



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS
TRABAJADORES CONTRATADOS BAJO EL RÉGIMEN DEL
DECRETO LEGISLATIVO N° 276, LEY DE BASES DE LA
CARRERA ADMINISTRATIVA**

TESIS

PRESENTADA POR:

GESENIA PAOLA FLORES MEDINA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2024



GESENIA PAOLA FLORES MEDINA

VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS DEL DECRETO LEGISLATIVO...

My Files

My Files

Universidad Nacional del Altiplano

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::8254:417841322

112 Páginas

Fecha de entrega

20 dic 2024, 7:37 a.m. GMT-5

25,806 Palabras

Fecha de descarga

20 dic 2024, 7:44 a.m. GMT-5

144,429 Caracteres

Nombre de archivo

GESENIA PAOLA FLORES MEDINA-VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJA....pdf

Tamaño de archivo

1.3 MB





14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 12 palabras)

Fuentes principales

- 13% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)


Marcas de integridad

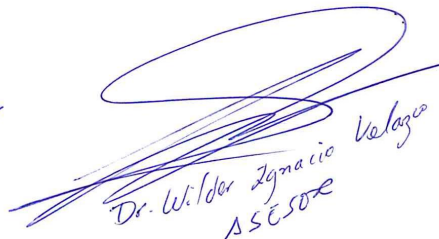
N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.


UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
Dr. Boris Gilmar Espezuá Salmon
Director de la Unidad de Investigación


Dr. Wilder Zgmacio Velazco
ASESOR





DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios y a mi familia, que durante todo este trayecto me estuvieron acompañando, guiando y así poder continuar con mis proyectos trazados, siendo parte fundamental de mi vida.

Gesenia Paola Flores Medina



AGRADECIMIENTOS

Expreso mi agradecimiento a mi alma mater, Universidad Nacional del Altiplano, por el cobijo brindado en sus aulas, a mis maestros que fueron parte del proceso integral de mi formación; y, especialmente a mi asesor Dr. Wilder Ignacio Velasco, quien me ha guiado en este trayecto. Gracias.

Gesenia Paola Flores Medina



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
ACRÓNIMOS	
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	19
1.2.1. Pregunta General.....	19
1.2.2. Preguntas Específicas	19
1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	20
1.4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	22
1.4.1. Objetivo General.....	22
1.4.2. Objetivos Específicos	22
CAPÍTULO II	
REVISIÓN LITERARIA	
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	23
2.1.1. A nivel internacional.....	23
2.1.2. A nivel nacional	27



2.1.3. A nivel local.....	33
2.2. MARCO TEÓRICO	37
2.2.1. Derecho al Trabajo.....	37
2.2.2. Principios del Derecho al Trabajo	37
2.2.2.1. Principio de Igualdad en el ámbito laboral	39
2.2.2.2. Principio de Progresividad de los Derechos Laborales	41
2.2.2.3. Principio Protector en el ámbito laboral.....	42
2.2.3. La discriminación en el ámbito laboral.....	43
2.2.4. Aspectos relevantes del Decreto Legislativo N° 276.....	44
2.2.4.1. Derechos laborales en la carrera administrativa.....	47
2.2.5. Aspectos relevantes de la Ley N° 24041	48

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	50
3.1.1. Enfoque de investigación.....	50
3.1.2. Tipo de investigación.....	51
3.1.3. El método de investigación.....	51
3.1.4. Las técnicas de investigación.....	52
3.1.5. Los instrumentos de investigación.....	53

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN RESPECTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO	
N° 01	56
4.1.1. El artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276 y la vulneración del principio de igualdad.	59



4.1.2. El artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276 y la vulneración al principio de progresividad de los derechos laborales.	82
4.4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN RESPECTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO N° 02	83
4.5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN RESPECTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO N° 03	89
V. CONCLUSIONES	91
VI. RECOMENDACIONES	93
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	95
ANEXOS	101

ÁREA: Ciencias Sociales

LÍNEA: Derecho

SUB LÍNEA: Derecho Laboral

TEMA: Derecho laboral colectivo

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 26 de diciembre del 2024



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Monto único consolidado del personal del Decreto Legislativo 276.....	69
Tabla 2 Monto único consolidado para el personal nombrado 276 para el año 2023 .	73
Tabla 3 Monto único consolidado para el personal nombrado 276 para el año 2024 .	75
Tabla 4 Incremento del MUC según convenio colectivo para el año 2025	79



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1 Proyecto de Ley	101
Anexo 2 Ficha de análisis de caso	107
Anexo 3 Ficha de resumen	108
Anexo 4 Ficha bibliográfica	109
Anexo 5 Matriz de consistencia.....	110
Anexo 6 Declaración jurada de autenticidad de tesis	111
Anexo 7 Autorización para el depósito de tesis en el repositorio institucional.....	111



ACRÓNIMOS

CADH:	Convención Americana de Derechos Humanos.
CAFAE:	Comités de Administración del Fondo de Asistencia y estímulo.
CAS:	Contrato Administrativo de servicios.
CIDH:	Corte Interamericana de Derechos Humanos.
CPE:	Constitución Política del Estado.
CSJ:	Corte Suprema de Justicia.
CTS:	Compensación por tiempo de servicios.
D. Leg.:	Decreto Legislativo.
D.S.:	Decreto Supremo.
MUC:	Monto Único Consolidado.
OIT:	Organización Internacional de Trabajo.
TC:	Tribunal Constitucional.



RESUMEN

La investigación se ha desarrollado en la ciudad de Puno, centrada en el estudio de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores contratados del Decreto Legislativo N° 276, ello, en razón de que el artículo 48 no reconoce derechos laborales a favor de trabajadores contratados; por ello, se ha planteado como objetivo general analizar cómo el artículo cuarenta y ocho del Decreto Legislativo N° 276 vulnera los derechos laborales de los trabajadores contratados permanentes que adquirieron estabilidad laboral en aplicación de la Ley N° 24041, y como objetivos específicos: determinar si el contenido del artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276 vulnera los principios laborales establecidos en nuestro ordenamiento jurídico, y establecer si existen criterios doctrinarios y jurisprudenciales que justifiquen lo establecido por el artículo 48 del Decreto Legislativos N° 276, e identificar si existen o no, diferencias jurídicamente relevantes entre los trabajadores contratados permanentes y trabajadores nombrados. A nivel metodológico se aplicó el enfoque cualitativo, el método dogmático y el tipo de investigación documental. De los resultados obtenidos, se tiene que el contenido del artículo cuarenta y ocho del Decreto Legislativo N° 276 sí vulnera los principios laborales establecidos en nuestro ordenamiento jurídico, así también no existen criterios doctrinarios ni jurisprudenciales que justifiquen el contenido del artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276, ni mucho menos existen diferencias entre las labores que realizan los trabajadores contratados permanentes que adquirieron estabilidad laboral al amparo de la Ley N° 24041 y las labores que realizan los trabajadores nombrados.

Palabras Clave: Derecho a la igualdad, Principios laborales, Convenios colectivos tratados internacionales.



ABSTRACT

The investigation has been carried out in the city of Puno, focused on the study of the violation of the labor rights of contracted workers of Legislative Decree No. 276, due to the fact that article 48 does not recognize labor rights in favor of workers. hired; For this reason, the general objective has been set out to analyze how article forty-eight of Legislative Decree No. 276 violates the labor rights of permanent contract workers who acquired job security in application of Law No. 24041, and as specific objectives: to determine whether the content of article 48 of Legislative Decree No. 276 violates the labor principles established in our legal system, and establish whether there are doctrinal and jurisprudence that justifies what is established by article 48 of Legislative Decree No. 276, and identify whether or not there are legally relevant differences between permanent contracted workers and appointed workers. At the methodological level, the qualitative approach, the dogmatic method and the type of documentary research were applied. From the results obtained, it is clear that the content of article forty-eight of Legislative Decree No. 276 does violate the labor principles established in our legal system, and there are also no doctrinal or jurisprudential criteria that justify the content of article 48 of the Legislative Decree. No. 276, there are by no means differences between the work performed by permanent contracted workers who acquired job stability under Law No. 24041 and the tasks carried out by the named workers

Keywords: Right to equality, Labor principles, Collective agreements, International treaties.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Uno de los problemas latentes en la sociedad actual son las diferencias que aún se mantienen entre los regímenes laborales existentes en el Perú, diferencias que mayormente se centran en temas remunerativos, así como en el reconocimiento de ciertos derechos, la norma general de aplicación en el ámbito del sector público desde antaño es el Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, dicha norma contempla dos tipos de trabajadores: trabajadores nombrados y contratados, de los cuales los primeros gozan de todos los derechos que la norma en mención otorga, esto es, gozan de la asignación económica por cumplir 25 y 30 años de servicios, los subsidios por luto y gastos de sepelio, compensación por tiempo de servicios, etc.; mientras que en mérito al artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276 los trabajadores contratados no gozan de ningún tipo de beneficio laboral que la norma en mención contempla.

Ahora en la administración pública, llámese Unidades de Gestión Educativa, Gobiernos Regionales, Redes de Salud, Direcciones Regionales de Salud, Direcciones Regionales de Educación, Gobiernos Locales, etc., existen trabajadores contratados regulados por el Decreto Legislativo N° 276 que han adquirido estabilidad laboral al amparo del artículo 1 de la Ley N° 24041, a los que comúnmente se les denomina trabajadores contratados permanentes, quienes en esencia no realizan carrera administrativa, esto quiere decir, que no pueden acceder a ningún tipo de beneficio laboral que la Ley de la Carrera Administrativa contempla, pese a que realizan las mismas labores de naturaleza permanente que un trabajador nombrado.



Sin embargo, a la fecha actual estos trabajadores contratados permanentes, por su condición de tal, no gozan de ningún tipo de beneficio laboral, llámese la asignación de años de servicios, la compensación por tiempo de servicios, los subsidios de luto y gastos de sepelio, la bonificación personal o quinquenios, etc., así también en el devenir del tiempo para los servidores del Decreto Legislativo N° 276 se ha implementado el Monto Único Consolidado, al cual los trabajadores contratados permanentes tampoco pueden acceder, a mayor razón, a la fecha actual se han logrado suscribir sendos convenios colectivos a nivel centralizado, mediante el cual se ha logrado el incremento de MUC, pero con la expresa atinencia que dichos incrementos se realizan solo a favor del personal auxiliar, técnico, profesional y funcionario, dejando relegado a los trabajadores contratados permanentes que adquirieron estabilidad laboral al amparo del artículo 1 de la Ley N° 24041.

El trabajo de investigación postulado responde a la interrogante si ¿lo establecido por el artículo cuarenta y ocho del Decreto Legislativo N° 276 Ley de la Carrera Administrativa vulnera los derechos laborales de los trabajadores contratados permanentes que han adquirido estabilidad laboral al amparo del artículo uno de la Ley N° 24041?, se ha establecido dicha interrogante, a razón de que los trabajadores contratados permanentes en las entidades del estado realizan las mismas labores que el personal nombrado, sin embargo, por su condición de trabajadores contratados no pueden acceder a los beneficios laborales que la Ley de la Carrera Administrativa otorga, el trabajo aborda la problemática de estudio desde la óptica de los derechos fundamentales, esto es, el derecho a la igualdad, realizando un análisis de cómo el contenido del artículo 48 contradice hasta los mismos tratados internacionales ratificados por el Perú.

El presente trabajo se enmarca dentro del enfoque cualitativo, y a medida que se fue desarrollando la investigación, se ha determinado que efectivamente el contenido del



artículo 48 de la Ley de la carrera administrativa vulnera los derechos laborales de los trabajadores contratados que han adquirido estabilidad laboral en aplicación del artículo primero de la Ley 24041, razón a ello, se ha optado que es pertinente una propuesta de Ley que modifique el contenido del artículo cuarenta y ocho del Decreto Legislativo N° 276, ello, con la finalidad de equiparar los derechos laborales entre el personal nombrado y contratado, los mismos que se encuentran en similares condiciones; y en tal medida como objetivo general se ha planteado el análisis de como el artículo en mención vulnera los derechos laborales de todos aquellos trabajadores contratados permanentes que han adquirido su estabilidad laboral al amparo de la aplicación del artículo uno de la Ley N° 24041, dicho análisis involucra los preceptos establecidos por la Constitución Política del Perú, los fallos abordados por el Tribunal Constitucional, así como los fallos de la Corte Suprema, considerando también el contenido de los tratados internacionales que el Perú ha suscrito.

Finalmente, la investigación está compuesta por cuatro capítulos, en el primer capítulo se aborda todo lo referente al planteamiento del problema, donde se expone el problema materia de tesis que se abordó, así como el problema general y los problemas específicos, así también el objetivo general y los objetivos específicos, así como la justificación del presente trabajo de investigación.

Ahora en el segundo capítulo se expone los antecedentes de la investigación, así como el marco teórico que sustenta el trabajo. En el tercer capítulo abordamos, todo lo concerniente a la metodología de la investigación, esto es, el enfoque de la investigación que se ha optado, el diseño de investigación, los métodos utilizados y las técnicas e instrumentos aplicados, y finalmente en el cuarto capítulo se aborda la discusión y resultados del trabajo de investigación desarrollado, en donde se da respuesta a las preguntas de investigación, y como resultado de la investigación se concluye que el



contenido del artículo cuarenta y ocho del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público vulnera los principios laborales establecidos en la Constitución Política del Perú, así como también los tratados internacionales suscritos por el Perú, y a nivel doctrinario y jurisprudencial no existe fundamentos que justifiquen lo establecido por el artículo cuarenta y ocho de la Ley de la Carrera Administrativa, a mayor razón cuando entre trabajadores contratados permanentes y trabajadores nombrados no existen diferencias que justifiquen que a favor de unos se otorgue todos los beneficios laborales que la Ley de la Carrera Administrativa contempla y favor de los otros se niegue toda posibilidad de que puedan acceder a dichos beneficios.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Decreto Legislativo N° 276 Ley de bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, fue emitido en el mes de marzo del año 1984, esta norma legal vigente a la fecha, establece una clara diferencia entre los trabajadores contratados y nombrados, pues los beneficios otorgados por esta norma, tales como la asignación por años de servicios, los subsidios por luto y los gastos de sepelio, la remuneración personal, la compensación por tiempo de servicios son otorgados solamente a favor de los trabajadores nombrados, y respecto a los trabajadores contratados el artículo cuarenta y ocho del Decreto Legislativo en mención refiere que la remuneración de un trabajador contratado será establecida en el mismo contrato, ello, de acuerdo a la especialidad, funciones desarrolladas, las tareas específicas que se le encomienden, y no percibirán bonificaciones de ningún tipo, ni los beneficios que éste Decreto Legislativo N° 276 otorga a favor de los trabajadores nombrados.



Es así que actualmente, en las entidades del estado, por ejemplo, en la Municipalidad Provincial de Lampa existen trabajadores contratados bajo el amparo legal del Decreto Legislativo N° 276 (Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público) que han adquirido estabilidad laboral en base a lo dispuesto por el artículo 1 de la Ley N° 24041, y a la fecha vienen laborando en dicha entidad por más de 25 años; y otras municipalidades a nivel de la región también cuentan con trabajadores contratados bajo éste régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276; sin embargo, ocurre que estos trabajadores al solicitar los derechos laborales consistentes en: la asignación por años de servicios, los subsidios por luto y gastos de sepelio, el pago de los quinquenios, la compensación vacacional, entre otros, las entidades del estado niegan el reconocimiento de estos beneficios laborales a favor de sus trabajadores, bajo el argumento que éstos solo les corresponde al personal nombrado, tal cual lo establece el Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

Sin embargo, existe un precedente en el cual la Corte Suprema de Justicia del Perú en consulta aprobó la sentencia de vista recaída en el expediente N° 14736-2017 Moquegua, de fecha 11 de agosto de 2017 mediante el cual vía control difuso la Sala Mixta de Mariscal Nieto de la Corte Superior de Justicia de Moquegua declaró inaplicable el artículo cuarenta y ocho del Decreto Legislativo N° 276 en el caso en concreto que se analizó; siendo ello así, tanto trabajadores contratados como nombrados deberían tener los mismos derechos respecto a los beneficios sociales, no obstante, en la realidad social las diferencias establecidas por el Decreto Legislativo N° 276 se mantienen inmutables.

Lo establecido por el artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276, vulnera los derechos de los trabajadores y atenta contra el derecho a la igualdad y la no discriminación establecida en la Constitución Política del Perú, así como los tratados internacionales que



el Perú ha suscrito, pues el contenido de este artículo no se funda en razones objetivas, pues en la mayoría de los casos trabajadores contratados y trabajadores nombrados realizan las mismas labores en las entidades públicas.

Lo detallado precedentemente, no es un problema que se suscita solamente a nivel de municipalidades, pues a nivel nacional existen infinidad de instituciones públicas, por ejemplo, citando algunas tenemos, el Ministerio de Salud (Direcciones Regionales de Salud), Ministerio de Educación (Direcciones Regionales de Educación), entre otros, que dentro de su personal cuentan con trabajadores contratados bajo el Régimen Laboral Público del Decreto Legislativo N° 276; por ello, se hace menester el proponer un proyecto de Ley que modifique el contenido del artículo cuarenta y ocho del Decreto Legislativo N° 276.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.2.1. Pregunta General

- ¿Cómo el artículo 48 del Decreto legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público vulnera los derechos laborales de los trabajadores contratados permanentes que adquirieron estabilidad laboral bajo el amparo de la Ley N° 24041?

1.2.2. Preguntas Específicas

- ¿El contenido del artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público vulnera los principios laborales establecidos en nuestro ordenamiento jurídico?



- ¿Existen criterios doctrinarios y jurisprudenciales que justifiquen lo establecido por el artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público?
- ¿Existen o no, diferencias jurídicamente relevantes entre los trabajadores contratados permanentes y trabajadores nombrados amparados por el Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público respecto a los derechos laborales que otorga a favor del personal nombrado?

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público es una norma dada en los años ochenta, la misma que regula las actividades que desarrollan los servidores a favor del estado en una situación de dependencia, en tal situación esta norma contempla dos tipos de trabajadores, los trabajadores nombrados y los trabajadores contratados, y los beneficios que esta norma contempla solo se da a favor de los primeros, y se niega todo tipo de beneficio a favor de los trabajadores contratados.

