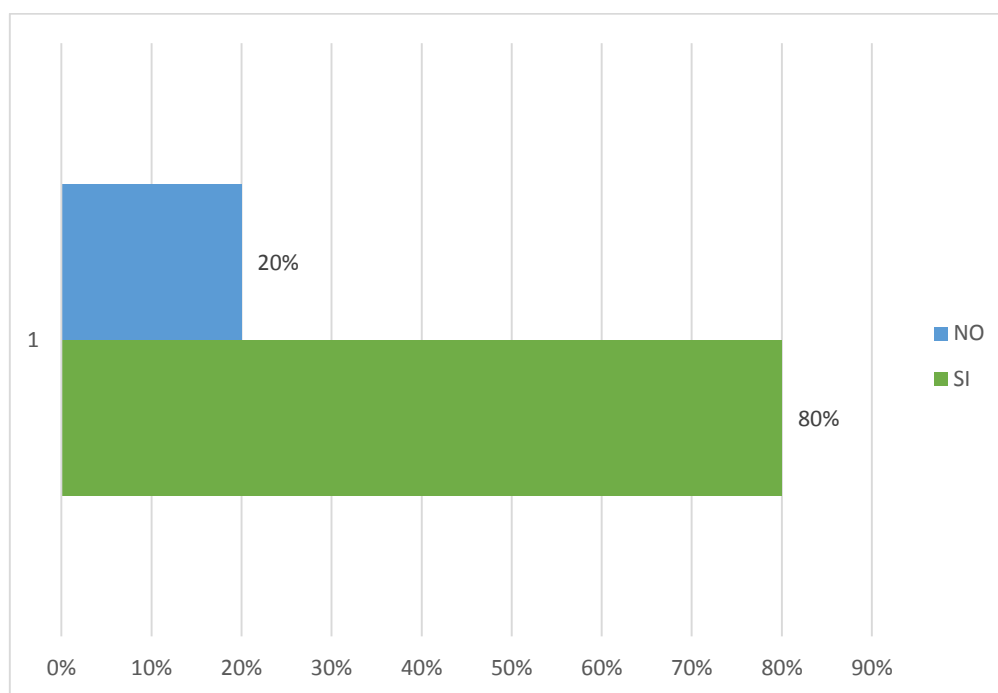
Interpretación:

De acuerdo a lo respondido por las personas consultadas en relación al ítem planteado, el 80% respondió que NO mientras que el otro 20% que SI lo es.

Tablas 18. ¿Disfruta de autonomía o libertad en las actividades laborales que realiza?

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Porcentual
SI	64	80%
NO	16	20%
Total	80	100%

Figura 18. ¿Disfruta de autonomía o libertad en las actividades laborales que realiza?



Interpretación:

De acuerdo a lo respondido por las personas consultadas en relación al ítem planteado, el 80% respondió que NO mientras que el otro 20% que SI.

3.2. Contrastación de hipótesis

Tablas 19. Correlación entre las variables del estudio mediante la prueba estadística de Pearson.

VARIABLES	INDEPENDIENTE	DEPENDIENTE		
	Reconocimiento del vínculo laboral y los pagos a profesionales de la salud	Contratos a terceros		a
Reconocimiento del vínculo laboral y pagos a profesionales	“Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	de	1 -1.00** ,000 80	80
Contratos a terceros	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N”	de	“-1.00**” ,000 80	1 80
El reconocimiento del vínculo laboral	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	de	1 1.00** ,000 80	80
Contratos a terceros	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	de	1.00** ,000 80	1 80
Importancia de los derechos y obligaciones	“Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	de	1 1.00** ,000 80	80
Contratos a terceros	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)”	de	1.00** ,000 80	1 80
Tipos de beneficios económicos	“Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	de	1 -1.00** ,000 80	80
Contratos a terceros	“Correlación de Pearson Sig. (bilateral)”	de	“-1.00**” ,000 80	1 80

** . La correlación es significativa en el nivel

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el reconocimiento entre el vínculo laboral y los pagos de beneficios a profesionales de la salud por contrato a terceros en el hospital Santa Rosa de Lima.

Planteamiento hipotético

Ho. No existe relación significativa entre el reconocimiento entre el vínculo laboral y los pagos de beneficios a profesionales de la salud por contrato a terceros en el hospital Santa Rosa de Lima.

H1. Si existe relación significativa entre el reconocimiento entre el vínculo laboral y los pagos de beneficios a profesionales de la salud por contrato a terceros en el hospital Santa Rosa de Lima.

Conclusión

“Aplicado el método R de Pearson se encontró una correlación perfecta entre las variables en estudio, es decir, la correlación de Pearson es un valor perfecto negativo que corresponde a -1.00 y la Sig. Bilateral es de ,000, cabe destacar que los parámetros aceptables son de ,000 a ,0005 para que exista significancia, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice: Si existe relación significativa entre el reconocimiento entre el vínculo laboral y los pagos de beneficios a profesionales de la salud por contrato a terceros en el hospital Santa Rosa de Lima”. Por lo tanto, existe asociación entre las variables en estudio, sin embargo, se mueven en direcciones opuestas, sentido inverso.

Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre el reconocimiento de los derechos y obligaciones en los pagos de beneficios a profesionales de la Salud por contrato a terceros en el Hospital Santa Rosa – Lima.

Planteamiento hipotético

- Ho. No existe relación significativa entre el reconocimiento de los derechos y obligaciones en los pagos de beneficios a profesionales de la Salud por contrato a terceros en el Hospital Santa Rosa – Lima.
- H1. “Si existe relación significativa entre el reconocimiento de los derechos y obligaciones en los pagos de beneficios a profesionales de la Salud por contrato a terceros en el Hospital Santa Rosa – Lima”.

Conclusión

“Aplicado el método R de Pearson se encontró una correlación perfecta entre las variables en estudio, es decir, la correlación de Pearson es un valor perfecto positivo que corresponde a 1.00 y la Sig. Bilateral es de ,000, cabe destacar que los parámetros aceptables son de ,000 a ,0005 para que exista significancia, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice: Si existe relación significativa entre el reconocimiento de los derechos y obligaciones en los pagos de beneficios a profesionales de la Salud por contrato a terceros en el Hospital Santa Rosa – Lima”. Esto indica que existe una asociación directa entre las variables en estudio, es decir, una relación lineal positiva perfecta.

- Existe relación significativa entre la importancia de los derechos y obligaciones en los pagos de beneficios a profesionales de la Salud por contrato a terceros en el

Hospital Santa Rosa – Lima.

Planteamiento hipotético

- Ho. No existe relación significativa entre la importancia de los derechos y obligaciones en los pagos de beneficios a profesionales de la Salud por contrato a terceros en el Hospital Santa Rosa – Lima.
- H1. Si existe relación significativa entre la importancia de los derechos y obligaciones en los pagos de beneficios a profesionales de la Salud por contrato a terceros en el Hospital Santa Rosa – Lima.

Conclusión

“Aplicado el método R de Pearson se encontró una correlación perfecta entre las variables en estudio, es decir, la correlación de Pearson es un valor perfecto positivo que corresponde a 1.00 y la Sig. Bilateral es de ,000, cabe destacar que los parámetros aceptables son de ,000 a ,0005 para que exista significancia, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice: Si existe relación significativa entre la importancia de los derechos y obligaciones en los pagos de beneficios a profesionales de la Salud por contrato a terceros en el Hospital Santa Rosa – Lima”.

- Existe relación significativa entre los tipos de beneficios económicos que se adhieren a los pagos de acuerdo al Régimen Laboral para profesional de la Salud por contrato a terceros en el Hospital Santa Rosa.

Planteamiento hipotético

- Ho. No existe relación significativa entre los tipos de beneficios económicos que se adhieren a los pagos de acuerdo al Régimen Laboral para profesional de la Salud por contrato a terceros en el Hospital Santa Rosa.
- H1. Si existe relación significativa entre los tipos de beneficios económicos que se adhieren a los pagos de acuerdo al Régimen Laboral para profesional de la Salud por contrato a terceros en el Hospital Santa Rosa.

Conclusión

“Aplicado el método R de Pearson se encontró una correlación perfecta entre las variables en estudio, es decir, la correlación de Pearson es un valor perfecto negativo que corresponde a -1.00 y la Sig. Bilateral es de ,000, cabe destacar que los parámetros aceptables son de ,000 a ,0005 para que exista significancia, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice: Si existe relación significativa entre los tipos de beneficios económicos que se adhieren a los pagos de acuerdo al Régimen Laboral para profesional de la Salud por contrato a terceros en el Hospital Santa Rosa. Lo que indica una mayor es la fuerza de relación invertida entre las variables (cuando el valor en una sea muy alto, el valor en la otra será muy bajo). Como es exactamente -1, eso significa que tienen una correlación negativa perfecta”.