En esa línea, la presente investigación justifica su elaboración en mérito a lo establecido por la Constitución Política del Perú que en su inciso dos del artículo 2 establece el principio de igualdad, así también se justifica en lo establecido por los tratados internacionales suscritos por el Perú, que inciden en demasía en este principio de igualdad y no discriminación, así como otros principios tales como el principio de progresividad de los derechos laborales, el principio de irrenunciabilidad de derechos, entre otros, razón a ello, no es dable que entre trabajadores que pertenecen a un mismo régimen laboral existan diferencias marcadas.



Por otro lado, se tiene conocimiento que la remuneración para servidores del sector público que se rigen por el Decreto Legislativo N° 276, no es equiparable a una remuneración que perciben los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo 728, pese a ello, entre los trabajadores contratados y nombrados de la Ley de la Carrera Administrativa se mantienen diferencias, un claro ejemplo, al momento del cese del servidor nombrado del Decreto Legislativo N° 276, éste tiene derecho a percibir la denominada compensación por tiempo de servicios, la misma que a la fecha actual se calcula en base al MUC de acuerdo a nivel que pertenezca el servidor, y cuyo calculo se realiza multiplicando los años de servicio del servidor nombrado por el íntegro del MUC, y evidentemente por compensación por tiempo de servicios éstos llegan a percibir sumas por encima de los treinta mil soles.

Sin embargo, referente a los trabajadores contratados y aquellos trabajadores contratados que adquirieron estabilidad laboral en aplicación del artículo primero de la Ley N° 24041 se niega este derecho de percibir la compensación por tiempo de servicios, ello, porque el artículo cuarenta y ocho así lo establece; en buena cuenta al momento del cese del servidor contratado éste no percibirá ningún monto económico, lo cual desde cualquier punto de vista es evidentemente desproporcional, la misma que atenta contra el principio de igualdad y no discriminación.

En consecuencia, el presente trabajo de investigación posee amplias razones que justifican su elaboración, pues a la fecha no pueden existir diferencia tan marcadas entre trabajadores nombrados y contratados bajo el mismo régimen laboral, pues en aplicación de principio de progresividad de derechos laborales, tal diferencia debe erradicarse, más aun con los pronunciamientos que se tiene del propio Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Perú, quienes en sus fallos aplican los tratados internacionales suscritos



por el Perú, todo ello, a fin de respetar la dignidad del ser humano, y generar una justicia de paz donde cada ser humano atienda sus necesidades dignamente.

1.4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

- Analizar cómo el artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público vulnera los derechos laborales de los trabajadores contratados permanentes que adquirieron estabilidad laboral bajo el amparo de la Ley N° 24041.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Determinar si el contenido del artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público vulnera los principios laborales establecidos en nuestro ordenamiento jurídico.
- Establecer si existen criterios doctrinarios y jurisprudenciales que justifiquen lo establecido por el artículo 48 del Decreto Legislativos N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público,
- Identificar si existen o no, diferencias jurídicamente relevantes entre los trabajadores contratados permanentes y trabajadores nombrados amparados por el Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público respecto a los derechos laborales que otorga a favor del personal nombrado.



CAPÍTULO II

REVISIÓN LITERARIA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel internacional

Almada (2016) en su investigación “la protección del derecho al trabajo (digno) entre el garantismo y la flexibilidad”, tesis elaborada para optar el título de doctora en derecho por la Universidad de Barcelona, ha llegado a las siguientes conclusiones: (i) que las diversas formas en la contratación de personal vacía el contenido del sentido de lo que realmente representa el derecho al trabajo, esto es, como derecho de acceder a un puesto de trabajo en condiciones de igualdad y equidad; en consecuencia, las diversas formas de contratación existentes dan la posibilidad de que ciertas formas de contratar estén apartadas del marco protector del derecho al trabajo, como por ejemplo, el trabajador autónomo dependiente, en el caso español; asimismo, las nuevas formas de contratación en esencia vacían el contenido del derecho al trabajo, pues se contrata a través de formas atípicas, ello, aparentemente como formas o medidas de fomento del empleo, por citar algunos ejemplo, contrato en prácticas, a tiempo parcial, de formación o contratos temporales, y ello se presenta casi de forma frecuente en diversos ordenamientos jurídicos”; (ii) que se analizó los diferentes ataques al derecho al trabajo digno, esto es, en el sentido de acceder a un trabajo digno con las garantías mínimas que se fundamentan en el espíritu del respeto a los derechos, y en el respeto a la dignidad del trabajador; ahora del lado del capitalista, la protección jurídica a favor del trabajador es vista como una barrera para el aumento del empleo, de ahí se concibe que a menor protección al trabajador puede aumentar el número de



empleados, a esto se le denomina flexibilización en la forma de contratar, lo cual valgan verdades agudiza y deteriora las condiciones de trabajo; por otro lado, en la derecha, todavía se manifiesta que el derecho al trabajo es inexigible, no obstante a ello, en diversos ordenamientos, así como en la jurisprudencia se señala efectos de los derechos del trabajador en su dimensión individual, así como colectiva, siendo ello así, es un derecho justiciable”; y (iii) que se debe potenciar el sentido garantista del derecho al trabajo, la misma que debe incluir también una exigencia de que el trabajo desarrollado se realice en condiciones dignas y en una edad adecuada, para ello, se propone la identificación de que condiciones degradantes que transgreden la dignidad humana y el trabajo exhaustivo forman parte del trabajo en condiciones semejantes a la esclavitud; el resguardo jurídico a esas graves transgresiones de derechos humanos, requiere una respuesta más agresiva, frente a su crecimiento. En los últimos años, se incrementó el número de personas atrapadas en la forma de explotación hecha referencia precedentemente, el trabajo esclavo contemporáneo está relacionado al gran capital”.

Arteaga (2018) en su artículo científico titulado “Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México”, la misma que ha sido publicada en la Revista Latinoamericana de Derecho Social, en la cual la autora ha concluido lo siguiente: (i) que los objetivos que están enfocados al trabajo decente no se han llegado a cumplir en su totalidad, lo que representa un panorama negativo y preocupante para millones de trabajadores mexicanos que a la fecha reclaman más que nunca el respeto a su derecho a un trabajo decente; a la vez que existan las fuentes indispensables para que mujeres y varones trabajadores puedan prestar sus servicios en su entorno laboral con equidad; así también se cuente con una capacitación permanente para el desempeño adecuado de las labores



encomendadas; que se tenga acceso a una protección social fuerte, la misma que pueda ampararlos ante cualquier contingencia y riesgo en el ámbito laboral, a la vez deben ofrecerse ingresos idóneos que puedan costear su propia alimentación y la de su familia, así también el ahorro para el retiro que les posibilite vivir en condiciones dignas”; (ii) que lo establecido precedentemente se escucha fácil; sin embargo, ha sido el gran reto para los gobiernos de este sexenio y para aquellos gobiernos que iniciaran; razón a ello, es indispensable que se cumplan de manera adecuada con las Leyes que regulan las relaciones laborales, promover las reformas en materia de justicia en el ámbito laboral, y cumplir los objetivos en materia del derecho al trabajo decente que se han trazado en el marco del denominado Plan Nacional de Desarrollo dos mil trece al dos mil dieciocho, la misma que contiene objetivos claros, tales por ejemplo, el promover el respeto de los derechos humanos, laborales y de seguridad social e impulsar acciones para la adopción de una cultura de trabajo digno o decente.

Soria (2022) en su tesis titulada “la vulneración de los derechos laborales a los trabajadores y la desobediencia de preeminencia de la Ley”, tesis para optar el título de abogado por la Universidad Regional Autónoma de los Andes de Ecuador, en la cual se ha llegado a las siguientes conclusiones: (i) una vez de haber comprendido que la vulneración de los derechos laborales por parte del empleador del sector público, incide de forma directa en la desobediencia de preeminencia de la Ley conforme a lo dispuesto en la Constitución y el propio Código del trabajo vigente en Ecuador, ello, hace evidente la necesidad de establecer mecanismos legales, las mismas que deben dar protección efectiva al trabajador del sector público, ello, frente a situaciones que puedan transgredir sus derechos y que por el propio desconocimiento éstos ejerzan acciones que los pongan en riesgo de



sanciones disciplinarias que desencadenen en la afectación de su estabilidad laboral; y (ii) que los elementos técnicos de la propuesta realizada en el presente trabajo se relacionan de forma directa a la argumentación de las unidades de análisis que usaron para realizar el estudio jurídico crítico sobre la vulneración de los derechos laborales por parte de los empleadores del sector público y determinar su incidencia en la desobediencia de preeminencia de la Ley establecida en la Constitucional y el Código de Trabajo.

Molina & Romero (2023) en su artículo científico titulado “la vulneración del derecho al trabajo y el desarrollo social por el principio de publicidad en los procesos laborales en el Ecuador”, la misma que ha sido publicada en la revista polo del conocimiento en fecha dos de octubre de 2023, donde los autores han llegado a la siguiente conclusión: que, en la sociedad actual otro aspecto de suma relevancia es la imperiosa necesidad de una reforma a leyes laborales ecuatorianas, en razón de que las leyes no simplemente deben existir, sino a la vez dichas leyes deben poseer un carácter de efectividad real que estén orientadas a solucionar los problemas actuales que afronta los trabajadores en los distintos entornos laborales, ello, bajo el fundamento que a medida que transcurren los años, el mundo y sobre todo en esencia el área laboral también, evoluciona y cambia; razón a ello, dentro del ámbito legislativo, la normas ecuatorianas deben ser materia de revisión, las mismas deben actualizarse de forma periódica, todo con la finalidad de garantizar y que esas mismas leyes respondan eficazmente a los retos que afrontan los trabajadores en sus entornos laborales en la actualidad; en consecuencia, este objetivo requiere del apoyo mutuo entre legisladores, expertos en la materia legal y los representantes de las diversas organizaciones



sindicales existentes, todo ello, a fin de generar un equilibrio adecuado que favorezca a todos.

2.1.2. A nivel nacional

Condezo (2012) en su tesis titulada “vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios”, tesis elaborada para optar el título profesional de abogado en la Universidad Privada Norbert Wiener S.A., dentro de las principales conclusiones que arribó tenemos: (i) en otros países coexisten regímenes laborales semejantes al del Perú, con la divergencia que en esos países se trata al personal contratado de manera igualitaria en el sector público, y ello conlleva a que no haya diferentes modalidades de contratación en las diversas entidades del sector público. Asimismo, en otros países como el nuestro, pese a tener un similar régimen laboral, en lo posible se trata de otorgar los mismos derechos y beneficios laborales al trabajador que se encuentra en un régimen laboral distinto; y (ii) el hecho de que los denominados contratos administrativos de servicios transgreden el derecho de la igualdad ante la Ley, pues la legislación existente en nuestro país trata de manera distinta a un grupo de trabajadores respecto a otro que prácticamente se encuentran brindando labores en iguales condiciones de trabajado.

Rodríguez (2021) en su trabajo de suficiencia profesional titulado “la vulneración de los derechos laborales en el régimen laboral de la micro y pequeña empresa” trabajo realizado para optar el título profesional de abogado en la Universidad Nacional de Cajamarca, en la cual arribo a las siguientes conclusiones: (i) que el disfrute de los derechos laborales del trabajador establecidos por la Constitución, así también el pleno cumplimiento de los tratados



internacionales, ello, relacionados a las condiciones de trabajo en condiciones equitativas y de formas satisfactorias, adicional a ello, salario equitativo e igualdad en la misma, así también la igualdad de oportunidades sin ninguna discriminación, se encuentran vulnerados por el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, pues la norma citada no regula las condiciones de trabajo de forma equitativa, lo cual recae en un trato desigual y por ende discriminatorio; y (ii) el régimen de la actividad privada contemplado por el Decreto Legislativo N° 728 estipula una mayor protección respecto a los derechos laborales, en específico, mejores condiciones de trabajo, mejores condiciones en el tema remunerativo y beneficios laborales, ello, a comparación del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, pues esta última norma citada reduce el goce de los derechos laborales de las micro y pequeñas empresas.

Cornejo (2008) en su artículo científico titulado “expresiones del trabajo decente en la legislación peruana” la misma que ha sido publicado en la revista IUS, en dicha investigación se arribó a las siguientes conclusiones: (i) que el término de trabajo decente es un concepto nuevo incorporado por la Organización Internacional de Trabajo, que pretende buscar y asegurar a todos los trabajadores que las labores que prestan en calidad de subordinados, se realicen con las garantías y en cumplimiento de los derechos laborales fundamentales; (ii) a partir del año dos mil dos, aunque de una forma tímida y en esencia a partir del año dos mil cuatro, de una forma más decidida, nuestro país se ha interesado en fomentar y diseñar políticas de estado, las mismas que tienen por finalidad la creación de un entorno de trabajo digno y productivo, la misma que debe estar adecuadamente remunerada, asimismo, trabajo que debe ser ejecutado en condiciones seguras, la misma que debe contar con una cobertura social adecuada; y (iii) que el estado



peruano a la fecha presenta un déficit del denominado trabajo decente, en razón de que en todas y cada una de las dimensiones y manifestaciones de este concepto, el estado peruano tiene una agenda pendiente de ejecución, ello, para seguir encaminando políticas de estado que promuevan y faciliten el ingreso a un trabajado decente.

Céspedes (2023) en su artículo científico titulado “la vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación de servicios”, artículo publicado en la revista Ciencia Latina Internacional, la autora ha concluido lo siguiente: se ha establecido que el nivel de afectación y/o vulneración a los derechos laborales en el denominado régimen especial de la contratación administrativo de servicios, amenaza con incrementar los indicadores de vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores que se desempeñan en diversos sectores de la administración pública, a la vez se vislumbra que el derecho a la denominada estabilidad laboral de los servidores CAS es prácticamente nula, ello, porque no todos los trabajadores CAS acceden a mantener su puesto de trabajo; y mucho peor aún, se ha comprobado que no existe el respeto mínimo de la compensación por tiempo de servicios a favor de los servidores CAS, en razón, de que no se les otorga dicho derecho laboral, lo cual está plenamente corroborado con las evidencias estadísticas que reflejan la realidad laboral actual de los trabajadores de éste régimen especial.

Tapia & Narrea (2023) en la tesis titulada “la discriminación laboral en las empresas y la vulneración al derecho a la igualdad durante la pandemia en Lima, 2021”, tesis para optar el título de abogado en la Universidad Autónoma del Perú, en la misma los autores han concluido que: (i) el propio derecho laboral contiene un estatuto jurídico que regula todas las relaciones entre empresarios y



trabajadores, en tal medida, los ordenamientos deben determinar la igualdad de oportunidades y la no discriminación; asimismo, el principio de igualdad está entrelazada a la dignidad de toda persona, por ello, es totalmente incompatible cualquier situación de privilegios, o exista un trato hostil y formas de discriminación respecto de unos u otros trabajadores, en la medida que todos los trabajadores poseen el disfrute de los derechos fundamentales; (ii) el derecho a la igualdad radica en tratar a todas las personas de forma igual, no obstante a ello, si bien es cierto en teoría todos los seres humanos somos iguales en derechos, ello, no garantiza que las instituciones privadas o públicas cumplan de forma idónea el ordenamiento jurídico, por ende, las desigualdades existentes actualmente se presentan como obstáculos que dificultan el adecuado desarrollo de las personas al igual que evitan la evolución de las aptitudes y habilidades, esto se produce a raíz de la discriminación, la misma que es un fenómeno complejo que deteriora la estabilidad social; (iii) los resultados obtenidos inciden que la discriminación laboral es un fenómeno que se presenta día a día, de tal forma que transgreden los derechos laborales, a raíz de ello se generan los conflictos laborales, que son producto de las disconformidades de los trabajadores menos favorecidos, quienes simplemente buscan el respeto de sus derechos, en buena cuenta la vulneración del principio de igualdad por parte del empleador ocasiona los conflictos laborales, pues estos empleadores no respetan las normas reglamentarias, en consecuencia no respetan los derechos laborales en base al principio de igualdad.

Ferrer (2022) en la tesis titulada “vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores del régimen laboral del contrato administrativo de servicios, municipalidad distrital de Yarinacocha”, tesis para optar el grado de doctor en la Universidad Nacional de Hermilio Valdizán de Huánuco, en la misma el autor



llego a las siguientes conclusiones: (i) que, según los resultados, si existe la vulneración de los derechos fundamentales, ello, bajo una interpretación sistemática y tomando en consideración la dignidad humana, en razón de que se vulnera el derecho a una remuneración digna, y al descanso remunerado regulados en los artículos veinticuatro y veinticinco de la Constitución Política del Estado, en la medida que todos los trabajadores del régimen CAS laboran más de 01 año en dicha entidad, en promedio de ocho horas y pese a ello no tienen derecho a disfrutar de un mes completo de vacaciones anuales, asimismo, tampoco disfrutaban de capacitaciones ni mucho menos evaluaciones que les permitan ascender ni poder acceder a un aumento de sueldo, y en caso de trabajadoras e estado de gestación, estas mismas no tuvieron licencias o beneficios en la etapa de pre y post parto, lo mismo ocurre con las licencias y bonificaciones a favor de los padres, por otro lado, ninguno de los trabajadores CAS tiene bonificaciones por fiestas patrias ni por navidad, en buena cuenta todo ello, permite inferir que se afectan preceptos constitucionales, ello, en específico la afectación a las garantías de igualdad de las modalidades de trabajo; (ii) es posible advertir que en el régimen del contrato administrativo de servicios se presenta discriminación y arbitrariedad, pues el personal contratado bajo este régimen no goza plenamente de los derechos laborales, y ello, evidentemente contradice lo establecido en el tercer párrafo del artículo veintitrés de la Constitución Política, pues la carta magna establece que “en ninguna relación laboral puede limitarse el pleno ejercicio de los derechos constitucionales ni mucho menos desconocer o disminuir la dignidad del trabajador, pues en la relación laboral el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.



Huamani (2022) en el artículo científico titulado “vulneración laboral a trabajadores contratados por modalidad CAS luego de la vigencia de la Ley 29849 en el Hospital Regional de Huancavelica, el autor dentro de las principales conclusiones estableció: que se reconoce las observaciones y se concuerda por lo manifestado en el año dos mil once por la Mg. Rueda Fernández Silvia Consuelo, quien en su conclusión estableció que el régimen CAS es de naturaleza laboral, ello, conforme lo ha establecido por el propio Tribunal Constitucional, y en tal medida se dispuso la modificatoria del Decreto Legislativo N° 1057, la misma que se llevó a cabo a través del Decreto Supremo N° 65 del año dos mil once; sin embargo, el régimen CAS reconocía derechos y beneficios laborales mucho menores que los dispuestos para los trabajadores pertenecientes al régimen público dispuesto por la Ley de la carrera administrativa, pese a que los trabajadores CAS desempeñaban cargos de naturaleza permanente, las mismas que pertenecen a cargos orgánicos.