IV. DISCUSIÓN

Después de haber concretado el ciclo de investigación se detallan los siguientes episodios:

1- **La primera hipótesis en la búsqueda de poder determinar los alcances entre el reconocimiento del vínculo laboral y los pagos de beneficios a profesionales de la salud por contrato a terceros en el hospital Santa Rosa de Lima, encontró que si las variables mencionadas guardan estrecha relación significativa, como todos sabemos de los nexos laborales se desprenden una serie de beneficios que se asignan en función a las obligaciones derivadas de las contrataciones y por ende debe haber equidad en los pagos, y al finalizar la relación de trabajo bajo los motivos que sean prime ante todo recibir lo que por derecho le corresponde, por tanto, la contrastación alcanzó un coeficiente perfecto pero negativo de -1.00,**

A tal efecto se detectó que los 80 trabajadores consultados mantienen una relación laboral bajo la modalidad de contratados, están adjudicados a los cargos que desempeñan y reciben las remuneraciones respectivas.

El reconocimiento laboral es una de las fuentes de satisfacción personal más importante con las que cuentan los trabajadores. “El reconocimiento del trabajo bien hecho y el esfuerzo personal actúa como fuerza invisible que impulsa el bienestar de los trabajadores, motivando a todo grupo humano hacia un horizonte: el éxito de la empresa. Incentivos monetarios Según Dessler (2001), reconocer y felicitar la buena labor de los colaboradores con un significativo bono de sueldo u otros incentivos monetarios es la forma de reconocimiento que más se aplica. Es innegable la efectividad de aplicar este tipo de reconocimiento, ya que puede traer buenos resultados en primeras instancias, sin embargo, no se recomienda ni se

suele practicar demasiado si no viene acompañado de acciones complementarias que hagan que el dinero quede en un segundo plano”.

2- **Asimismo, la hipótesis específica uno**, estableció que el reconocimiento entre los derechos y obligaciones en los pagos de beneficios a profesionales de la Salud por contrato a terceros en el mencionado hospital están significativamente relacionados, es decir, todo vínculo laboral merece una recompensa, por lo que es importante que los empleadores tengan la capacidad de reconocer tanto los derechos como las obligaciones de su personal y en función de esa naturaleza garantizar los pagos que devienen de ese nexo, **el valor estadístico en la correlación fue lineal perfecto de 1.00.**

En concordancia el 60% de los consultados afirmó que reciben reconocimientos intangibles de carácter verbal, gestual como estímulo a las actividades que realizan, mientras que el 80% dijo no tener posibilidades ascensos, y que goza de contrato por tiempo determinado, es decir, no goza de estabilidad laboral, además no disfrutan de los derechos y beneficios establecidos en la ley.

En cuanto al reconocimiento, verbal nos confirma Flint que “son aquellos otorgados mayormente en público en forma de comentario y adicionando un fuerte “apretón de manos”. Es el que mejor acogida tiene hoy en día por los trabajadores, puesto que resulta un condicionante en elevar la autoestima, se sienten valorados por los demás colegas y jefes teniendo la confianza de que sus esfuerzos no son menospreciados, puesto que se vuelven visibles para el resto. (Flint, 2012)”.

Sin embargo, en cuanto a “las promociones y ascensos del trabajador “que no ve oportunidades serias de ascender en la institución nunca se sentirá verdaderamente recompensado. Por lo tanto, es muy importante tener en cuenta la experiencia del colaborador y su fidelidad hacia la misma, favoreciéndolo con ascensos dentro de la

jerarquía de la institución, que no debe caer en el error de ser demasiado estricta. (Flint, 2012)”.

Las proyecciones de disfrutes de beneficios e incentivos salariales en el mencionado hospital son remotas ya que no existe una política contractual que lo garantice, por ende, los tragadores sujetos a esos esquemas de trabajo salen perjudicados, trabajan igual que todos los empleados adjudicados y sin embargo, no reciben las recompensas.