Moscol (2023) en su tesis titulada “el otorgamiento del subsidio por luto y sepelio en los trabajadores contratados permanentes del sector público” ha concluido que: (i) la Ley de la carrera administrativa excluye de forma expresa a los trabajadores contratados de la percepción del subsidio por luto y gastos de sepelio, lo cual vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación consagrada en la Constitución, en esa línea tanto el propio estado como las propias personas cometen actos de discriminación; y para evitar ello se debe promover un trato igual frente a un grupo que está siendo discriminado, pues en la investigación desarrollada se advierte que tanto trabajador contratado y nombrado están en la misma línea, pues ambos pertenecen al Decreto Legislativo N° 276, y en tal medida se les debe otorgar el subsidio de luto por igual; (ii) el legislador ha



incurrido en discriminación, pues a emitido la Ley de la Carrera Administrativa sin haber realizado una distinción justa y razonable, ello, respecto al otorgamiento del subsidio por luto, y en tal medida los órganos que administran justicia no solo deben guiarse en las normas del estado peruano, sino también tomar en referencia otros lineamientos, así como los tratados internacionales; y (iii) se debe modificar el artículo cuarenta y ocho de la Ley de la Carrera Administrativa, y debe otorgarse el subsidio por luto tanto al trabajador contratado como al trabajador nombrado, pues ambos pertenecen al mismo régimen laboral, pues lo que se busca es reconocer ciertos derechos mas no se pretende que el contratado realice carrera administrativa (Moscol Humán, L. K. , 2023).

2.1.3. A nivel local

Chávez & Llamacponcca (2017) tesis titulada “derechos laborales de contratados permanentes del régimen del decreto legislativo N° 276 de la Municipalidad Provincial de Sandia – Puno, 2017”, investigación elaborada para optar el título profesional de abogado, en la misma los autores han llegado a la siguientes conclusiones: (i) el artículo cuatro del Decreto Legislativo N° 276, en el cual se establece como un principio de la carrera administrativa la retribución justa y equitativa, regulada en este caso por el denominado sistema único de remuneraciones; sin embargo, contrario a este principio la Autoridad Nacional de Servicio Civil en sus diversas resoluciones emitidas ha establecido que todas las bonificaciones, así como los beneficios establecidos por los artículos 51, 52, 53 y 54 de este Decreto Legislativo N° 276 les corresponde solo a los servidores de carrera, es decir, a los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Sandia, siendo ello así, a los trabajadores permanentes no les corresponde ningún beneficio, pese a los años de servicio que haya podido tener en la entidad,



adicional a ello, el contratado que ostenta la calidad de permanente luego de cumplir setenta años debe ser jubilado de forma obligatoria, sin poder exigir a la entidad que se le otorgue la Compensación por Tiempo de Servicios y otros beneficios como la bonificación personal, la bonificación familiar, la bonificación diferencial, la asignación por años de servicios al cumplir veinticinco y treinta años, el subsidio por fallecimiento y finalmente el subsidio por gastos de sepelio.

Lacuaña (2023) en su tesis titulada “los contratos administrativos de servicios y la vulneración a los principios laborales del derecho al trabajo en la Municipalidad Provincial de Melgar (...)” tesis para optar el título profesional de abogado, en la misma el autor llegó a las siguientes conclusiones: (i) que la mayoría de los trabajadores de la municipalidad provincial de Melgar – Ayaviri están de acuerdo y totalmente de acuerdo respecto a la importancia de la aplicación del principio de igualdad, ello, respecto al trato que se le otorga a un trabajador sujeto al Contrato Administrativo de Servicios, en buena cuenta, estos resultados destacan la necesidad de fomentar la aplicación de este principio de igualdad en el ámbito laboral, de tal forma que se garantice una aplicación uniforme para todos los trabajadores que se encuentren en una misma condición, a la vez debe dilucidarse cualquier duda en la aplicación de este principio de igualdad, ello, en vista que en la encuesta realizada existen trabajadores indecisos; y (ii) el alto porcentaje de empleados encuestados, expresaron estar de acuerdo con la afirmación de la posible vulneración de los derechos laborales de los trabajadores sujetos al contrato administrativo de servicios, razón a ello, se presenta en los trabajadores una preocupación significativa en relación a esta posible vulneración, en mérito a ello, se debe implementar mecanismos que garanticen el pleno respeto de los derechos laborales y el trato igualitario en el



lugar de trabajo, esto es, en la municipalidad provincial de Melgar; por ello, se debe considerar cambios en la aplicación del régimen CAS a fin de garantizar un trato idóneo entre las propias necesidades de la administración pública y los derechos de los trabajadores, ello, de conformidad con las normas vigentes.

Maquera (2015) en su tesis titulada “la protección del derecho a la estabilidad laboral en la Municipalidad Provincial del Collao-Ilave, periodo 2011-2015” tesis para optar el título profesional de abogado en la Universidad Nacional del Altiplano, en la misma el autor ha concluido: (i) que, el estado como el principal garante de derechos tiene la obligación de proteger a sus ciudadanos, y en tal medida tiene el deber de hacer respetar a plenitud los derechos de cada uno; no obstante, quien debería resguardar y proteger estos derechos, es el primero en vulnerarlos, ello, al permitir la vigencia de los denominados contratos administrativos de servicios, en buena cuenta, los principios laborales como directrices que posibilitan solucionar o buscar una mejor resolución del problema, asimismo, poder lograr la estabilidad laboral en la Municipalidad Provincial del Collao-Ilave durante el periodo dos mil once al dos mil quince, por parte de los demandantes es por la negligencia de parte de la entidad empleadora toda vez que existe una permanencia laboral ininterrumpida, la misma que beneficio a los demandantes para ser considerados en la aplicación de la Ley 24041 y que se estén al amparo del Decreto Legislativo N° 276 del sector público; (ii) del presente estudio y a la vez del análisis de resultados se ha comprobado que el 80% de los demandantes no cumplen con los requisitos que exige la Ley de la carrera administrativa contemplado en el Decreto Legislativo N° 276; y el veinte por ciento de los demandantes si cumple con los requisitos; a raíz de ello, se concluye que solo el veinte por ciento de los demandantes se incorporarían por reposición



judicial a su puesto de trabajo o a un puesto similar como trabajador permanente de la Municipalidad Provincial del Collao-Ilave, esto debido a la aplicación y protección de la Ley 24041, pues los servidores públicos con más de un año de contrato de naturaleza permanente no pueden ser despedidos.

Ignacio (2019) en su tesis titulado “el caso de la exclusión de los servidores públicos contratados que no perciben el subsidio por fallecimiento y gastos de sepelio según el Decreto Legislativo N° 276, ha concluido: (i) el hecho de excluir a los trabajadores contratados de la percepción de beneficios que la Ley otorga, tales como el subsidio por luto y los gastos de sepelio vulnera los derechos fundamentales, en esencia, vulnera el derecho a la igualdad ante la Ley y la no discriminación, ahora, lo que una norma establece debe interpretarse a la luz de la Constitución y los instrumentos internacionales, en razón de que nadie puede realizar tratos discriminatorios, por el contrario, debe fomentarse el criterio de igualdad para que ésta sea real y efectiva; (ii) lo fundamentado por la Ley de la Carrera Administrativa para realizar las distinciones que establece no son coherentes ni sostenibles, en razón, que tanto los servidores contratados así como los trabajadores nombrados realizan una labor específica, en tal medida los beneficios especificados en la Ley deben otorgarse para todos los trabajadores; y (iii) la Ley de la Carrera Administrativa introduce diferenciaciones que no se fundan en ninguna base objetiva, por ello, contraviene el contenido de la Constitución, en tal medida, es necesario expurgar la disposición que en específico realiza diferenciaciones entre los trabajadores contratados y nombrados, ello, al momento de otorgar o reconocer beneficios, y porque no también pensar en una inconstitucionalidad del artículo que establece las diferencia.



2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Derecho al Trabajo

El derecho del trabajo es entendido como el conjunto de principios, así como toda disposición legal que poseen en esencia un carácter tuitivo a favor del trabajador y que a su vez generan reglas que se encargan de regular dichas relaciones laborales, relaciones que pueden ser individuales o colectivas dentro de un determinado contexto, ello esencialmente, en un contexto encargado de la prestación de servicios o producción de bienes, donde los trabajadores a cambio de una retribución o estímulo económico, brindan sus servicios de manera libre, personal y subordinada, ello, a favor de su empleador (Arévalo, 2016).

Por su parte Rosas (2015) define que: “al trabajo puede definírsele como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. En ese contexto, implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc.” (p.12).

2.2.2. Principios del Derecho al Trabajo

Definimos a los principios del derecho laboral como aquellos que cuentan o tienen contenido de naturaleza de ámbito general, que sirven como fuente de inspiración y a la vez orientan la creación, coadyuban en la interpretación de la norma, así como también ayudan en propia aplicación de la norma; por tanto, los principios laborales cumplen una triple finalidad en las relaciones laborales; primero una finalidad informativa, pues son base o fuente que inspira al legislador en la elaboración de las normas; segundo una finalidad normativa, en vista que los principios del trabajo cumple un rol de forma supletoria, ello ante los vacíos



legales o las deficiencias en la legislación; y por último los principios cumplen una finalidad interpretativa, esto quiere decir, que actúan como orientador en la labor interpretativa de las normas del derecho laboral (Arévalo, 2016).

Por su parte, Rosas (2015), afirma que “los principios son aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativa” (p. 25).

Es buena cuenta, se debe recalcar que los principios constitucionales en el ámbito laboral, son de suma importancia para la solución de controversias que se ventilan en el ámbito judicial, ello, porque se discute el reconocimiento de los derechos de los trabajadores en distintos entornos en los que se desenvuelven, pues estos derechos también involucran derechos constitucionales, y por tal razón requieren de una atención priorizada y a la vez urgente, donde evidentemente tiene que priorizarse los derechos establecidos en la Constitución (Rosas, 2015).

Asimismo, los principios en el ámbito laboral son considerados guías directrices, pues sirven como fuente de información a la normas, y a la vez el contenido de estos principios ayudan en la solución de controversias producidas en el entorno laboral, pues los principios son utilizados o aplicados en distintas etapas de la vigencia de una norma legal, por ejemplo, podemos señalar que los principios representan el soporte para la elaboración de las normas jurídicas, pues en dicho momento de elaboración de las normas en el ámbito laboral, debe acudir al denominado carácter protector del derecho laboral; en consecuencia, los principios son base para la interpretación de un dispositivo legal, en la cual en la aplicación de una norma que discrepa con otra debe preferirse la norma más



favorable al trabajador, pues los principios laborales siempre deben buscar alcanzar la condición más beneficiosa a favor del trabajador (Neves, 2018).

2.2.2.1. Principio de Igualdad en el ámbito laboral

Este principio laboral en esencia regula la igualdad de oportunidades, esto es, el trato igualitario, a la cual están obligados tanto el Estado como los particulares, ello, respecto a las actividades que se desarrollan en las relaciones laborales, con la finalidad de no generar una diferenciación irrazonable, que pueda desencadenar conductas arbitrarias hacia los trabajadores. Por ende, en materia laboral la discriminación se presenta cuando se afecta las características innatas como ser humano del trabajador, esto es, su dignidad, o simplemente se afecta al trabajador cuando no se respeta el principio de no discriminación establecido en la Constitución Política (Chavez, F., Curay, F., De Lama, M., Munayco, E., & Quiroz, L., 2011).

En ese mismo sentido, referente a la igualdad ante la Ley, Rosas (2015) afirma que “el Estado en determinada situación está en la obligación de asumir una conducta idónea al momento de emitir la Ley o al momento de su aplicación, esto es, al momento de impartir justicia, en buena cuenta, la Constitución Política del Perú en su artículo ciento tres faculta al Estado a emitir leyes especiales porque así lo exige una situación determinada, pero dicha situación no se centra en las diferencias que puedan existir entre las personas, por ello, la igualdad de trato que merecen los trabajadores, impone al Estado así como a los particulares desplegar



una conducta que no genere una diferenciación irrazonable que pueda conllevar a actos arbitrarios” (p. 40).

Por su parte García (2010) haciendo referencia a los mandatos Constitucionales establecidos en el inciso dos del artículo dos, así como el inciso uno del artículo veintiséis, referente a la igualdad ante la Ley y la igualdad de oportunidades sin discriminación, afirma que “el principio de no discriminación viene a representar la versión más modesta del principio de igualdad, hasta se podría decir que el principio de no discriminación está contenido dentro del principio de igualdad, y busca en esencia detallar los aspectos por los cuales no está permitido a las personas, esto es, en materia laboral (al empleador) realizar distinciones entre uno u otro, y en tal sentido, será inaceptable realizar distinciones en las razones prohibidas” (pp. 222-223).

Por otro lado, Arévalo Vela (2016), citando al docente Américo Pla, quien desarrolla los principios del derecho del trabajo, señala que, en el ámbito laboral, no se debe permitir diferencias que sitúen a los trabajadores en situaciones privilegiadas o inferiores, menos favorables que los demás compañeros de trabajo, recalando que, en la Declaración universal de los Derechos Humanos, se precisa que no debe existir preferencias desiguales entre empleados, quienes se han de encontrar en similares condiciones laborales, ya sea por razones de sexo, religión, raza, nacionalidad, edad, estado civil o algún detalle o motivo reprobable (p. 92).



Por otro lado Chaname (2015) afirma que “la igualdad es la reciprocidad, proporción y armonía entre los elementos que forman un todo, esto quiere decir, estar sometidos a un trato paritario en la cual estén ausentes toda clase de privilegios, carencia de preferencias, y reciprocidad de derechos entre personas que se encuentren en similares circunstancias, por ende, la igualdad como derecho se centra al reconocimiento de una identidad primordial entre los seres humanos y a ofrecer a cada ser humano las mismas condiciones y oportunidades para el desarrollo de su personalidad, tratando de eliminar todo tipo de privilegio que no esté sustentado en mérito y la propia capacidad de cada ser humano, asimismo, la igualdad consiste en que toda Ley, la misma que tiene el carácter de norma general, debe aplicarse de forma igualitaria sin ninguna excepcionalidad o particularismo, en esencia la Ley debe ser igualitaria para hechos idénticos” (pp. 179-180).

2.2.2.2. Principio de Progresividad de los Derechos Laborales

El principio de progresividad y no regresividad básicamente incide en el deber que tienen todos los Estados en ir avanzado y mejorando en la implementación de mejores condiciones a favor de los trabajadores, mediante este principio se busca siempre incrementar y se niega toda posibilidad que pretenda desconocer los derechos ya adquiridos por los trabajadores, adicional a ello, la regresividad en la doctrina portuguesa, así como en su jurisprudencia a nivel de sede constitucional ha establecido que la prohibición de retroceder tiene fundamento en el supuesto que los derechos laborales una vez conquistados o alcanzados por el trabajador,



gozan de una garantía respaldada a nivel de toda institución y constituyen un derecho subjetivo que ampara al trabajador (Poyanco, 2017).

Por su parte Mancilla (2015) establece que “el principio de progresividad es un principio interpretativo que establece que los derechos no pueden disminuir, por lo cual, al sólo poder aumentar, progresan gradualmente. Es importante notar que la naturaleza de este principio depende del ámbito en el que esté incorporado y de la actividad para la que se aplique” (p.3).

2.2.2.3. Principio Protector en el ámbito laboral

García (2010) sostiene que: “este principio es también llamado tuitivo e inspira todo el Derecho del Trabajo y se funda en la desigualdad de posiciones existente entre empleador y trabajador, manifestada en la subordinación de este hacia aquel” (p. 09).

A raíz de la definición de este principio protector en el ámbito laboral la doctrina más autorizada en el devenir del tiempo ha reconocido determinadas reglas, por ejemplo, el In dubio pro operario, precepto que se aplica ante la duda en la interpretación de un dispositivo legal, por ello, los operadores del derecho deben interpretar dicho precepto legal a favor del trabajador, ante la presencia de dos dispositivos legales que regulan una misma situación en concreta, se debe elegir la norma más favorable y en definitiva al reconocerse algún derecho a favor del trabajador, siempre debe optarse que este derecho sea el más favorable hacia el trabajador (García, 2010).



2.2.3. La discriminación en el ámbito laboral

Se puede establecer que la discriminación en el entorno laboral se genera a partir de una distinción, preferencia o exclusión de trato, la misma que ocurre con ocasión o motivo de las relaciones laborales, basada, por ejemplo, en criterios de raza, sexo, color, religión, opinión política, el pertenecer a un sindicato o cualquier otro motivo que sea considerado injustificado e irracional, cuya finalidad o propósito sea anular o alterar la igualdad de trato entre personas que se desempeñan en un empleo u ocupación, así también, dentro del entorno laboral la discriminación se presenta en diversos escenarios y se expresa a través de múltiples conductas, por ejemplo, cuestiones de poder acceder a un empleo, las condiciones de trabajo, la propia capacitación y formación profesional, también el tema de la igualdad salarial respecto al trabajo desarrollado, la propia seguridad en el empleo y otros (Castro, 2001).

Por su parte según la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), se entiende el término discriminación como toda anulación o alteración del principio de igualdad de oportunidades o de trato, que de cierta forma impliquen un trato de forma diferenciada, la misma que está basada en motivos de la propia edad, origen social, condición económica, religión o cualquier otra índole que implique un trato diferenciado.

Según Castro (2001), “señala que la Organización Internacional de Trabajo a través del tiempo ha tenido una participación activa en el concierto internacional, ello, a fin de que en las relaciones laborales se respete la igualdad de trato, por medio de los diferentes convenios suscritos y recomendaciones masivamente ratificados por los estados miembros de los distintos tratados



internacionales, en vista que la vigencia de estos instrumentos internacionales ha sido decisiva para contribuir en la evolución legislativa de los estados que han ratificado los tratados internacionales, ello, a fin de garantizar que dentro de un entorno laboral no ocurran discriminaciones de ningún tipo” (p. 3).