“Al culminar su relación laboral ya sea por renuncia o porque su contrato a plazo fijo terminó, el empleador está obligado a entregar al trabajador en planilla la liquidación de beneficios sociales, el cual comprende vacaciones truncas, gratificaciones truncas, CTS y cualquier pago pendiente a la fecha de cese, señala el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. El pago se realizará dentro de las 48 horas de haberse producido el cese de la trabajadora o trabajador, de lo contrario empezará a computarse intereses laborales fijados por la Superintendencia de Banca y Seguros”.

3- La hipótesis específica segunda, detalló una positiva relación que se dio entre la importancia de los derechos y obligaciones en los pagos de beneficios a profesionales de la Salud por contrato a terceros en el Hospital Santa Rosa – Lima. Los derechos y obligaciones suelen ser importantes siempre y cuando los pagos de beneficios compensan el trabajo y profesionalismo de los empleados y valorados por los empleadores, **su correlación fue máxima de 1.00.**

No obstante, se demostró que el 80% de los trabajadores consultados “no disfruta de los derechos y obligaciones establecidas en la ley para el personal estable, mucho menos reciben el pago de los días feriados trabajados, y el beneficio para hijos menores de 18 años, asignaciones por familias y útiles escolares”.

Se observó una realidad bien triste para estos trabajadores que no tienen una figura estable, las recompensas son muy pocas, mientras ellos cumplen a cabalidad con las funciones inherentes a su cargo en el mencionado hospital.

De conformidad Dessler (2001), nos plantea “la importancia de reconocer y felicitar la buena labor de los colaboradores con un significativo bono de sueldo u otros incentivos monetarios es la forma de reconocimiento que más se aplica. Es innegable la efectividad de aplicar este tipo de reconocimiento, ya que puede traer buenos resultados en primeras instancias, sin embargo, no se recomienda ni se suele practicar demasiado si no viene acompañado de acciones complementarias que hagan que el dinero quede en un segundo plano”.

4- La tercera hipótesis específica tercera, precisó la relación que existe entre los tipos de beneficios económicos y los pagos de acuerdo al Régimen Laboral para profesional de la Salud por contrato a terceros en el Hospital Santa Rosa. Este vínculo significa que en la medida que los empleadores reconozcan los beneficios económicos y los pagos que correspondan a cada contratación en esa medida los profesionales de dicho sector podrán esforzarse en prestar un mejor servicio, los pagos económicos es un elemento clave en la vida de una organización, **la correlacion fue negativa de – 1.00.**

Se observó que la mayoría de los consultados no cuentan con seguros médicos representado por el 80% de ellos, tampoco, perciben otros incentivos no remunerados, su trabajo es por tiempo determinado, su renta es de cuarta categoría, disfrutan solo 15 días de vacaciones y disfrutan de autonomía o libertad en las actividades laborales que realizan.

“La gratificación, de acuerdo a la real academia de la lengua, significa recompensar pecuniariamente por un servicio eventual. Hasta antes de la vigencia de la Ley Nº 25139 del 15.12.1989, las empresas en el Perú venían otorgando gratificaciones en forma voluntaria, las que tenían el carácter de no remunerativas y de liberalidad, sin embargo, es a partir de la

publicación de la Ley en mención, que se regula el otorgamiento de las gratificaciones ordinarias y que tiene la naturaleza de remunerativas, estas se otorgan al trabajador por determinadas festividades. Estas gratificaciones pueden otorgarse de manera ordinaria y de manera excepcional o extraordinariamente”.

“Las gratificaciones ordinarias, actualmente se encuentra reguladas por la Ley Nº 27735 (28.05.2002) y su Reglamento el D.S. Nº 005-2002-TR; ambas leyes otorgan las gratificaciones, de una parte en la festividad cívica de Fiestas Patrias y la otra en la festividad religiosa de Navidad; éstas, por la oportunidad en la que se otorgan se han convertido en ordinarias, y su otorgamiento tiene el carácter de obligatorio; su incumplimiento puede ser materia de sanción por parte de la AAT y de reclamo judicial vía demanda de pago de beneficios sociales o reintegros, según sea el caso”.

“Requisitos para su percepción. Para que el trabajador pueda percibir las gratificaciones, es requisito indispensable que se encuentre con vínculo laboral vigente en la oportunidad del pago y que esté efectivamente trabajando; además debe de haber trabajado como mínimo un mes calendario. Tiempo efectivamente trabajado. Para efectos del pago de las gratificaciones, se considera como tiempo efectivo de trabajo, los siguientes: Descanso vacacional, Derecho Laboral Individual”.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que los mencionados trabajadores se encuentran afectados por la modalidad de contratos que no permite percibir los pagos correspondiente de acuerdo con la ley, los mismos no satisfacen sus necesidades, trabajan y al finalizar no reciben recompensas por el tiempo de servicios como los trabajadores de contratos estables., se precisó la relación que existe entre los tipos de beneficios económicos y los pagos de acuerdo al Régimen Laboral para profesional de la Salud por contrato a terceros en el Hospital Santa Rosa, en tal sentido, el coeficiente de contrastación fue perfecto pero negativo de -1.00.
2. Asimismo, se estableció que los empleadores no mantienen una positiva contratación los criterios aplicados están a favor del estado no de los trabajadores y no se ciñen a la ley, por ende, los reconocimientos económicos infieren en los profesionales de la salud. Quedó demostrado que entre el reconocimiento como derechos y las obligaciones en los pagos de beneficios a profesionales de la Salud por contrato a terceros en el mencionado hospital están significativamente relacionados, es decir, todo vínculo laboral merece una recompensa, por lo que es importante que los empleadores tengan una actitud positiva al reconocer tanto los derechos como las obligaciones de su personal y en función de esa naturaleza garantizar los pagos que devienen de ese nexo.
3. De la misma manera se detalló una positiva relación que se dio entre la importancia de los derechos y obligaciones en los pagos de beneficios a profesionales de la Salud por contrato a terceros en el Hospital Santa Rosa – Lima. Estos derechos y obligaciones suelen ser importantes siempre y cuando los pagos de beneficios compensen el trabajo y profesionalismo de los empleados, los cuales deben ser valorados por los empleadores.

4. Del mismo modo, se precisó la relación que existe entre los tipos de beneficios económicos y los pagos de acuerdo al Régimen Laboral para profesional de la Salud en el mencionado hospital. Este vínculo significa que en la medida que los empleadores reconozcan los beneficios económicos y los pagos que correspondan a cada contratación en esa medida los profesionales de dicho sector podrán esforzarse en prestar un mejor servicio, los pagos económicos es un elemento clave en la vida de una organización,

RECOMENDACIONES

1. Reducir la informalidad de contratación en el personal de la salud, para ello deberá realizarse contrataciones dentro del marco de Decreto Legislativo N° 276 y/o cualquier otro Régimen Laboral, según corresponda.
2. Se sugiere regularizar los contratos por Terceros los cuales son prestados por el profesional de la salud, de acuerdo a las necesidades del servicio con la obligación de emitir un recibo por honorarios electrónico.
3. El Hospital Santa Rosa, debería facilitar condiciones de trabajo (uniformes, materiales y/o Otros) para el buen desarrollo de sus funciones, Tratándose que la prestación de servicios realizadas por el personal de la salud (enfermero) debe ser realizado bajo supervisión, subordinación y dependencia, por estar dirigido dicho trabajo al cuidado de personas.
4. De la misma manera es importante que se examinen las condiciones contractuales de del personal, los beneficios y sueldos que correspondan según el cargo y la jerarquía del mismo a los fines que se mejoren la calidad de vida de los profesionales de la salud como garante de la satisfacción del colectivo común.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Beltrán (2013). *“Problemática de la existencia de distintos Regímenes de Contratación de Personal en el Estado - Lima”*. Perú.
- Boyer (2017). *“Régimen de contratación administrativa de servicio”*. Pontificia Universidad Católica del Perú – Lima.
- Bustos (2003). *“Un análisis de diferencias salariales de los trabajadores del sector público y privado para 1990 y 2000”*.
- Casación Laboral N° 1968-2002-Lima.
- Decreto Legislativo N° 1057. Contrato Administrativo de Servicio
- Decretos Legislativos 276.
- Decreto 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- “Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público”.
- “Decreto Supremo N° 005-90-PCM- Reglamento del Decreto Legislativo N° 276”.
- “Decreto Legislativo N° 295 – *Código Civil* - Artículo 1764° del Código Civil establece contratar personal” bajo la forma de “locadores de servicios”
- “Decreto de Urgencia N° 046-2002”. (AETA).
- “Decreto de Urgencia N° 032-2002”. (AETA).
- Dessler (1996).
- Espinal (2018). *“El derecho a la Estabilidad Laboral, Historia y Problemas en Nuestro Derecho Positivo”*.
- Ferro (2020). El vínculo laboral.