2.2.4. Aspectos relevantes del Decreto Legislativo N° 276

En esencia, la primer norma que regula de forma integral la denominada Carrera administrativa fue la Ley N° 11377, “estatuto y escalafón del servicio civil”, emitida por el general Manuel A, Odría en el año de 1950, la cual regulaba las relaciones laborales del estado con los empleados públicos, en dicha norma se clasificaba a los trabajadores básicamente en tres categorías, esto es, ayudantes, auxiliares y oficiales, asimismo, contemplaba nueve niveles por cada categoría, y clasificaba cuatro formas de empleados, esto es, personal del servicio interno, adscritos, por contrata y los de carrera (Beltran Larco, 2013).

Ahora, el estado peruano en la búsqueda de organizar de forma idónea la Administración Pública, y amoldarla al desarrollo del Estado, en el gobierno de Fernando Belaunde Terry en el año 1984 se emitió el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Ley que recoge los modelos y principios de la norma citada en el párrafo precedente; sin embargo, esta nueva norma pone mayor énfasis en los derechos laborales de los servidores públicos, realizando una clasificación única para todas las entidades del estado, la cual actualmente comprende catorce niveles y en esencia tres grupos ocupacionales que son: auxiliares, técnicos y profesionales, y establece la meritocracia y el tiempo de servicio para el ascenso en la carrera administrativa.



El Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público fue reglamentada mediante el Decreto Supremo N° 05-90-PCM, la misma que fue promulgada el quince de enero de 1990 en el gobierno del presidente Alan García Pérez, y a la fecha ambas normas se mantienen vigentes, ahora específicamente el artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276, ha establecido que los trabajadores contratados se rigen conforme al contrato que han suscrito, en las cuales están especificadas las funciones que van a desempeñar, y dicho artículo de forma expresa señala que los trabajadores contratados no tienen derecho a ningún tipo de bonificación, ni a poder acceder a los beneficios que el Decreto Legislativo en mención otorga.

Para contextualizar que beneficios laborales otorga el Decreto Legislativo N° 276, entre las principales tenemos:

La bonificación personal dispuesta en el artículo cincuenta y uno, en la cual se establece que el servidor tiene derecho a percibir esta bonificación personal a razón del cinco por ciento del haber básico que percibe; la asignación de años de servicios dispuesta en el inciso a) del artículo cincuenta y cuatro, esto es, el servidor público al cumplir veinticinco años de servicios tiene derecho a percibir una asignación económica de dos remuneraciones totales, así también al cumplir treinta años de servicios tiene derecho a percibir una asignación económica de tres remuneraciones totales; también en el mismo artículo 54 inciso c) contempla el derecho que tienen los trabajadores a percibir la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), cuya base de cálculo se realiza en base a la remuneración principal multiplicada por los años de servicios prestados al Estado (Decreto Legislativo N° 276, 1984).



Por otro lado, también, están los subsidios de luto y gastos de sepelio contemplados en los artículos 144 y 145 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM (reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa), los cuales establecen que por el fallecimiento del servidor, sus deudos tienen derecho a percibir tres remuneraciones totales o íntegras, ahora, por el fallecimiento de un familiar directo, llámese padres o hijos, el servidor tiene derecho a percibir dos remuneraciones totales, asimismo, el servidor tiene derecho a percibir los gastos de sepelio correspondientes también a dos remuneraciones totales, siempre y cuando acredite haber sufragado los gastos de sepelio (Decreto Supremo N° 005-90-PCM, 1990).

Por ejemplo, en las boletas de pago de los trabajadores nombrados al amparo del Decreto Legislativo N° 276 figuran diversos conceptos que forman parte de su remuneración, tales como: remuneración básica, transitoria para homologación, bonificación personal, Decretos de Urgencia, bonificación familiar, refrigerio/movilidad entre otros, sin embargo, es preciso indicar que dichos conceptos solo se percibieron hasta el 10 de agosto de 2019, pues a partir del 11 de agosto de 2019 entró en vigencia el Decreto Supremo N° 261-2019, mediante el cual se han consolidado todos los ingresos del personal administrativo sujeto al Decreto Legislativo N° 276, esto quiere decir, que a partir del 11 de agosto de 2019 en las boletas de pago del personal administrativo aparecía un monto único consolidado (MUC), desapareciendo de ésta forma los conceptos de remuneración básica, bonificación familiar, refrigerio/movilidad y otros conceptos, que se pagaba anteriormente al personal administrativo 276 (Decreto Supremo N° 261-2019-EF, 2019).



Ahora este monto único consolidado (MUC) a través del tiempo se fue modificando e incrementando, tal es así, que en el mismo año 2019 se ha emitido el Decreto Supremo 420-2019-EF, publicado en el diario oficial el peruano en fecha 01 de enero de 2020, esta norma en referencia derogó el Decreto Supremo N° 261-2019, y estableció un nuevo monto único consolidado a favor del personal nombrado del Decreto Legislativo N° 276, adicional a ello, estableció los nuevos montos referentes a los años de servicios, los subsidios por luto y gastos de sepelio, con expresa atinencia que dichos beneficios laborales solo corresponden al personal nombrado del Decreto Legislativo N° 276 (Decreto Supremo N° 420-2019-EF, 2019).

2.2.4.1. Derechos laborales en la carrera administrativa

El decreto legislativo 276, ley de bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público reconoce en esencia estos derechos laborales a los servidores públicos: el derecho a las vacaciones, la misma que se otorga después de que un servidor publica labore 12 meses, ininterrumpidos; asimismo, reconoce el derecho a la jornada laboral, esta no debe exceder las ocho horas de trabajo diario, que hacen un total de 48 horas semanales; de igual forma reconoce el derecho laboral a la remuneración de los servidores, la misma que consta de varios ítems, como el haber básico, las bonificaciones y otros beneficios que debe corresponder a los trabajadores de acuerdo a las funciones que realizan; otro de los derechos labores que reconoce es la carrera administrativa, la misma que se desarrolla en base al principio de igualdad de oportunidades entre los servidores públicos, otorga estabilidad laboral y garantía de



permanencia en los niveles en los cuales se encuentran, todo esto conlleva a la remuneración correspondiente.

2.2.5. Aspectos relevantes de la Ley N° 24041

En el gobierno de Fernando Belaunde Terry, específicamente el 27 de diciembre de 1984 se emitió la Ley N° 24041, en cuyo artículo uno se estableció que “los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma Ley” (p. 01).

El artículo 1 de la Ley hecha referencia en el párrafo precedente aplicaba y se aplica al personal administrativo contratado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, básicamente la norma establecida que para adquirir estabilidad laboral se debía cumplir dos requisitos, primero, haber sido contratado para labores de naturaleza permanente bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276 y, segundo, haber cumplido más de un año de servicios; sin embargo, esta norma simplemente otorgaba al trabajador contratado estabilidad laboral más no incorporaba al trabajador contratado a la carrera administrativa del Decreto Legislativo N° 276 (Ley N° 24041, 1984).

En mérito a lo dispuesto por el artículo 1 de la Ley 24041, los trabajadores administrativos de las diversas entidades del Estado, lograron su estabilidad laboral, muchos de los cuales alcanzaron su nombramiento conforme a las normas del Decreto Legislativo N° 276; sin embargo, un gran sector quedó relegado y a



la fecha solo cuentan con estabilidad laboral, pero no hacen carrera administrativa ni gozan de los derechos y beneficios que el Decreto Legislativo N° 276 otorga.

Citando solamente como ejemplo, en la Municipalidad Provincial de Lampa, coexisten trabajadores de diferentes regímenes laborales, se tiene trabajadores sujetos al contrato administrativo de servicios (CAS), trabajadores sujetos al régimen general de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo N° 728, trabajadores nombrados sujetos al régimen laboral público regulado por el Decreto Legislativo N° 276 y trabajadores con contrato indeterminado amparados por el Decreto Legislativo N° 276 que adquirieron estabilidad laboral con la Ley 24041, y centrándonos en estos últimos, en la Municipalidad en mención a la fecha existen aproximadamente doce trabajadores con un contrato indeterminado, y tal condición no les permite realizar carrera administrativa, ni mucho menos acceder a los beneficios que la norma otorga, pues éstos están reservados solo para el personal nombrado.

En tal sentido, no solo en las municipalidades coexisten diversos regímenes laborales, sino también en otras entidades a nivel nacional, citando algunas tenemos: Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativas Locales, Poder Judicial, Direcciones Regionales de Salud, Redes de Salud, Ministerio Público, Universidades Públicas, Hospitales, Gobiernos Regionales, entre otras, y todas estas entidades, tienen en sus planillas un porcentaje de trabajadores sujetos al régimen laboral público sujetos al Decreto Legislativo N° 276 que adquirieron estabilidad laboral al amparo de la Ley N° 24041, y que a la fecha no hacen carrera administrativa, en consecuencia, no gozan de los beneficios laborales que el Decreto Legislativo N° 276 otorga.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Enfoque de investigación

La investigación se desarrolló dentro del enfoque cualitativo, “este tipo de tesis se basa en investigaciones que se centran más en estudios descriptivos, interpretativos e inductivos (que van de lo particular a lo general) y son recomendables para estudiar una realidad social en la cual interviene el aporte subjetivo del investigador, y ello se lleva con el propósito de explorar, entender, interpretar y describir el comportamiento de la realidad en estudio, no necesariamente para comprobarla” (Muñoz, 2011).

Asimismo, este propio autor establece que en su mayoría esta investigación utiliza la recolección de información sin la intención de someterla a un análisis estadístico, por ello, a través de este tipo de investigación, se permite que el encargado de la investigación deje aflorar sus propios puntos de vista, permite que intervengan sus emociones, así como sus experiencias adquiridas durante la vida, y ello se complementa con otros aspectos que no poseen naturaleza cuantificable, en consecuencia, a través de este tipo de investigación se busca entender una realidad problemática con dichos aportes subjetivos obtenidos por el investigador, los cuales también son sometidos a interpretaciones subjetivas por el propio investigador (Muñoz, 2011).

En ese mismo sentido, este enfoque de investigación se hace uso para el acopio y análisis de la información, con la finalidad de precisar el problema de



investigación (Hernández, 2014); asimismo, a través de este enfoque de investigación se busca la recolección de datos sin ánimos de someterlo a un análisis estadístico, sino simplemente para descubrir hechos o en todo caso para mejorar las preguntas de investigación que se han formulado (Pineda, 2017).

3.1.2. Tipo de investigación

En el presente trabajo de investigación se ha optado por la investigación documental, debido a que esta depende fundamentalmente de la información recogida o consultada en documentos o cualquier material impreso, susceptible de ser analizado, procesado e interpretado (Álvarez, 2002).

3.1.3. El método de investigación

En la presente investigación, debemos entender que el método para la recolección de datos, es el camino mediante el cual la persona que investiga se relaciona con los participantes y así obtiene la información necesaria que le lleva a lograr cumplir los objetivos trazados en la investigación formulada (Pineda, 2017).

En esta investigación se ha utilizado el método dogmático, pues en una investigación jurídica debe aplicarse este método, el cual está basado en la recolección de datos que se obtienen de fuentes documentales, por lo que, estas fuentes deben ser fuentes formales del derecho consistentes en libros, tratados, revistas, manuales, publicaciones de internet, jurisprudencia, entre otros (Torres, 2019).



3.1.4. Las técnicas de investigación

En la investigación se aplicó la técnica de la observación documental, debido a que esta técnica consiste en contemplar delicadamente, sistemáticamente, con asistencia de instrumentos los objetos, hechos, situaciones jurídicas, conflictos sociales o fenómenos de naturaleza o producidos artificialmente, para obtener resultados y validarlos para el logro del propósito trazado en la investigación (Pineda, 2017).

En tal sentido, se ha utilizado la observación documental como técnica de investigación y recolección de datos, pues a través de esta técnica, se busca identificar a través de nuestros sentidos como la vista, ciertas propiedades y características de un hecho que se desarrolla en el contexto social, también puede ser entendida como un cúmulo de comportamientos desplegados con la finalidad de percibir, ello, se registra necesariamente mediante una guía o una ficha (Charaja, 2004).

Y en el ámbito de una investigación jurídico dogmática esta técnica tuvo como objeto la observación de documentos, y en el derecho estos documentos se centran en estudio y análisis de leyes, así como los pronunciamientos emitidos por el Poder Judicial, jurisprudencia, doctrina, artículos científicos (Pineda, 2017).

La pertinencia y utilidad de esta técnica de investigación, radica en el hecho de que en la presente investigación se revisó bastante doctrina y jurisprudencia, y ello implicó aplicar la técnica de la observación documental y a través de la aplicación de los instrumentos de investigación extraer información relevante que ayudó analizar de qué forma se vulnera los derechos laborales de los trabajadores contratados permanentes bajo el amparo del régimen laboral del



Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

3.1.5. Los instrumentos de investigación

Los instrumentos que se utilizaron en la presente investigación básicamente son:

- Fichas bibliográficas, este instrumento se utilizó para recolectar información bibliográfica de manuales, libros, artículos científicos y otros, en el presente trabajo de investigación este instrumento fué útil y pertinente porque permitió el registro de la bibliografía que se utilizó para sustentar el contenido teórico respecto a la aplicación de los principios laborales, ello, con la finalidad de analizar si el contenido del artículo 48 del Decreto Legislativo 276 vulnera derechos laborales de los trabajadores contratados permanentes que adquirieron estabilidad laboral bajo el amparo del artículo 1 de la Ley 24041.
- Fichas de resumen, instrumento que se utilizó para realizar resúmenes de las fuentes de información que consulte en la ejecución del presente trabajo de investigación, pues los contenidos teóricos son muy amplios, por ello, este instrumento fue útil y pertinente pues me permitió extraer la información más relevante de los textos, de tal forma que el trabajo final sea preciso y concreto.
- Fichas de análisis de casos, instrumento de investigación que es útil y pertinente porque permitió a la investigadora extraer información relevante de un caso en concreto contenido en alguna jurisprudencia de la Corte Suprema de la República del Perú, pues en dicha ficha se consignó



las partes procesales, los fundamentos destacados, así como el falló y cómo la Corte Suprema interpreta la aplicación de los principios laborales, ello, con la finalidad de analizar si el contenido del artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276 vulnera derechos laborales de los trabajadores contratados permanentes que adquirieron estabilidad laboral al amparo del artículo 1 de la Ley 24041.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo de la Investigación analizamos los resultados a los cuales se arribaron, ello, referente a la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; todo ello, para analizar cómo el artículo 48 de la citada norma vulnera los derechos laborales de los trabajadores contratados y contratados permanentes que adquirieron estabilidad laboral bajo el amparo de la Ley N° 24041.

En consecuencia, en este apartado se presenta los resultados de la investigación conforme a los objetivos de investigación planteados y las preguntas de investigación formuladas en su oportunidad, ello, teniendo como base los antecedentes de investigación hechos referencia en el presente trabajo, las mismas que se centran en el estudio de la vulneración de los derechos laborales respecto a los trabajadores sujetos a contratos administrativos de servicios; sin embargo, como antecedente directo del presente trabajo tenemos la tesis elaborada por los bachilleres Marillac Florentino Chávez Bustinza y Martha Llamapconcca Uñapilco trabajo titulado “los derechos laborales de contratados permanentes del régimen del Decreto Legislativo N° 276 de la Municipalidad Provincial de Sandia – Puno, 2017”, trabajo de investigación que será citado en el presente capítulo, así como los otros antecedentes de investigación.



4.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN RESPECTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO

N° 01

Referente a los resultados de éste primer objetivo específico, esto es, determinar si el contenido del artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público vulnera los principios laborales establecidos en nuestro ordenamiento jurídico.

En tal sentido, es preciso citar el artículo 48 del citado Decreto Legislativo N° 276 el cual ha establecido que “los trabajadores contratados se rigen conforme al contrato que han suscrito, en las cuales están especificadas las funciones que van a desempeñar, y dicho artículo de forma expresa señala que no tienen derecho a ningún tipo de bonificación, ni a poder acceder a los beneficios que el Decreto Legislativo en mención otorga” (p. 15).

Y en tal condición de contratado, éste personal no puede acceder a ningún derecho laboral, por ejemplo, no puede acceder a la asignación de años de servicios dispuesto por el artículo 54 literal a), esto es, la asignación económica al cumplir veinticinco y treinta años de servicios, correspondiente a dos y tres remuneraciones totales o íntegras, respectivamente; tampoco puede acceder al subsidio por luto (fallecimiento) y gastos de sepelio establecidos en los artículos 144 y 145 del Decreto Supremo N° 005-90 PCM, Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa; de igual forma no puede acceder al reconocimiento y pago de la bonificación personal o los denominados quinquenios, y otros derechos laborales que solo están contemplados para el personal nombrado de la Ley de la Carrera Administrativa.

Por ello, en el presente trabajo de investigación nos centramos en los trabajadores contratados permanentes, es decir, aquellos trabajadores que adquirieron estabilidad



laboral bajo el amparo del artículo uno de la Ley N° 24041, en esencia el artículo uno de la citada Ley establece que aquellos trabajadores contratados que realizan labores que tengan naturaleza permanente, y que tengan más de un año ininterrumpido de servicios prestados al estado peruano, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el propio Decreto Legislativo N° 276; en tal sentido, esta Ley N° 24041 solo otorga estabilidad laboral, mas no permite que los servidores contratados ingresen a la carrera administrativa, pese a que dichos trabajadores actualmente vienen ocupando una plaza a tiempo indeterminado; asimismo, esta propia Ley N° 24041 en su artículo dos establece qué personal no está comprendido dentro de los alcances del artículo uno, tales por ejemplo, aquellos trabajadores que han sido contratados para una obra determinada, trabajadores contratados para labores eventuales o accidentales de corta duración, entre otros.

En buena cuenta, en este apartado es preciso remitirnos a los antecedentes de investigación citados en la presente tesis, en especial al antecedente directo, esto es la tesis titulada “derechos laborales de contratados permanentes del régimen del decreto legislativo N° 276 de la Municipalidad Provincial de Sandia, trabajo de investigación realizado en el periodo del año 2017”, los tesisistas en este antecedente directo, se abocaron a dicho estudio tomando en referencia a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Sandia, en dicha investigación se realizó un estudio integral de todo el Decreto Legislativo N° 276, así también se aplicó una entrevista al presidente del SERVIR, esto es, al abogado Juan Carlos Vicente Cortes Carcelén, quien respondió varias interrogantes; sin embargo, de todas las respuestas ninguna enriquece el trabajo de investigación, y los autores de la tesis llegan a concluir que los trabajadores permanentes, ello, bajo el análisis de la propia norma y los tratados internacionales, no tienen derechos laborales, esto materializado en el hecho de que no pueden percibir los derechos laborales



que el Decreto Legislativo N° 276 otorga, pues las mismas solo están reservados para los trabajadores nombrados.