Flint, (2012)

Informe técnico N° 949 – 2015-SERVIR/GPGSC.

La Torrella & Serrano (2014). *“Beneficios Laborales: una herramienta de gestión estratégicas en puestos medios y altos – Buenos Aires - Argentina”*

Ley N° 25139 (1989).

Ley N° 27735 (2002)

Ley N° 29142 – ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2008.

“Ley N° 28498 – ley de nombramiento de los profesionales de la salud NO médicos, cirujanos contratados por el Ministerio de Salud a nivel nacional”.

“Ley N° 29849 – ley que establece la eliminación progresiva de Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales”.

“Ley N° 24041. Ley de servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente”.

“Ley N° 30957. Ley que autoriza el nombramiento progresivo como mínimo del 20% de los de los profesionales de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales de la salud”.

Ley N° 30957.

Ramírez (2014).

Reglamento del D.S. N° 005-2002-TR

Resolución Ministerial N° 825-2013-SA/DM.

Schlosser (2016). *“Análisis de la Regulación de la Contratación a Honorarios por parte de la Administración de Estado”*. Universidad Austral de Chile.

Tirado (2018). *“Los beneficios sociales de los trabajadores bajo el régimen 728 de las municipalidades del Perú: caso municipalidad distrital de La Esperanza. Trujillo, 2017”*. Lima Perú.

Urquiza (2015). *“Formalización del régimen laboral y tributario para mejorar la rentabilidad de la empresa de Transportes San Pedro de Mala S.A.C”*. Universidad Autónoma de Lima.

ANEXO

Anexo 1. Matriz – Operacionalización de la Variable

Nombre de la Variable	Concepto de la Variable	Operacionalización de la Variable	Dimensiones	Indicadores
<p>RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL</p>	<p>“El reconocimiento se traduce en la gratificación que los trabajadores perciben a cambio de su buen desempeño y que contribuye al agrado de los mismos, dando soporte así a la institución a mantener una fuerza de trabajo productiva. es un conglomerado de actividades planificadas para felicitar, realizar públicamente a sus empleados con el objetivo de fortalecer el comportamiento individual hacia aquellas estrategias que sumarán la productividad”.</p>	<p>“RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL”</p>	<p>“Incentivos monetarios”</p> <p>“Reconocimiento verbal y gestual”</p> <p>“Promoción y ascenso laboral”</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incentivos monetarios. ✓ Sueldo ✓ “Bonos” ✓ “Otros incentivos monetarios” ✓ “Reconocimiento Verbal y gestual”. ✓ Comentarios ✓ Acciones ✓ “Promoción y ascenso laboral”. ✓ Plan de carrera ✓ Promociones y transferencias ✓ Ascensos
<p>PAGO DE BENEFICIOS A PROFESIONAL DE LA SALUD</p>	<p>“Es la contraprestación recibida por los servicios, situación que excluiría a conceptos no vinculados de manera directa a los servicios efectivos del trabajador, como las gratificaciones legales o la remuneración vacacional, entre otros”.</p>	<p>PAGO DE BENEFICIOS A PROFESIONAL DE LA SALUD</p>	<p>Derechos y Obligaciones para personal estable</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gratificaciones. ✓ Tiempo efectivo trabajado ✓ Derecho laboral individual ✓ Días feriados trabajados ✓ Asignación Familiar. ✓ CTS ✓ Hijos menores a 18 años ✓ Hijos mayores de 18 que cursen estudios universitarios ✓ Escolaridad. ✓ Pago de matrícula ✓ Útiles escolares

				<ul style="list-style-type: none"> ✓ Movilidad ✓ Essalud ✓ Cobertura medica ✓ Enfermedades profesionales ✓ Seguridad social en salud ✓ Vacaciones. ✓ 30 días anuales ✓ Disfrute de salario ✓ Fraccionadas ✓ AETA ✓ No remunerativas ✓ Incentivos laborales ✓ De acuerdo a disponibilidad presupuestaria ✓ Para labores asistenciales
CONTRATO A TERCEROS	“El contrato a favor de tercero como cualquier otro contrato entre dos partes se forma por el acuerdo de éstas para crear una relación jurídica obligacional, con la particularidad que éste contiene una cláusula (llamada estipulación) en virtud de la cual los efectos se producen en vía directa e inmediata en el patrimonio de un tercero, como los contratos de seguros de vida, de renta vitalicia, de transportes de mercaderías, etc. todos a favor de terceros”.	“CONTRATO A TERCEROS”	Principios Derechos y obligaciones para personal contratado	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Principios ✓ Autonomía o libertad ✓ Consensualita ✓ Obligatoriedad o fuerza vinculante ✓ Relatividad de los efectos del contrato ✓ Derechos y obligaciones ✓ Renta de cuarta. ✓ 15 días de Vacaciones.

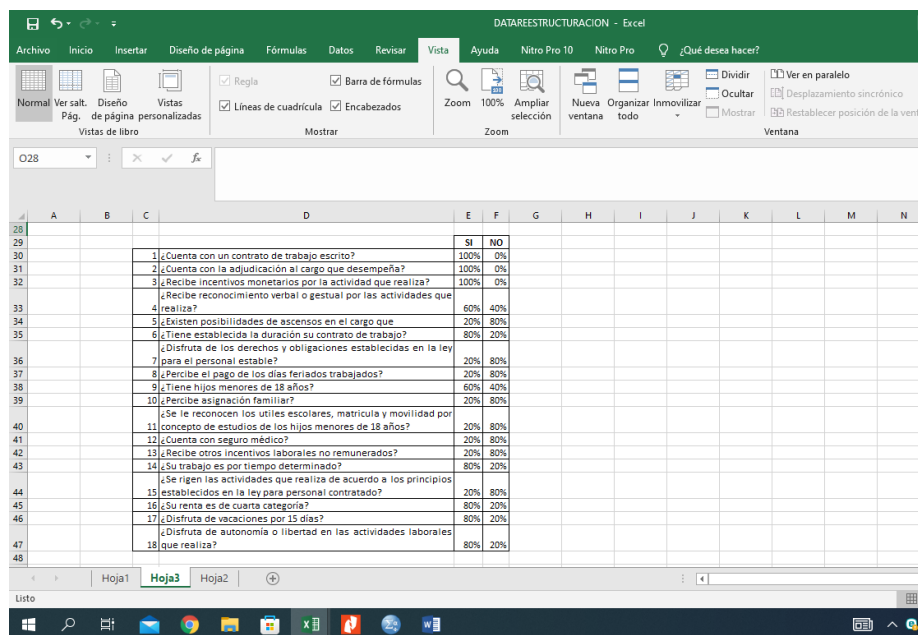
Fuente: Elaboración propia (Vega, 2021)

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

NUM	ITEMS	RESPUESTAS	
		SI	NO
1	¿Cuenta con un contrato de trabajo escrito?		
2	¿Cuenta con la adjudicación al cargo que desempeña?		
3	¿Recibe incentivos monetarios por la actividad que realiza?		
4	¿Recibe reconocimiento verbal o gestual por las actividades que realiza?		
5	¿Existen posibilidades de ascensos en el cargo que desempeña?		
6	¿Tiene establecida la duración su contrato de trabajo?		
7	“¿Disfruta de los derechos y obligaciones establecidas en la ley para el personal estable?”		
8	¿Percibe el pago de los días feriados trabajados?		
9	¿Tiene hijos menores de 18 años?		
10	¿Percibe asignación familiar?		
11	¿Se le reconocen los útiles escolares, matrícula y movilidad por concepto de estudios de los hijos menores de 18 años?		
12	¿Cuenta con seguro médico?		
13	¿Recibe otros incentivos laborales no remunerados?		
14	¿Su trabajo es por tiempo determinado?		
15	“¿Se rigen las actividades que realiza de acuerdo a los principios establecidos en la ley para personal contratado?”		
16	¿Su renta es de cuarta categoría?		
17	¿Disfruta de vacaciones por 15 días?		
18	¿Disfruta de autonomía o libertad en las actividades laborales que realiza?		