En tal sentido, los trabajadores contratos permanentes que adquirieron estabilidad laboral al amparo del artículo uno de la Ley N° 24041, a la fecha ocupan una plaza orgánica de naturaleza permanente, realizando en algunos casos las mismas labores que el personal nombrado, sin embargo, los trabajadores contratados permanentes no pueden acceder a ningún tipo de derecho laboral que el Decreto Legislativo N° 276 otorga, ello, desde un punto de vista inicial evidentemente transgrediría los principios laborales contemplados en la Constitución Política del Perú, así como los convenios internacionales suscritos por el Perú.

Ahora, la Constitución Política del Estado peruano del año 1993, en su inciso uno del artículo veintiséis establece cuales son los principios que regulan la Relación Laboral en nuestro ordenamiento jurídico, dentro de estas tenemos: el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación; el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos por nuestra Constitución y las Leyes emitidas conforme al ordenamiento interno; y el principio de interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre la interpretación o el sentido de una norma.

Por otro lado, remitiéndome al antecedente de investigación, esto es, la tesis titulada la protección del derecho al trabajo (digno) la autora de dicha tesis, refiere que en los diferentes ordenamientos jurídicos existen ataques al derecho al trabajo digno, esto se materializa en el sentido de que al acceder a un trabajo digno no se cuenta con las garantías mínimas que se fundamentan en el espíritu del respeto a los derechos, y en el respeto a la dignidad del trabajador; lo que implica, que lo establecido por el artículo



cuarenta y ocho del Decreto Legislativo N° 276 se materializa en esos ataques a las garantías mínimas.

4.1.1. El artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276 y la vulneración del principio de igualdad.

La Declaración Universal de Derechos Humanos fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el diez de diciembre de 1948, y básicamente en sus artículos uno y siete ha establecido lo siguiente: artículo uno “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”; y el artículo siete estableció que “todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la Ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”, esta Declaración Universal de Derechos Humanos fue aprobado en el Perú mediante Resolución Legislativa N° 13282 de fecha 15 de diciembre de 1959.

El Convenio N° 111 de la Organización Internacional de Trabajo (1958) en su artículo uno inciso b) estableció: “el término discriminación comprende cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o afectar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas y de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados” (p. 01). Este convenio en el Perú fue aprobado mediante el Decreto Ley N° 17687 de fecha seis de junio de 1969, y a partir de dicha fecha el contenido descrito precedentemente forma parte de nuestra



legislación interna y como tal es de obligatorio cumplimiento por parte de las autoridades del estado peruano (Decreto Ley N° 17687, 1969).

En tal medida, en el devenir del tiempo nuestro máximo intérprete de la Constitución Política del Perú, esto es, el Tribunal Constitucional ha emitido sendos pronunciamientos respecto al derecho a la igualdad y no discriminación, por ejemplo:

La Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha seis de noviembre de 2008, dictada en el expediente N° 05652-2007-PA/TC (caso Rosa Bethzabé Gambini Vidal), en dicha sentencia se analizó el caso de un despido discriminatorio basado en el estado de gravidez de la demandante, y como consecuencia de ello, solicito su reposición a su centro laboral, demanda de amparo que fue declarado fundado y se ordenó que la entidad demandada (Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana) reincorpore a la demandante en el cargo que desempeñaba, y en cuyos fundamentos pertinentes respecto al principio de igualdad y no discriminación estableció lo siguiente:

En su fundamento dieciséis ha establecido que, las Naciones Unidas han definido la discriminación como todo tipo de diferenciación, distinción, restricción, exclusión, o preferencia que se sustentan en determinados motivos, tales como “la raza a la que se pertenece, el color de la piel, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales



de todas las personas" (Sentencia del Exp. 05652-2007-PA/TC, Tribunal Constitucional del Perú, 2008).

En situación paralela, el derecho que tiene toda persona a ser tratado igual ante la ley, consiste en impedir que a una persona se le restrinja cualquier otro de sus derechos, por las razones mencionados en el párrafo precedente o por otros factores, de manera injustificada, por su parte el derecho a la igualdad en la aplicación o interpretación de la Ley involucra que un mismo órgano administrativo o jurisdiccional no puede variar injustamente el sentido de sus decisiones en casos esencialmente semejantes, a menos que crea que debe apartarse de sus precedentes, si ello es así, debe ofrecer una argumentación razonable y suficiente que lo justifique (Sentencia del Exp. 05652-2007-PA/TC, Tribunal Constitucional del Perú, 2008).

El criterio asumido por el Tribunal Constitucional se ha reiterado de manera uniforme, tal es así que en sus sentencias referente a la igualdad ante la Ley siempre hacen referencia a los tratados internacionales que el Perú ha suscrito, como ejemplo de ello, tenemos: la Sentencia dictada en el expediente N° 03525-2011-PA/TC de fecha treinta de setiembre del año dos mil once, en cuyo fundamento cinco cita el numeral dos del artículo uno del convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo referente a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Por otro lado, la Sentencia emitida en el expediente N° 03051-2015-PA/TC Cajamarca de fecha quince de setiembre 2020 en cuyo fundamento décimo refiere que el derecho a la igualdad “posee dos facetas, primero está la igualdad en la ley e igualdad ante la ley, en esa medida la igualdad en la ley involucra que



un mismo órgano no puede variar arbitrariamente el sentido de sus fallos en casos sustancialmente similares, y que, cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que brindar para ello una fundamentación razonable y suficiente. Ahora respecto a la igualdad ante la ley, la norma debe ser aplicable por igual a todos los que se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la norma. Sin embargo, se debe tener en cuenta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable” (Sentencia del Exp. 03051-PA/TC Tribunal Constitucional, 2020).

Sin embargo, pese a que el Tribunal Constitucional tiene un criterio uniforme respecto al principio de igualdad y no discriminación, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), quien resuelve los recursos de apelación, así como las consultas planteadas por las entidades del estado, en tal medida mediante el informe técnico N° 1066-2019-SERVIR/GPGSC de fecha doce de julio del año dos mil diecinueve, ello, respecto a la consulta formulada por el jefe de Recurso Humanos de la Municipalidad Provincial de Celedín, de si corresponde otorgar la bonificación diferencial a los servidores contratados del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.

En dicha consulta SERVIR en su fundamento 2.2 ha señalado que en el Decreto Legislativo N° 276 existen dos tipos de servidores, esto es, los trabajadores nombrados y los trabajadores contratados, en tal medida, los trabajadores nombrados se encuentran comprendidos en la Carrera Administrativa y se sujetan a las normas que la regulan, y los trabajadores contratados no forman parte de dicha Carrera Administrativa dispuesta por el Decreto Legislativo N° 276, sino estos trabajadores contratados se vinculan a la Administración Pública



para prestar el servicio objeto de la contratación, y en esencia el informe en referencia se remite a lo dispuesto por el artículo cuarenta y ocho del Decreto Legislativo N° 276, artículo que niega toda posibilidad de que a favor de los trabajadores contratados se pueda otorgar beneficios laborales que la Ley de la Carrera Administrativa otorga (Informe Técnico N° 1066-SERVIR/GPGSC, 2019).

El informe en referencia, concluye que a los trabajadores contratados bajo el amparo del Decreto Legislativo N° 276 no les corresponde los beneficios y bonificaciones establecidos en la Ley de la Carrera Administrativa, adicional a ello, que el personal contratado reincorporado mediante mandato judicial en aplicación de la Ley N° 24041 percibirá los beneficios y derechos que les corresponde de acuerdo a las condiciones en que se haya ordenado su reingreso, esto es, ya sea en calidad de contratado o nombrado, y en consecuencia la bonificación diferencial reclamada por el trabajador contratado no le corresponde, pues la remuneración de los servidores contratados reincorporados por la Ley N° 24041 no conlleva al pago de ningún tipo de bonificación, ello, conforme lo prevé el artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276 (Informe Técnico N° 1066-SERVIR/GPGSC, 2019).

Por otro lado, mediante el Informe Técnico N° 271-2018 de fecha diecinueve de febrero de 2018, Servir absuelve la consulta realizada por el Ministerio de Economía y Finanzas respecto a la asignación económica por haber cumplido veinticinco años, treinta años de servicios, la bonificación personal, entre otros, del personal nombrado del Decreto Legislativo N° 276 de cuyos fundamentos trascendentales tenemos:



Del fundamento dos punto cinco se advierte que Servir establece que resulta suficientemente claro que la asignación económica por cumplir 25 o 30 años de servicios solo es aplicable a todos los servidores que en esencia se encuentran en el régimen de la carrera administrativa prevista por el Decreto Legislativo N° 276, es decir, que hayan ingresado a la carrera administrativa, con los requisitos y bajo las condiciones que señala el capítulo dos del Decreto Legislativo N° 276, en consecuencia, de forma expresa niega este derecho a percibir la asignación económica por haber cumplido veinticinco años de servicios a favor del personal contratado, pues claramente el artículo dos de la Ley de la Carrera Administrativa establece que no están comprendidos dentro de la denominada carrera administrativa los servidores públicos contratados (Informe Técnico N° 271-SERVIR/GPGSC, 2018).

En conclusión, en el informe técnico citado precedentemente, de forma expresa se ha establecido que los beneficios contemplados en la Ley de la Carrera Administrativa, solo son a favor del personal nombrado, es decir, aquellos que ingresaron a la carrera administrativa, más no para los servidores contratados, en buena cuenta la autoridad administrativa presidida por SERVIR (última instancia en sede administrativa) tiene claro que los beneficios que el Decreto Legislativo N° 276 solo están contemplados a favor del personal nombrado que pertenece a la carrera administrativa.

En tal medida, no se viene respetando el principio de igualdad entre trabajadores nombrados y contratados permanentes, a mayor razón, se tiene lo vertido en el planteamiento del problema, en el cual se ha hecho referencia como ejemplo el caso de los trabajadores contratados permanentes de la Municipalidad Provincial de Lampa quienes adquirieron estabilidad laboral en aplicación del



artículo uno de la Ley N° 24041, que en promedio son un alrededor de 12 trabajadores, quienes al solicitar el reconocimiento de sus derechos laborales, específicamente el derecho laboral establecido en el artículo 54 inciso a (asignación por haber cumplido 25 años de servicios), la Municipalidad Provincial de Lampa emitió la resolución administrativa N° 52-2021-MPL/OGA en la cual resuelve “declarar improcedente la solicitud de asignación por cumplir 25 años de servicios (...), porque no se cumple con los requisitos establecidos en el Decreto Legislativo N° 276”.

En ese entender, realizando un análisis a la resolución citada precedentemente se tiene que la entidad reconoce que el servidor labora en la institución a partir de mayo de 1996 conforme lo reconoce mediante resolución de alcaldía en la cual expresa la fecha de ingreso y tiempo de servicios acumulados; sin embargo, concluye que pese a tener más de 25 años de servicios en la institución, al trabajador no le corresponde gozar de ese derecho laboral, debido a que no ostenta la calidad de trabajador nombrado conforme lo requiere la norma.

Adicional a ello, la entidad para emitir la resolución en referencia, toma como base para adoptar su decisión, informes emitidos por SERVIR, como el informe técnico N° 064-2107-SERVIR/GPGSC en el cual precisa que los servidores contratados tienen derecho a una remuneración señala en su contrato, asimismo, tienen derecho al pago por vacaciones no gozadas o denominadas trucas, de igual forma a gozar de los aguinaldos y bonificación por escolaridad dispuestos por el gobierno en la Ley de presupuesto; recalando, que no gozan de todos los derecho laborales que les correspondería a los servidores nombrados y según el informe técnico N° 589-2017-SERVIR/GPGSC precisa que los



trabajadores contratados se ciñen al contrato establecido con la entidad el cual no reconoce bonificaciones ni beneficios del Decreto Legislativo N° 276, ello, en mérito a lo establecido por artículo 48.

En ese entender, los trabajadores contratados de la Municipalidad Provincial de Lampa, que gozan de estabilidad laboral, conforme lo reconoce la propia entidad, vienen siendo sometidos a tratos desiguales en comparación con los trabajadores nombrados, vulnerando el principio igualdad reconocido en nuestra Constitución, y tratados internacionales; tomando en consideración que estos vienen laborando por más de 20 años, mostrando compromiso con sus labores, debido a que no presentan algún proceso administrativo que ordene la destitución de la entidad. Y conforme se precisa en el antecedente de la investigación realizada por Almada (2016) señaló que, el trabajador debe acceder a un trabajo digno con las garantías mínimas, las mismas que deben fundamentarse en el espíritu del respeto a los derechos y en esencia el respeto a la dignidad del propio trabajador; acción que no se plasma en la realidad social, conforme al ejemplo establecido precedentemente. Y que, garantías se puede otorgar a un trabajador, si este al cumplir sus años de servicio, no será reconocido ni gozará de su derecho laboral a una seguridad social, que le permita tener una vida digna y afrontar su vejez.

En esa misma línea, Arteaga (2018), citado también como antecedente de investigación a nivel internacional, ha referido que el estado debe promover el respeto a los derechos humanos, así como el respeto a los derechos laborales y a la seguridad social, la misma que permita adoptar una cultura de trabajo digno; sin embargo, en el ejemplo de los trabajadores permanentes de la municipalidad provincial de Lampa y muchas otras entidades, de que seguridad social podemos



hablar, si la propia entidad no reconoce derechos laborales, por citar un pequeño ejemplo, un trabajador permanente al cesar no percibirá centavo alguno por la compensación por tiempo de servicios, pues este derecho laboral solo está reservado a favor el personal nombrado, y en esa medida de que seguridad social estaríamos hablando; ello, a todas luces vulnera el principio de igualdad.

En esa línea cuánta razón tuvo Maquera (2015) en la investigación que realizo respecto del derecho a la estabilidad laboral en la Municipalidad Provincial del Collao-Ilave en el periodo 2011 a 2015, en la misma que señaló que “el estado como principal garante de derechos está en la obligación de proteger a sus ciudadanos, y en esa medida tiene el deber de hacer respetar a plenitud los derechos laborales de cada uno; sin embargo, quien debería resguardar y proteger estos derechos (estado), es el primero en vulnerarlos; y ello, es cierto pues a la fecha actual 2024 entre trabajadores contratados y trabajadores nombrado del Decreto Legislativo N° 276 se siguen manteniendo diferencias marcas, pues los derechos laborales que contempla la carrera administrativa solo son en favor del personal nombrado, pues los contratados permanentes no pueden acceder a derechos laborales en aplicación del artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276.

Ahora, en mérito a lo establecido por el artículo cuarenta y ocho de la Ley de la Carrera Administrativa, en el transcurso del tiempo se ha ido emitido normas cuyo tenor solo favorecía al personal nombrado del Decreto Legislativo N° 276, por ejemplo, en el año 2019 se ha emitido del Decreto Supremo N° 261 la misma que entró en vigencia el once de agosto de 2019, este Decreto Supremo ha consolidado la remuneración del personal nombrado en el denominado Monto Único Consolidado que les correspondería a los servidores de carrera, esto es, auxiliares, técnicos, profesionales y funcionarios; y en ningún extremo del anexo



del citado Decreto Supremo se hace referencia al incremento de la remuneración o del MUC a favor de los trabajadores contratados permanentes que adquirieron estabilidad laboral al amparo de la Ley N° 24041, y para una mejor ilustración se presenta la siguiente tabla que representa el anexo del Decreto Supremo N° 261, donde se aprecia los montos únicos consolidados que les corresponde a los servidores públicos nombrados:



Tabla 1

Monto único consolidado del personal del Decreto Legislativo 276

Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	Monto Único S/.
Funcionario	F-8	854,26
	F-7	835,28
	F-6	815,82
	F-5	796,39
	F-4	776,96
	F-3	757,49
	F-2	738,10
	F-1	713,93
Profesional	SPA	698,59
	SPB	673,65
	SPC	648,77
	SPD	623,88
	SPE	598,98
	SPF	574,19
	Técnico	STA
STB		567,17
STC		559,39
STD		551,62
STE		543,85
STF		536,08
Auxiliar	SAA	551,68
	SAB	543,90
	SAC	536,12
	SAD	528,34
	SAE	520,56
	SAF	512,80

Fuente: Decreto Supremo N° 261-2019-EF



No obstante, el Decreto Supremo hecho referencia en el párrafo precedente fue derogado por el Decreto Supremo N° 420-2019-EF de fecha treinta y uno de diciembre del año 2019, la misma que fue publicada en el diario oficial el peruano el primero de enero del año 2020, en este último Decreto Supremo se estableció las bonificaciones a los cuales tienen derecho los servidores del Decreto Legislativo N° 276, por ejemplo, se establecido el derecho a percibir la bonificación familiar y la bonificación diferencial, pero con la expresa atingencia que éstas bonificaciones correspondían solamente al personal nombrado o al servidor público de carrera, no haciendo referencia en ningún extremo si dichas bonificaciones correspondían a los trabajadores contratados permanentes (Decreto Supremo N° 420-2019-EF, 2019).

Asimismo, el Decreto Supremo en mención también estableció los ingresos por condiciones especiales que les favorecía a los servidores públicos de la Ley de la Carrera Administrativa, tales, por ejemplo: el subsidio por gastos de sepelio ascendente al monto de mil quinientos soles; el subsidio por fallecimiento ascendente también al monto de mil quinientos soles; la compensación por tiempo de servicios, que resulta de la multiplicación del cien por ciento de MUC por los años de servicios que presto el trabajador a favor del estado peruano; la asignación por haber cumplido treinta años de servicios, correspondiente al pago de tres montos únicos consolidados, la asignación por haber cumplido veinticinco años de servicios, correspondiente al pago de dos montos únicos consolidados; la compensación por vacaciones truncas, y por último la compensación vacacional, sin embargo, todos estos beneficios laborales hechos mención, de forma expresa la norma prevé que solamente les corresponde a favor del personal nombrado o del servidor público de carrera, sin hacer mención en ningún extremo que dichos



beneficios laborales le correspondería a personal contratado permanente del Decreto Legislativo N° 276 (Decreto Supremo N° 420-2019-EF, 2019).