Anexo 3. Base de datos

		SI	NO
1	¿Cuenta con un contrato de trabajo escrito?	100%	0%
2	¿Cuenta con la adjudicación al cargo que desempeña?	100%	0%
3	¿Recibe incentivos monetarios por la actividad que realiza?	100%	0%
4	¿Recibe reconocimiento verbal o gestual por las actividades que realiza?	60%	40%
5	¿Existen posibilidades de ascensos en el cargo que desempeña?	20%	80%
6	¿Tiene establecida la duración su contrato de trabajo?	80%	20%
7	¿Disfruta de los derechos y obligaciones establecidas en la ley para el personal estable?	20%	80%
8	¿Percibe el pago de los días feriados trabajados?	20%	80%
9	¿Tiene hijos menores de 18 años?	60%	40%
10	¿Percibe asignación familiar?	20%	80%
11	“¿Se le reconocen los útiles escolares, matrícula y movilidad por concepto de estudios de los hijos menores de 18 años?”	20%	80%
12	¿Cuenta con seguro médico?	20%	80%
13	¿Recibe otros incentivos laborales no remunerados?	20%	80%
14	¿Su trabajo es por tiempo determinado?	80%	20%
15	“¿Se rigen las actividades que realiza de acuerdo a los principios establecidos en la ley para personal contratado?”	20%	80%
16	¿Su renta es de cuarta categoría?	80%	20%
17	¿Disfruta de vacaciones por 15 días?	80%	20%
18	¿Disfruta de autonomía o libertad en las actividades laborales que realiza?	80%	20%



TESIS RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS A PROFESIONALES DE LA SALUD POR CONTRATO A TERCEROS EN EL HOSPITAL SANTA ROSA-LIMA

por Carlos Hernán Vega Santamaría Y Giovanna Gutierrez Anchaya

Fecha de entrega: 22-feb-2022 07:52a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1768289196

Nombre del archivo: LUD_POR_CONTRATO_A_TERCEROS_EN_EL_HOSPITAL_SANTA_ROSA-LIMA.docx
(463.35K)

Total de palabras: 17705

Total de caracteres: 95548

TESIS RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS A PROFESIONALES DE LA SALUD POR CONTRATO A TERCEROS EN EL HOSPITAL SANTA ROSA-LIMA

INFORME DE ORIGINALIDAD

3%	3%	0%	1%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	revistas.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
4	ws3.grupobbva.com Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio



UNIVERSIDAD
PERUANA DE
CIENCIAS E
INFORMÁTICA
La Universidad del Futuro, hoy

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: VEGA SANTAMARÍA CARLOS HERNÁN
DNI: 32961367 Correo electrónico: _____
Domicilio: Jr. CARABAYA Nº 1159 - DPTO 301 - LIMA CERCAO
Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 998 444 600

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS
A PROFESIONALES DE LA SALUD POR CONTRATO A TERCEROS
EN EL HOSPITAL SANTA ROSA - LIMA

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) Mg. () Dr. () PhD. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

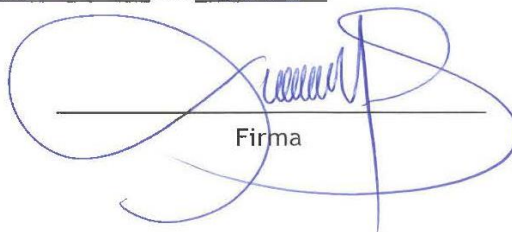
Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito y publicación total.

() No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los 20 días del mes de ABRIL de 2022.


Firma





UNIVERSIDAD
PERUANA DE
CIENCIAS E
INFORMÁTICA
La Universidad del futuro, hoy

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: GIOVANNA GUTIERREZ ANCHAYA

DNI: 44446664 Correo electrónico: magio-0527@hotmail.com

Domicilio: SECTOR 1 - GRUPO 5 - ITZ - O - LT. 16 - ULLA EL SALVADOR

Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 949-716431

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: DERECHO

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL Y PAGO DE
BENEFICIOS A PROFESIONALES DE LA SALUD POR CONTRATO
A TERCEROS EN EL HOSPITAL SANTA ROSA - LIMA

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) Mg. () Dr. () PhD. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito y publicación total.

() No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los
22 días del mes de ABRIL de 2022.

Firma