Por último, el Decreto Supremo N° 420-2019-EF, también aprobó el MUC para los servidores públicos, sin embargo, dichos montos son los mismos montos aprobados en el anexo del Decreto Supremo N° 261-2019-EF, montos que solo le corresponde al servidor de carrea ubicados en el grupo ocupacional de auxiliar, técnico, profesional y funcionario de la Ley de la Carrera Administrativa, sin hacer mención en algún extremo que el MUC pueda ser otorgado a favor los trabajadores contratados permanentes.

En esa línea, Condezo (2012) en su tesis vulneración de derechos laborales en el régimen CAS había establecido para ese año y haciendo una comparación con otros regímenes laborales existentes en otras legislaciones fuera del Perú, estableció que en esos regímenes laborales semejantes al Perú en lo posible se trataba de otorgar derechos laborales por igual a todos los trabajadores, ya que estos desempeñaban laborales similares; sin embargo, a la fecha actual respecto a los trabajadores contratados y nombrados del Decreto Legislativo N° 276 el antecedente de investigación citado no se aplica, en razón, de que pese que el trabajador contratado permanente como el trabajador nombrado realizan las mismas actividades, solo se reconoce derechos laborales a favor del personal nombrado, relegando de esta forma a los trabajadores contratados permanentes.

Por otro lado, en el año 2022 se emitió el Decreto Supremo N° 320-2022-EF, el mismo que fue publicado en el diario oficial el peruano en fecha veintiocho de diciembre de 2022, y a través de su artículo número uno aprobó el nuevo monto único consolidado a favor de los trabajadores bajo el régimen laboral público de



la Ley de la Carrera Administrativa regulada por el Decreto Legislativo N° 276, en específico, establecido que este nuevo MUC es a favor de los trabajadores del grupo ocupacional auxiliar, técnico, profesional y funcionarios; sin precisar en ningún extremo de la norma que el nuevo MUC podría ser percibido por los trabajadores contratados permanentes que adquirieron estabilidad laboral al amparo de la Ley N° 24041, y para mayor ilustración a continuación se presenta la tabla del nuevo MUC aprobado por el Decreto Supremo N° 320, que está dirigido solo a favor del personal nombrado (Decreto Supremo N° 320-2022-EF, 2022).



Tabla 2

Monto único consolidado para el personal nombrado 276 para el año 2023

Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	Monto Único S/.
Funcionario	F-8	1,113
	F-7	1,092
	F-6	1,070
	F-5	1,048
	F-4	1,026
	F-3	1,004
	F-2	982
	F-1	955
Profesional	SPA	937
	SPB	909
	SPC	881
	SPD	853
	SPE	825
	SPF	799
Técnico	STA	797
	STB	789
	STC	780
	STD	775
	STE	773
	STF	772
Auxiliar	SAA	771
	SAB	762
	SAC	754
	SAD	745
	SAE	736
	SAF	727

Fuente: Decreto Supremo N° 320-2022-EF



Por último, en el año 2023 se ha emitido el Decreto Supremo 314-2023-EF, el mismo que fue publicado en el diario oficial el peruano en fecha veintiocho de diciembre de 2023, cuya entrada en vigencia fue a partir de primero de enero de 2024, en esencia esta norma mediante su artículo primero aprobó un nuevo monto único consolidado a favor de los trabajadores de la carrera administrativa del Decreto Legislativo N° 276, esto es para el grupo ocupacional auxiliar, técnico, profesional y funcionarios, es decir, solo a favor del personal nombrado, excluyendo de sus alcances a los trabajadores contratados permanentes que adquirieron estabilidad laboral al amparo de la Ley N° 24041, y para una mejor ilustración se presenta la siguiente tabla donde se muestra el nuevo MUC a favor del personal nombrado (Decreto Supremo 314-2023-EF, 2023).



Tabla 3

Monto único consolidado para el personal nombrado 276 para el año 2024

Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	Monto Único S/.
Funcionario	F-8	1,163
	F-7	1,142
	F-6	1,120
	F-5	1,098
	F-4	1,076
	F-3	1,054
	F-2	1,032
	F-1	1,005
Profesional	SPA	987
	SPB	959
	SPC	931
	SPD	903
	SPE	875
	SPF	849
Técnico	STA	847
	STB	839
	STC	830
	STD	825
	STE	823
	STF	822
Auxiliar	SAA	821
	SAB	812
	SAC	804
	SAD	795
	SAE	786
	SAF	777

Fuente: Decreto Supremo N° 314-2023-EF



Por otro lado, en el devenir del tiempo también se han ido emitiendo convenios colectivos centralizados, suscritos entre la representación empleadora del estado peruano y la representación sindical integrada por las confederaciones estatales, por ejemplo, el treinta de junio del año 2022 se ha suscrito el convenio colectivo a nivel centralizado 2022-2023, en cuya cláusula vigésimo quinta las partes acordaron en incrementar el monto único consolidado en el monto de ciento treinta soles, asimismo, las partes convinieron conceder un incremento del trece por ciento sobre el monto único consolidado, todo ello, solo a favor de los trabajadores que realizan carrera administrativa, es decir, solo a favor del personal nombrado que pertenecen al grupo ocupacional auxiliar, técnico y profesional, dejando relegados a los trabajadores contratados permanentes (Convenio colectivo a nivel centralizado 2022-2023, 2022).

Asimismo, el convenio colectivo centralizado citado en el párrafo precedente también dispuso mediante su cláusula vigésima sexta un incremento mensual para los otros regímenes laborales, tales como: el régimen de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo N° 728, un incremento mensual de S/. 51.11 soles; el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, un incremento mensual de S/. 64,19 soles; para los trabajadores de la Ley N° 30057, un incremento de S/. 52,21 soles; y por último para los trabajadores de la Ley N° 29709 y de la Ley N° 28091, un incremento de S/. 55,67 soles; tal como se aprecia de los incrementos dispuestos, todos los regímenes laborales fueron beneficiados, quedando relegados solo los trabajadores contratados permanentes que adquirieron estabilidad laboral al amparo de la Ley N° 24041 (Convenio colectivo a nivel centralizado 2022-2023, 2022).



Asimismo, el treinta de junio del año 2023 se ha suscrito otro convenio colectivo a nivel centralizado, denominado convenio colectivo a nivel centralizado 2023-2024, que en su clausula décimo tercero a dispuesto un nuevo incremento del MUC a favor de los trabajadores del Decreto Legislativo N° 276, incremento que se realizó en dos armadas, el primer incremento a partir del primero de enero del año 2024 por el monto de cincuenta soles, y el segundo incremento a partir del treinta y uno de diciembre del año 2024 también en el monto de cincuenta soles, pero este convenio colectivo también de forma expresa señalo que dicho incremento solo era para el personal nombrado 276 que pertenecen a los grupos ocupacionales auxiliar, técnico y profesional, dejando de lado a los trabajadores contratados permanentes (Convenio colectivo centralizado 2023-2024, 2023).

De igual forma el convenio colectivo citado en párrafo precedente, estableció incrementos remunerativos a favor de otros regímenes laborales tales como: los trabajadores del Decreto Legislativo 728, trabajadores del Decreto Legislativo N° 1057, trabajadores de la Ley N° 30057, trabajadores de la Ley N° 29709 Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria y trabajadores de la Ley N° 28091 Ley del Servicio Diplomático de la República, como es de verse el convenio colectivo favoreció a todos los trabajadores a excepción de los trabajadores contratados permanentes del Decreto Legislativo 276 que adquirieron estabilidad laboral al amparo de la Ley N° 24041 (Convenio colectivo centralizado 2023-2024, 2023).

Y por último el treinta de junio de 2024 se ha emitido el convenio colectivo a nivel centralizado 2024-2025 que mediante su cláusula décimo quinta a establecido en incorporar la suma de doscientos soles del beneficio extraordinario



transitorio al monto único consolidado del personal del Decreto Legislativo N° 276, esto es, a favor de los trabajadores nombrados de los grupos ocupacionales auxiliar, técnico y profesional, el cual se hará efectivo a partir del primero de enero del año 2025, adicional a ello, el convenio en referencia en la misma cláusula vigésimo quinta ha establecido un incremento del monto único consolidado en el monto de treinta soles a partir del primero de enero de 2025, pero dicho incremento solo se ha dispuesto a favor del personal nombrado, esto es, a favor de los servidores públicos ubicados en los grupos ocupacionales auxiliar, técnico y profesional; mas no para los trabajadores contratados permanentes que adquirieron estabilidad laboral al amparo de la Ley N° 24041 (Convenio colectivo a nivel centralizado 2024-2025, 2024).

Ahora el convenio colectivo hecho referencia en el párrafo precedente en su cláusula vigésimo sexta también ha dispuesto un incremento de forma permanente de cien soles a partir del primero de enero de 2025 a favor del personal 276 que pertenecen a los grupos ocupacionales auxiliar, técnico y profesional; asimismo ha dispuesto dicho incremento a favor de otros regímenes laborales tales como: el régimen laboral de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo N° 728, los trabajadores del Decreto Legislativo N° 1057 Ley que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS); los trabajadores de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, entre otros regímenes laborales; sin embargo, en ningún extremo de dicho pacto colectivo hace referencia a un posible incremento salarial de los trabajadores contratados que adquirieron estabilidad laboral al amparo de la Ley N° 24041, y como muestra de ello a continuación se muestra el nuevo monto único consolidado que se hará efectivo solo a favor del servidor nombrado que pertenece a los grupos



ocupacionales auxiliar, técnico y profesional (Convenio colectivo a nivel centralizado 2024-2025, 2024).

Tabla 4

Incremento del MUC según convenio colectivo para el año 2025

Grupo		Monto
Ocupacional	Nivel Remunerativo	Único S/.
Profesional	SPA	1,367
	SPB	1,339
	SPC	1,311
	SPD	1,283
	SPE	1,255
	SPF	1,229
Técnico	STA	1,227
	STB	1,219
	STC	1,210
	STD	1,205
	STE	1,203
	STF	1,202
Auxiliar	SAA	1,201
	SAB	1,192
	SAC	1,184
	SAD	1,175
	SAE	1,166
	SAF	1,157

Fuente: convenio colectivo 2024-2025

En suma de las cuatro tablas propuestas precedentemente se advierte que, progresivamente se ha dispuesto el incremento del Monto Único Consolidado solo a favor del personal nombrado del Decreto Legislativo N° 276, pues claramente de la tablas se visualiza los niveles remunerativos, esto es, auxiliares, técnicos y



profesionales, y en ningún extremo de las tablas propuestas (las mismas que son aprobados por Decretos Supremos) se hace referencia a la situación particular del personal contratado del Decreto Legislativo N° 276, ni mucho menos del personal contratado que adquirió estabilidad laboral en aplicación del artículo primero de la Ley N° 24041; y ello, desde ya es un acto discriminatorio que contraviene los tratados internacionales suscritos por el estado peruano, en esencia es una transgresión al principio de igual de derechos laborales.

Y reiterando, el ejemplo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lampa quienes a la fecha actual son un promedio de doce a quince trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 276, quienes han adquirido estabilidad laboral al amparo del artículo primero de la Ley N° 24041, en tal sentido, ostentan la calidad de contratados permanentes; sin embargo, no realizan carrera administrativa, razón a ello, no pueden acceder a los incrementos remunerativos dispuestos por el gobierno central, pues de las tablas propuestas en esencia se advierte que estos incrementos solo están dados a favor del personal nombrado, y tal situación enerva los derechos laborales del personal contratado, y atenta contra su propia dignidad y la de sus familiares, puesto que no es posible que en un estado constitucional de derecho no se respeten los derechos fundamentales de las personas, ni mucho menos el derecho de la igualdad contemplada en el inciso dos del artículo 2 de la Constitución del Perú, así también no se viene respetando los tratados internacionales suscritos por el Perú.

Por ello, es apremiante la necesidad de reformar el contenido del artículo cuarenta y ocho del Decreto Legislativo N° 276, pues bajo la aplicación de tal dispositivo legal, las autoridades administrativas vienen negando cualquier tipo de derecho laboral a favor del personal contratado que adquirió estabilidad laboral



al amparo del artículo uno de la Ley N° 24041, y citando nuestro antecedente directo, la tesis titulada “los derechos laborales de los contratados permanentes del régimen del Decreto Legislativo N° 276 de la Municipalidad Provincial de Sandía”, se advierte que si en el año 2017 los autores establecían que los trabajadores permanentes no tenían derechos laborales, a la fecha actual tal afirmación se mantiene, es más podemos afirmar que dicha situación se agrava, pues como se ha detallado precedentemente de los propios informes del Tribunal SERVIR (última instancia en sede administrativa) y adicional a ello, las normas legales emitidas hasta la actualidad y los propios convenios colectivos, se advierte que de forma directa solo benefician al personal nombrado, más no a los trabajadores contratados permanentes que adquirieron estabilidad laboral al amparo del artículo 1 de la Ley N° 24041, lo cual evidentemente si vulnera los derechos laborales de los trabajadores contratados permanentes, en esencia, el principio de igual y progresividad de los derechos laborales, aunado a ello, la dignidad del propio trabajador contratado permanente, pues está sujeto a un trato diferenciado respecto a otros trabajadores que se encuentran en las mismas condiciones.

Y siguiendo lo establecido por Molina & Romero (2023), antecedente de investigación a nivel internacional, estos autores señalaron que a medida que transcurren los años, el mundo y sobre todo en esencia el área laboral también evoluciona y cambia, razón a ello, dentro del ámbito legislativo, las normas ecuatorianas deben ser materia de revisión, para que las mismas puedan actualizarse de forma periódica, ello, con la finalidad de garantizar los derechos laborales, a la vez estas mismas leyes deben responder eficazmente a los retos que afrontan los trabajadores; en tal medida, nuestra legislación peruana debería seguir



tal línea y revisar el contenido íntegro del Decreto Legislativo N° 276, pues esta norma que regula el régimen general del sector público fue dada en el año 1984, y a la fecha no ha sufrido modificaciones de trascendencia, pues a la fecha esta norma sigue manteniendo las diferencias marcadas entre trabajadores permanentes y trabajadores nombrados, transgrediendo el principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

4.1.2. El artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276 y la vulneración al principio de progresividad de los derechos laborales.

Los autores citados en el marco teórico han coincidido en establecer que por el principio de progresividad de los derechos laborales se entiende como el deber que tienen los estados en ir avanzando y mejorando en la implementación de mejores condiciones a favor de los trabajadores, así también mediante este principio se busca siempre incrementar y a la vez se niega toda posibilidad que pretenda desconocer los derechos ya adquiridos, a la vez se entiende como un principio interpretativo que establece que los derechos laborales no pueden disminuir, por lo cual, solo pueden aumentar o progresar en el tiempo.

Ahora en base a lo establecido por la doctrina, y el caso particular de los trabajadores contratados permanentes, y conforme se ha detallado en el punto anterior y de las propias tablas propuestas se advierte que los derechos laborales son progresivos solo a favor del personal nombrado del Decreto Legislativo N° 276, pues de forma expresa se ha incrementado el monto único consolidado a favor de los servidores de los grupos ocupacionales auxiliar, técnico y profesional; y en ningún extremo ni por asomo se hace referencia el incremento del MUC a favor de los trabajadores contratados permanentes del Decreto Legislativo N° 276.



Por su parte en los convenios colectivos a nivel centralizado también se ha dispuesto incrementos remunerativos, con la atinencia, de que estos convenios colectivos también han dispuesto incrementos remunerativos a favor del personal del régimen general de la actividad privada dispuesta por el Decreto Legislativo N° 728, así también incrementos remunerativos para el personal del régimen especial del contrato administrativo de servicios, personal de la Ley SERVIR, entre otros; sin embargo, dichos convenios colectivos en ningún extremo hacen referencia a la condición de los trabajadores contratados permanentes que han adquirido estabilidad laboral al amparo de la Ley N° 24041; en tal sentido, si las normas emitidas por el estado solo garantizan derechos de forma progresiva a favor de unos cuantos, y desconoce derechos a favor de otros, este principio de progresividad de derechos laborales no se aplica para todos, en tal orden de ideas, se llega a concluir que en el caso de los trabajadores contratados permanentes a la fecha se viene vulnerando este principio de progresividad de derechos laborales.

4.4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN RESPECTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO N° 02

Respecto a los resultados del objetivo específico número dos, esto es, si existen criterios doctrinarios y jurisprudenciales que justifiquen lo establecido por el artículo 48 del Decreto Legislativos N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público, es preciso traer a colación lo establecido por la Corte Suprema de Justicia de la República en el caso Flor de Liz Condori Uribe, tramitado en el expediente número 14736-2017 Moquegua, la misma que fue objeto de consulta y aprobada por la Corte Suprema del Perú.



En el caso en referencia la demandante Flor de Liz Condori Uribe como ex trabajadora contratada del Gobierno Regional de Moquegua, en el cargo de responsable de la Gerencia de Desarrollo Social, contratada bajo el amparo del Decreto Legislativo N° 276, quien laboró para dicha entidad a partir del primero de mayo del año dos mil ocho hasta el 03 de enero del año 2011, plantea su demanda ante el Juzgado de Moquegua, cuya pretensión principal es que el juzgado declare nula la resolución administrativa mediante el cual se le declara improcedente la solicitud del pago de vacaciones trucas por el periodo que ha laborado, esto es, a partir del primero de mayo de 2008 hasta el 03 de enero del año dos mil once (Casación N° 14736-2017 Moquegua, 2017).

En ese orden de ideas, el Juzgado de Moquegua mediante sentencia contenida en la resolución número nueve de fecha 24 de noviembre de 2016 declaró fundada la demanda, en consecuencia, nula la resolución administrativa que negó el beneficio de las vacaciones trucas a favor de la demandante amparada por el Decreto Legislativo N° 276, y ordeno que la entidad demandada emita nueva resolución administrativa donde se reconozca a la demandante el derecho a percibir el beneficio laboral de las vacaciones trucas, sentencia que fue materia de apelación, y en su oportunidad la Sala Mixta de Mariscal Nieto mediante resolución N° 13 (la misma que contiene la Sentencia de Vista) confirmo la sentencia de primer instancia, y establecido que en caso no sea impugnada la Sentencia de Vista debe elevarse en consulta a la Corte Suprema (Casación N° 14736-2017 Moquegua, 2017).

Ahora el juzgado de primera instancia vía control difuso declaró inaplicable el artículo cuarenta y ocho del Decreto Legislativo N° 276, bajo el argumento central de que el contenido de dicho artículo colisiona con normas Constitucionales, así también colisiona con los tratados internacionales suscritos por el estado peruano, haciendo



prevalecer en esencia el derecho a la igual, fundamentos que fueron compartidos por la Sala Mixta de Mariscal Nieto para confirmar la sentencia de primera instancia.

Por su parte una vez elevado en consulta la Corte Suprema del Perú aprobó la Sentencia de Vista emitida por la Sala Mixta de Mariscal Nieto, que mediante control difuso declaró, para el caso analizado, inaplicable el artículo cuarenta y ocho del Decreto Legislativo N° 276, y en mérito a ello, se le reconoció a una trabajadora contratada bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276 el beneficio laboral de las vacaciones trucas por el periodo que ha laborado, decisión que constituye un precedente a favor de los trabajadores contratados, quienes bajo los argumentos vertidos por la Corte Suprema pueden hacer valer sus derechos a fin de que se les reconozca los beneficios laborales que la Ley de la Carrera Administrativa contempla.

Ahora la Corte Suprema para aprobar la Sentencia de Vista ha desarrollado ampliamente los tratados internacionales suscritos por el Perú, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, que en su artículo uno establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que en su parte pertinente establece que toda persona tiene derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el cual refiere que el trabajador goce de condiciones satisfactorias, equitativas y justas; el Convenio número ciento once de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) el cual ha establecido que discriminación comprende cualquier otra distinción, preferencia o exclusión que tenga por finalidad alterar o anular la igualdad de oportunidades entre trabajadores, o la igualdad en el trato en el empleo o la ocupación que desarrolle una persona en su entorno laboral; y por último la Convención de Viena sobre el cumplimiento de los tratados internaciones suscritos.



Otro de los puntos trascendentes desarrollado por la Corte Suprema de la República lo encontramos en el fundamento 7.2 en la cual refiere que el contenido del artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276 es una norma de carácter ordinario, cuya constitucionalidad en el tiempo nunca fue cuestionada, razón a ello, en la época actual no existe sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el cual se haya declarado de forma expresa su inconstitucionalidad, por ello, ante dicha ausencia, los operadores de justicia están en la obligación de aplicar el control difuso ante una discrepancia entre una norma legal y una norma que tenga rango constitucional, conforme lo prevé los artículos cincuenta y cinco, ciento treinta y ocho, y la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política de 1993.

Otro de los fundamentos de importancia lo encontramos en el fundamento 8.1 en la cual la Corte Suprema en el expediente materia de consulta, ha señalado que los supuestos para no acceder a la percepción de los beneficios sociales o beneficios laborales que otorga la Ley de la Carrera Administrativa es tener la condición de trabajador contratado, tal cual está regulado en el artículo cuarenta y ocho del Decreto Legislativo N° 276; sin embargo, si se asume dicha interpretación se incurriría en un grave error, ello, en vista de que los trabajadores del sector público ya sea en condición de contratados o nombrados deben gozar de los mismos derechos laborales, peor aún en los supuestos en donde la propia norma no hace diferencia alguna.

Ahora, en un reciente pronunciamiento emitido por la Corte Suprema contenido en la Casación N° 16069-2022 Lima, de fecha veintitrés de enero de 2024, se ventiló el caso de Gloria Adriana Wong García quien era trabajadora nombrada en calidad de Técnico en la Universidad Nacional de Música, con el nivel remunerativo STE, quien en vía administrativa en su oportunidad había solicitado el reintegro de incentivos laborales que se otorga a través de los Comités de Administración del Fondo de Asistencia y



Estimulo (CAFAE), dicha solicitud tenía por argumento central que se venía abonando a favor de otros trabajadores que se encontraban en las mismas circunstancias que la solicitante, una suma superior por incentivos laborales – CAFAE (Casación N° 16069-2022 Lima, 2024).

En vía administrativa, el pedido fue desestimado, obligando a la solicitante a acudir al Proceso Contencioso Administrativo, y mediante sentencia de primera instancia de fecha veintiocho de junio de dos mil dieciocho, el juez de la causa ha declarado fundado en parte la demanda, al tomar en consideración que no se habría probado que la administración pública haya abonado a la demandante los incentivos laborales otorgados por CAFAE por el periodo comprendido desde el año dos mil hasta el año dos mil trece, esto, en el monto que realmente le correspondía de acuerdo al grupo ocupacional de técnicos al que pertenece la demandante, y más todavía cuando la propia administración pública advirtió que se venía produciendo una desproporción en el pago del incentivo laboral CAFAE, respecto a los otros trabajadores que se encontraban en la misma categoría y nivel remunerativo que la demandante (Casación N° 16069-2022 Lima, 2024).

Ahora, mediante Sentencia de Vista de fecha cinco de noviembre del año dos mil diecinueve, el colegiado superior ante la apelación postula por la entidad demandada (Universidad Nacional de Música) ha confirmado la sentencia de primera instancia, bajo el argumento principal de que se evidencia la existencia de una desigualdad en el pago de los incentivos laborales proporcionados por CAFAE, que se le otorga a la demandante, respecto a los incentivos que se les entrega a sus compañeros de trabajo que ostentan la misma categoría y nivel remunerativo, pues desempeñan funciones similares, razón a ello no es justificable que la demandante perciba menos de la mitad que un personal del nivel STA.



Ahora, la entidad demandada ante la confirmación por la Sala, interpone recurso de Casación, la misma que ha sido declarado infundado bajo el fundamento central de que se tiene acreditado que las instancias que conocieron el caso, han determinado que la demandante pertenece al grupo ocupacional de Técnico Nivel E – STE, la misma que está sujeta al régimen laboral de la carrera administrativa del Decreto Legislativo N° 276; y que por parte de la entidad demandada existe desigualdad en el pago de los incentivos laborales CAFAE, ello, en relación a otros servidores o trabajadores del conservatorio de música, que básicamente ostentan el mismo grupo ocupacional y cargo, adicional a ello, que la propia entidad demandada ha reconocido el trato desigual que se da respecto a la demandante.

Asimismo, la Corte Suprema cita el convenio N° 111 de la Organización Internacional de Trabajo, en cuyo artículo primero se establece que por el termino discriminación se entiende a cualquier acto de distinción, preferencia o exclusión que se basa en motivos de color, raza, religión, sexo, opinión política, origen social o ascendencia que tenga por objeto alterar o anular la igualdad de oportunidades, la igualdad de trato en el empleo.

Ahora a nivel doctrinario, autores como Chaname, García, Arévalo Vela (los mismos que ha sido citados en el presente trabajo en la sección del marco teórico) coinciden en manifestar que el principio de igualdad contemplado en la Constitución Política de Perú, así como en los Tratados Internacionales es de estricto cumplimiento por los Estados, puesto que, no se puede permitir que en el ámbito laboral existan tratos diferenciados que coloquen a los trabajadores en situaciones privilegiadas o por el contrario en circunstancias inferiores, es decir, menos favorables que los demás compañeros de trabajo; asimismo, estos autores en sus textos en esencia citan la Declaración Universal de Derechos Humanos, la misma que precisa que no debe existir



preferencias desiguales entre los trabajadores que han de encontrarse en similares condiciones.

En buena cuenta a nivel jurisprudencial, esto es, las casaciones emitidas por la Suprema Corte del Perú y los criterios esbozados por los autores, se advierte que no existen criterios que justifiquen el contenido del artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276, y ello es razonable; pues optar por lo contrario sería aceptar que en el entorno laboral se presentan actos discriminatorios, pero al parecer las autoridades administrativas a la fecha actual no llegan a entender la magnitud ni los alcances de la aplicación del principio de igualdad, pues en esencia se ciñen de forma expresa al contenido de la norma, sin mayor análisis de cada caso concreto que se presenta, pues debe tenerse en cuenta que los principios son directrices no solo para autoridades administrativas, sino también para los mismos jueces que administran justicia, razón a ello, los trabajadores en muchas ocasiones recién ven satisfecho sus derechos al acudir a la vía judicial; sin embargo, muy pocos trabajadores deciden afrontar los procesos judiciales, conformándose muchas veces con lo que resuelven las autoridades administrativas.

4.5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN RESPECTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO N° 03

Ahora respecto a los resultados obtenidos del objetivo específico número tres, esto es, si existen o no diferencias jurídicamente relevantes entre los trabajadores contratados permanentes y trabajadores nombrados amparados por el Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ello, respecto a los derechos laborales que solo se otorga a favor del personal nombrado del Decreto Legislativo N° 276.



En buena cuenta precedentemente se ha establecido que el Decreto Legislativo N° 276 contempla dos tipos de trabajadores, esto es, trabajadores nombrados que realizan carrera administrativa, divididos en los grupos ocupacionales de auxiliar, técnico y profesional, quienes pueden acceder a todos los beneficios laborales que el citado Decreto Legislativo otorga; y por otro lado tenemos a los trabajadores contratados, quienes en específico se rigen al contrato que han suscrito y no gozan de ningún tipo de beneficio laboral que la norma en mención otorga; sin embargo, en las entidades del estado a la fecha existen trabajadores contratados que han adquirido estabilidad laboral al amparo de la Ley N° 24041.

En tal sentido, es preciso citar lo establecido por el artículo uno de la Ley N° 24041, el cual refiere que “los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma Ley” (Ley N° 24041, Congreso de la República, 1984).

Ahora la norma es expresa al mencionar que un trabajador contratado para desempeñar labores de naturaleza permanente que haya cumplido más de un año de servicios no puede ser cesado ni destituido, y al hacer referencia al término de labores de naturaleza permanente, esto quiere decir, que el trabajador incorporado bajo la citada Ley ocupa una plaza orgánica debidamente presupuesta, la misma que es permanente en el tiempo, y las funciones del servidor están establecidas en el Manual de Organización y Funciones, así como en el Reglamento de Organización y Funciones de las entidades administrativas del Estado.



V. CONCLUSIONES

- Primera:** El contenido del artículo cuarenta y ocho del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público sí vulnera los derechos laborales de los trabajadores contratados permanentes que adquirieron estabilidad laboral en aplicación de la Ley N° 24041, vulneración materializada en el hecho que la Ley de la Carrera Administrativa solo reconoce derechos laborales, esto es en específico, beneficios laborales o sociales a favor del personal nombrado que realiza carrera administrativa.
- Segunda:** El contenido del artículo cuarenta y ocho del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público si vulnera los principios laborales contemplados en nuestro ordenamiento jurídico, en esencia vulnera el principio de igualdad y progresividad de los derechos laborales, a razón de que la Ley de la Carrera Administrativa solo reconoce derechos laborales, en específico beneficios laborales o sociales a favor del personal nombrado, y dicha norma es aplicada a raja tabla por las autoridades administrativas, las mismas que a la vez son respaldadas por las opiniones emitidas por SERVIR.
- Tercera:** A nivel doctrinario y jurisprudencial no existen criterios a favor que justifiquen el contenido del artículo cuarenta y ocho del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, en razón de que la doctrina fomenta la aplicación de los principios laborales en todos los ámbitos de las relaciones laborales, ello, en cumplimiento de los propios tratados



internacionales suscritos por el Perú, y a nivel de la Corte Suprema se tiene decisiones en las cuales se ha reconocido derechos laborales, en específico beneficios laborales o sociales a favor del personal contratado bajo el amparo del Decreto Legislativo N° 276.

Cuarto: No existen diferencias jurídicamente relevantes entre trabajadores nombrados y trabajadores contratados permanentes que adquirieron estabilidad laboral en aplicación de la Ley N° 24041, pues ambos trabajadores realizan las mismas actividades y están considerados dentro del Reglamento de Organización y Funciones, así como en el Manual de Organización y Funciones.



VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda a los congresistas electos de la región de Puno, que dentro de sus facultades de iniciativa legislativa puedan proponer un proyecto de Ley que incorpore un inciso en el artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, proyecto de Ley que tenga por finalidad reconocer derechos laborales, en específico beneficios laborales o sociales, entendiendo que todo beneficio social es un derecho laboral, pero no todo derecho laboral es un beneficio social, ello, a fin de reconocer ciertos beneficios laborales o sociales a favor del personal contratado que adquirió estabilidad laboral al amparo de la Ley N° 24041.
- Segunda:** Se recomienda a las autoridades administrativas, es específico a los profesionales en Derecho que laboran en las oficinas de Recursos Humanos de las entidad públicas del estado, que ante solicitudes presentadas por el personal contratado que haya adquirido estabilidad laboral al amparo de la Ley N° 24041, se realice mayor análisis de los alcances del principio de igualdad y progresividad de los derechos laborales, ello, a la luz de los tratados internacionales suscritos por el Perú y la jurisprudencia emitida por la Corte Suprema, y no solo guiarse de los informes emitidos por SERVIR.
- Tercera:** Se recomienda a las autoridades administrativas, en especial a los profesionales en Derecho que laboran en las entidades públicas de los tres niveles de gobierno, los mismos que emiten opiniones legales, de cuya base se reconoce o deniega derechos laborales (beneficios sociales o



laborales), mayor estudio de la doctrina y jurisprudencia existente en nuestro ordenamiento jurídico, ello, respecto al análisis de cada caso concreto que se presente, y la aplicación del principio de igualdad, en razón de que la doctrina y jurisprudencia fomentan la aplicación del principio de igualdad contemplado en nuestro ordenamiento jurídico.

Cuarta: Se recomienda a las autoridades administrativas que ante la inexistencia de diferencias en las labores que realizan trabajadores nombrados y contratados permanentes que adquirieron estabilidad laboral al amparo de la Ley N° 24041, se les reconozca los mismos derechos laborales, en específico los beneficios laborales, siempre y cuando el personal contratado cumpla con los requisitos establecidos para la percepción de derechos laborales (beneficios sociales o laborales) contemplados en la Ley de la Carrera Administrativa.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almada Lima, Claudia C. (2016). *La protección del derecho al trabajo (digno): entre el garantismo y la flexibilidad*. Obtenido de <https://www.tdx.cat/handle/10803/400085#page=1>
- Álvarez, G. (2002). *Metodología de la investigación jurídica*. Chile: Danka.
- Arévalo Vela, J. (2016). *Tratado de derecho laboral*. Lima: Pacífico editores S.A.C.
- Arteaga Dirzo, M. (2018). *Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4296/429662286001/html/>
- Beltran Larco, L. P. (2013). *Problemática de la existencia de distintos regímenes laborales de contratación de personal en el estado*. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4508/BELTRAN_LARCO_LUISA_CONTRATACION_PERSONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casación N° 14736-2017 Moquegua. (11 de agosto de 2017). Obtenido de https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/11/Consulta-Exp.-4736-2017-LP.pdf?fbclid=IwAR2nqbJBgvcHvRnKmfSjZ_14nMYy2SVn4E5JWfPv4fVS0ayyJrzMpd2XsU
- Casación N° 16069-2022 Lima. (23 de enero de 2024). Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/255353-eres-servidor-publico-la-corte-suprema-impone-igualdad-en-beneficios-laborales-lee-la-nota>
- Castro Castro, José F. (2001). *Discriminación en las relaciones laborales, algunos casos particulares*. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf
- Céspedes Camacho, M. M. (2023). Obtenido de <file:///C:/Users/Pao%20Flores/Downloads/5629-Texto%20del%20art%C3%ADculo-22203-1-10-20230502.pdf>
- Chaname Orbe, R. (2015). *La Constitución comentada*. Ediciones Legales E.I.R.L.



- Charaja, C. (2004). *Investigación Científica*. . Puno: Nuevo Mundo.
- Chavez Bustinza, M. F., & Llamacponcca Uñapillco, M. (2017). *Derechos laborales de contratados permanentes del régimen del Decreto Legislativo N° 276 de la Municipalidad Provincial de Sandia - Puno*. Obtenido de <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/208>
- Chavez, F., Curay, F., De Lama, M., Munayco, E., & Quiroz, L. (2011). *Jurisprudencia Laboral para el abogado litigante*. Lima: El Buho E.I.R.L.
- Condezo Taipicuri, M. I. (2012). *Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios*. Obtenido de <http://justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/TESIS%20MARIA%20CONDEZO.pdf>
- Convenio colectivo a nivel centralizado 2022-2023. (30 de junio de 2022). Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3342574/Convenio%20colectivo%20centralizado%20estatal%202022-2023_compressed%20%281%29.pdf.pdf?v=1656777856
- Convenio colectivo a nivel centralizado 2024-2025. (30 de junio de 2024). Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6580814/5726168-convenio-colectivo-centralizado-2024-2025.pdf?v=1720112022>
- Convenio colectivo centralizado 2023-2024. (30 de junio de 2023). Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4959069/Convenio%20Colectivo%20a%20Nivel%20Centralizado%202023%20-%202024.%20Suscrito%20entre%20la%20Representaci%C3%B3n%20empleadora%20del%20Estado%20y%20la%20Representaci%C3%B3n%20Sindical.pdf?v=1691607953>
- Convenio N° 111, Organización Internacional de Trabajo. (25 de junio de 1958). Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D731ECB8B979E54205257E14005A8EA1/\\$FILE/7_C111_CONVENIO_SOBRE_DISCRIMINACION.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D731ECB8B979E54205257E14005A8EA1/$FILE/7_C111_CONVENIO_SOBRE_DISCRIMINACION.pdf)



- Cornejo Vargas, C. (2008). Obtenido de
[file:///C:/Users/Pao%20Flores/Downloads/12221-
Texto%20del%20art%C3%ADculo-48626-1-10-20150428.pdf](file:///C:/Users/Pao%20Flores/Downloads/12221-Texto%20del%20art%C3%ADculo-48626-1-10-20150428.pdf)
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Poder Ejecutivo. (06 de marzo de 1984). Obtenido de
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8978/276.pdf?v=1530033843>
- Decreto Ley N° 17687, Gobierno Revolucionario. (06 de junio de 1969). Obtenido de
<https://docs.peru.justia.com/federales/decretos-leyes/17687-jun-6-1969.pdf>
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa. Poder Ejecutivo. (15 de Enero de 1990). Obtenido de
[https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-
content/uploads/2020/08/DECRETO_SUPREMO_005-90-PCM.pdf](https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/DECRETO_SUPREMO_005-90-PCM.pdf)
- Decreto Supremo N° 261-2019-EF, Ministerio de Economía y Finanzas. (09 de Agosto de 2019). Obtenido de
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/351150/DS261_2019EF.pdf?v=1565642704
- Decreto Supremo N° 320-2022-EF, Ministerio de Economía y Finanzas. (28 de diciembre de 2022). Obtenido de
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4004784/DS320_2022EF.pdf.pdf?v=1672325621,](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4004784/DS320_2022EF.pdf.pdf?v=1672325621)
- Decreto Supremo N° 420-2019-EF, Ministerio de Economía y Finanzas. (31 de diciembre de 2019). Obtenido de
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/471503/DS420_2019EF.pdf?v=1577986491
- Ferrer de la Cruz, K. D. (2023). Obtenido de
<https://repositorio.unheval.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/a4a97836-b06b-4886-8b4a-ebef2fa103ae/content>
- García, A. (2010). *¿Cómo se está aplicando los principios laborales en el Perú? Un enfoque teórico – jurisprudencial*. Lima: Lima: el Buho E.I.R.L.



- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación - Sexta edición*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. de C.V.
- Huamani Santiago, M. (2022). *Vulneración laboral a trabajadores contratados por modalidad CAS luego de la vigencia de la Ley 29849 en el Hospital Regional de Huancavelica año 2014*. Obtenido de [file:///C:/Users/Pao%20Flores/Downloads/89-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1348-1-10-20240206%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Pao%20Flores/Downloads/89-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1348-1-10-20240206%20(1).pdf)
- Ignacio Velazco, W. (2019). *El caso de la exclusión de los servidores públicos contratados que no perciben el subsidio por fallecimiento y gastos de sepelio según el Decreto Legislativo N° 276*. Obtenido de https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/13383/Ignacio_Velazco_Wilder.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Informe Técnico N° 1066-SERVIR/GPGSC. (12 de julio de 2019). Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1372593/Informe%20T%C3%A9cnico%201066-2019-SERVIR-GPGSC.pdf>
- Informe Técnico N° 271-SERVIR/GPGSC. (19 de Febrero de 2018). Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1369789/Informe%20T%C3%A9cnico%20271-2018-SERVIR-GPGSC.pdf>
- Lacuaña Cahuana, Eduardo R. (2023). *Contratos administrativos de servicios y la vulneración a los principios laborales del derecho al trabajo en la municipalidad provincial Melgar-Ayaviri, periodo 2023*. Obtenido de https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/20901/Lacua%20b1a_Cahuana_Eduardo_Raul.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ley N° 24041, Congreso de la República. (27 de diciembre de 1984). Obtenido de <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/24041.pdf>
- Maquera Pilco, R. (2015). Obtenido de https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/2189/Maquera_Pilco_Richard.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=147&zoom=100,109,94



- Molina Ochoa, P. E. & Romero Guallasaca, R. I. (2023). Obtenido de [file:///C:/Users/Pao%20Flores/Downloads/Dialnet-LaVulneracionDelDerechoAlTrabajoYElDesarrolloSocia-9205968%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Pao%20Flores/Downloads/Dialnet-LaVulneracionDelDerechoAlTrabajoYElDesarrolloSocia-9205968%20(1).pdf)
- Moscol Humán, L. K. . (2023). *El otorgamiento del subsidio por luto y sepelio en los trabajadores contratados permanentes del sector público*. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e5156388-d405-492d-97e8-649edb3eb8ab/content>
- Muñoz, C. (2011). *Como eleaborar y asesorar una investigación de tesis*. (Segunda edición. ed.). Mexico: Pearson Educación.
- Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUCP, Cuarta Edición.
- Pineda, J. (2017). *El Proyecto de Tesis en Derecho: La forma más fácil de hacerlo*. Puno: Altiplano E.I.R.L.
- Poyanco, R. (2017). *Derechos Sociales y Políticas Públicas. El Principio de Progresividad*. . Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r37891.pdf>
- Roberto Hernandez, Carlos Fernandez , Pilar Baptista. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Rodríguez Vera, Ivi. (2021). *Vulneración de los derechos laborales en el régimen laboral de la micro y pequeña empresa*. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4505/VULNERACION%20DE%20LOS%20DERECHOS%20LABORALES%20EN%20EL%20R%20GIMEN%20MYPE.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Rosas, J. (2015). *El Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Primera Edición*. Lima: El Buho E.I.R.L.
- Sentencia del Exp. 03051-PA/TC Tribunal Constitucional. (15 de setiembre de 2020). Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/03051-2015-AA.pdf>
- Sentencia del Exp. 05652-2007-PA/TC, Tribunal Constitucional del Perú. (06 de noviembre de 2008). Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/05652-2007-AA.pdf>



- Soria Pulig, U. M. (2022). *La vulneración de los derechos laborales a los trabajadores y la desobediencia de preeminencia de la Ley*. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/14885/1/UR-DER-PDI-100-2022.pdf>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (s.f.). *Discriminación en el trabajo*. Obtenido de <https://trabajoapurimac.gob.pe/wp-content/uploads/25-04-2022-Discriminacion-en-el-Trabajo-2022.pptx.pdf>
- Tapia Lescano, M. R. & Narrea Chang, V. C. (2023). *La discriminación laboral en las empresas y la vulneración al derecho a la igualdad durante la pandemia en Lima, 2021*. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2556/Tapia%20Lescano%2c%20M.%20R.%2c%20%26%20Narrea%20Chang%2c%20V.%20C..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, A. (2019). *Metodos de investigacion de la ciencia o dogmatica juridica*. Actualidad Civil N°63,357-398.



ANEXOS

ANEXO 1. Proyecto de Ley

PROYECTO DE LEY N° 0001-2024
PROYECTO DE LEY QUE PROMUEVE LA IGUALDAD DE DERECHOS
SOCIOLABORALES ENTRE LOS TRABAJADORES DEL DECRETO
LEGISLATIVO N° 276 LEY DE BASES DE LA CARRERA
ADMINISTRATIVA.

Artículo 1.- Objeto de la Ley.

La presente Ley tiene por objeto promover la igualdad de derechos laborales y hacer efectivo el principio de progresividad en el entorno laboral, a favor de los trabajadores del Decreto Legislativo N° 276 que adquirieron estabilidad laboral en aplicación del artículo 1 de la Ley 24041, a fin de que, en las entidades del estado, se aplique el principio de igualdad, así como también el principio de progresividad de los derechos laborales.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

La presente Ley es de aplicación a nivel nacional para las entidades del sector público, en sus tres niveles de gobierno, que tengan personal contratado que haya adquirido estabilidad laboral en aplicación del artículo 1 de la Ley 21041.

Artículo 3.- Incorporación del inciso 1 del artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa, inciso que contiene a la vez los siguientes literales a, b, c, y d.

Incorpórese el inciso 1 al artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276, el mismo que contendrá cuatro literales bajo el siguiente orden: a, b, c, y d; los cuales quedan redactados de la siguiente manera:



Artículo 48.- Contenido

La remuneración de los servidores contratados será fijada en el respectivo contrato de acuerdo a la especialidad, funciones y tareas específicas que se le asignan, y no conlleva bonificaciones de ningún tipo, ni los beneficios que esta Ley establece.

Inciso 1: Los trabajadores del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público que hayan adquirido estabilidad laboral al amparo del artículo 1 de la Ley 24041, y a la fecha vengan laborando en las entidades públicas del estado, tienen los siguientes derechos:

- a) Asignación por años de servicios, correspondiente a dos remuneraciones totales al cumplir los 25 años de servicios; y tres remuneraciones totales al cumplir los 30 años de servicios.
- b) Subsidio por luto, correspondiente a dos remuneraciones totales del servidor a la fecha del fallecimiento de familiar directo, hijos, padres o cónyuge.
- c) Subsidio por gastos de sepelio, la misma que se otorga en base a dos remuneraciones totales, siempre y cuando el servidor acredite haber sufragado los gastos por fallecimiento de familiar directo, hijos, padres o cónyuge y
- d) Compensación por tiempo de servicios, correspondiente al íntegro de una remuneración total, la misma que debe multiplicarse por los años de servicios prestados al estado peruano.

Artículo 4.- Cumplimiento de la presente Ley

Respecto a su cumplimiento, esto estará a cargo de los tres niveles de gobierno, así como del propio Ministerio de Economía y Finanzas, quienes se encargarán de implementar todos los mecanismos necesarios a fin de cumplir lo establecido por el



presente proyecto de Ley, ello, a fin de fomentar la aplicación del principio de igualdad y progresividad en el entorno laboral.

Artículo 5.- Entrada en vigencia

La presente Ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial el peruano, a partir de dicha fecha, todas las entidades públicas del estado están en la plena obligación de garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley.

Puno, a la fecha de presentación.

EXPOSICION DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS

El Decreto Legislativo 276 Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, es la norma general que regula las actividades del sector público, esta norma ha sido emitida en los años 80, y contempla dos tipos de trabajadores, los trabajadores nombrados y los trabajadores contratados; mientras los primeros de éstos hacen carrera administrativa y perciben todos los beneficios laborales que la norma otorga, por ejemplo, asignaciones económicas por haber cumplido años de servicios, subsidios por luto y gastos de sepelio, bonificación personal o quinquenios, entre otros; los trabajadores contratados y conforme lo prevé el artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276 se les niega todo derecho de acceder a los beneficios laborales que el Decreto Legislativo N° 276 contempla.

Ahora para la incorporación del inciso 1 del artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276 existe fundamentos sólidos que respaldan dicha propuesta, pues en la jurisprudencia peruana la Corte Suprema ya se ha pronunciado al respecto, por ejemplo, en el expediente número 14736-2017 Moquegua, la misma que fue objeto de consulta y aprobada por la Corte Suprema del Perú, en dicho proceso, en resumen, el juzgado de



primera instancia vía control difuso ha declarado inaplicable el contenido del artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276, en consecuencia ha reconocido el derecho de gozar de las vacaciones trucas a favor de una trabajadora contratada sujeta a la Ley de la Carrera Administrativa (con la atingencia de que esta trabajadora solo era contratada, ello, implica que no había sido incorporada en aplicación del artículo 1 de la Ley 24041), y en esencia para llegar a tal decisión los juzgados de instancia han desarrollado el principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

Por su parte la Corte Suprema al momento de aprobar la Sentencia de Vista en consulta, la aprobó reafirmando el contenido del principio de igualdad y no discriminación, adicional a ello, desarrolló ampliamente los tratados internacionales suscritos por el Perú, incidiendo en el principio de igualdad entre trabajadores de un mismo régimen laboral, y sostuvo que el contenido del artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276 evidentemente vulnera el principio del derecho a la igualdad y no discriminación.

Por otro lado, es pertinente citar un pronunciamiento reciente de la Corte Suprema recaída en la Casación N° 16069-2022 Lima de fecha veintitrés de enero de 2024, donde también se ha establecido criterios fundamentales respecto al derecho fundamental a la igualdad, la misma que obliga a la administración pública a otorgar un trato igualitario a todos los servidores públicos que se encuentran en similares condiciones para poder percibir un beneficio laboral.

En la Casación hecha referencia precedentemente, la Corte Suprema cita el artículo uno del convenio número 111 de la Organización Internacional de Trabajo, cuyo contenido establece que, para efectos del convenio en referencia, el término de discriminación comprende: cualquier acto de distinción, preferencia o exclusión que se fundamente en motivos de raza, sexo, color, opinión política, religión, origen social o



ascendencia nacional que tenga por objeto alterar o anular la igualdad de oportunidades, o la igualdad de trato en el empleo u ocupación, así también en dicha casación se cita la sentencia del Tribunal Constitucional tramitado en el expediente N° 008-2005-PI/TC en la cual se ha establecido que el principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral, hace referencia en específico a la regla de no discriminación en materia laboral.

En tal medida, en forma específica el artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276 solo indica de forma expresa trabajadores contratados, pues en ningún extremo regula la condición de los trabajadores que hayan adquirido estabilidad laboral al amparo de la Ley 24041, pues estos últimos si bien es cierto son denominados contratados permanentes, una vez repuestos a su puesto laboral, ellos, ya no suscriben contratos ni condiciones labores en las cuales se desempeñan, pues ocupan una plaza organiza a plazo indeterminado y simplemente pueden ser destituidos o separados de la institución en base a las reglas disciplinarias establecidas en el propio Decreto Legislativo N° 276; razón a ello, debe implementarse el presente proyecto de Ley a fin de promover la aplicación del principio de igual y el principio de progresividad,

II. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El presente proyecto de Ley, si bien es cierto, al aprobarse generará un impacto económico en las Arcas del Estado; sin embargo, a la vez generará mayor confianza de los ciudadanos hacia el estado, pues se romperán las brechas de desigualdad que a la fecha se mantiene en temas remunerativos y reconocimiento de beneficios laborales a favor de los trabajadores de los distintos regímenes laborales que coexisten en el Perú, de esa forma como estado se garantizará el fiel cumplimiento de la Constitución (pues ahí se regula el principio de igualdad y el principio de no discriminación), así como también se garantiza el cumplimiento de los tratados internacionales suscritos por el estado peruano (tratados internacionales en los cuales se incide en el derecho a la igualdad y no



discriminación en el ámbito laboral), así también la aprobación de este proyecto de Ley brindara una mejor calidad de vida a favor de los servidores públicos del Decreto Legislativo N° 276 Ley de bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, pues podrán tener un adicional monto económico que les permita mejorar sus condiciones de vida.

III. IMPACTO DE LA VIGENCIA DEL PROYECTO DE LEY PLANTEADO

El proyecto de Ley, propone la incorporación del inciso 1 en el artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa, porque hasta la fecha actual los trabajadores contratados que han adquirido estabilidad laboral al amparo de la Ley N° 24041 se han mantenido relegados en el tiempo, pues nunca han podido acceder a los beneficios laborales que la Ley de la carrera administrativa contempla, peor aún con las ultimas modificatorias emitidas por el gobierno central en la cual han dispuesto el incremento del Monto Único Consolidado que solo se da a favor del personal nombrado que pertenece a la categoría de auxiliar, técnico y profesional, así también los convenios colectivos a nivel centralizado en los cuales también se ha dispuesto incrementos solo a favor de personal nombrado de la carrera administrativa que pertenecen a la categoría de auxiliar, técnico y profesional, peor aun cuando en dichos convenios colectivos también se ha dispuesto incrementos para otros regímenes laborales, por ejemplo, para servidores CAS, para servidores del Decreto Legislativo N° 728, entre otros, pero en ningún extremo de esos convenios colectivos hacen referencia a los trabajadores contratados al amparo del Decreto Legislativo N° 276, razón a ello, es de vital importancia la aprobación y posterior promulgación del presente proyecto de Ley, a fin de eliminar las brechas de desigualdad que hasta la fecha se mantienen.



ANEXO 2. Ficha de análisis de caso

<u>CASACIÓN N°</u>	
Órgano jurisdiccional:	
Materia:	
Demandante:	
Demandado:	
Fecha:	
Pieza procesal objeto de análisis:	
Estado:	
1. Documento o normativa observados:	
2. Resumen del caso:	



ANEXO 3. Ficha de resumen

<u>FICHA DE RESUMEN</u>	
Libro:
Autor:
Editorial:	Año:
Edición:	Página:
Tema:	
Resumen:



ANEXO 4. Ficha bibliográfica

<u>FICHA BIBLIOGRÁFICA</u>
Autor:
Año de publicación:
Título:
Lugar y editorial:
Página:



ANEXO 5. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	EJES TEMÁTICOS	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo el artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público vulnera los derechos laborales de los trabajadores contratados permanentes que adquirieron estabilidad laboral bajo el amparo de la Ley N° 24041?</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICO</p> <p>¿El contenido del artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público vulnera los principios laborales establecidos en nuestro ordenamiento jurídico?</p> <p>¿Existen criterios doctrinarios y jurisprudenciales que justifiquen lo establecido por el artículo 48 del Decreto Legislativos N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público?</p> <p>¿Existen o no, diferencias jurídicamente relevantes entre los trabajadores contratados permanentes y trabajadores nombrados amparados por el Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público respecto a los beneficios que otorga a favor del personal nombrado?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Analizar cómo el artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público vulnera los derechos laborales de los trabajadores contratados permanentes que adquirieron estabilidad laboral bajo el amparo de la Ley N° 24041.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar si el contenido del artículo 48 del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público vulnera los principios laborales establecidos en nuestro ordenamiento jurídico</p> <p>Establecer si existen criterios doctrinarios y jurisprudenciales que justifiquen lo establecido por el artículo 48 del Decreto Legislativos N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público.</p> <p>Identificar si existen o no, diferencias jurídicamente relevantes entre los trabajadores contratados permanentes y trabajadores nombrados amparados por el Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público respecto a los beneficios que otorga a favor del personal nombrado.</p>	<p>Los principios laborales en la legislación peruana y los tratados internacionales referentes a la igualdad en las condiciones laborales.</p> <p>Derechos laborales establecidos en el Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.</p> <p>La igualdad ante la Ley contemplada en la Constitución Política del Perú y la no discriminación en las condiciones laborales.</p>	<p>ENFOQUE:</p> <p>Cualitativo</p> <p>METODO:</p> <p>Dogmático</p> <p>TIPO:</p> <p>Investigación documental</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>La población está constituida por la doctrina y la jurisprudencia</p> <p>MUESTRA:</p> <p>Jurisprudencia referente a la igualdad en las condiciones laborales</p> <p>TÉCNICA: Observación documental y análisis de caso.</p> <p>INSTRUMENTOS:</p> <p>Fichas de análisis de caso.</p> <p>Ficha bibliográfica.</p> <p>Fichas de resumen.</p>



ANEXO 6. Declaración jurada de autenticidad de tesis



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo GESEÑA PAOLA FLORES MEDINA
identificado con DNI 46374002 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES
CONTRATADOS BAJO EL REGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO
Nº 276, LEY DE BASES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA"

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 19 de DICIEMBRE del 20 24

FIRMA (obligatoria)



Huella



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo GESENIA PAOLA FLORES MEDINA,
identificado con DNI 46374002 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES
CONTRATADOS BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO
N° 276, LEY DE BASES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

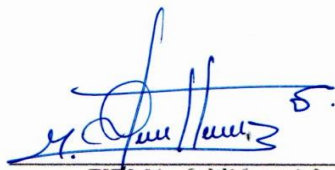
En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mio; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 19 de DICIEMBRE del 2024


FIRMA (obligatoria)



Huella