

**FACULTAD DE DERECHO**

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

**Afectación al principio de igualdad laboral con la  
coexistencia de distintos regímenes laborales en  
la administración pública**

Santiago Victor Mattos Carhuapoma

Para optar el Título Profesional de  
Abogado

Huancayo, 2023

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

### **Dedicatoria**

A Dios, quien ha sido mi guía, refugio y fortaleza. A mi madre Clarisa por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía. A mi esposa Julia Victoria, por apoyarme, extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día. Finalmente, quiero dedicar esta tesis a mis hijos; Evelyn, Rony, Juliana y Víctor, porque con sus oraciones y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

## **Agradecimientos**

A mi tutor Mag. Lucio Raúl Amado Picón por el tiempo dedicado y los conocimientos brindados.

A mi madre Clarisa por darme la vida y por enseñarme a vivirla.

A todos mis familiares y amigos.

## Resumen

Teniendo conocimiento de que en el Perú, en la administración pública coexisten tres regímenes laborales, los trabajadores bajo los alcances del Decreto Legislativo N.º 276, así como los que pertenecen al régimen laboral previsto por el Decreto Legislativo N.º 728; y, por último, en mayor número, los servidores públicos, bajo los alcances del Decreto Legislativo N.º 1057; por tanto, existen tratos diferenciados en cuanto se refiere a sus remuneraciones y otros derechos conexos.

Por ello, propusimos como título “Afectación al principio de igualdad laboral, con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública”, resaltando que se vienen transgrediendo derechos constitucionales como la igualdad entre todo servidor, al principio de la dignidad humana, puesto que en un mismo Estado, no pueden coexistir diversas normas que regulan diversos regímenes laborales, claro está, con el consiguiente castigo para unos frente a los otros, en cuanto se refiere al goce efectivo de los derechos constitucionales.

Sobre este particular, si bien el Congreso de la República, mediante Ley N.º 31131 dispuso la eliminación del contrato CAS en la administración pública; sin embargo, una vez que fue demandada su inconstitucionalidad, pese a que el Poder Ejecutivo, luego se desistió de la demanda; empero el Tribunal Constitucional tuvo la ocasión de pronunciarse al respecto, y en la práctica declaró válido al régimen CAS; solo con algunas precisiones que los servidores que tengan cierto tiempo de manera permanente de servicios podían pasar a la modalidad contractual de plazo indeterminado; pero no se les reconoció los

derechos al pago de la compensación por tiempo de servicios, al pago de las gratificaciones en igualdad de condiciones, entre otros.

Por lo tanto, la importancia de la presente investigación estriba allí, con el sustento que en un estado democrático de derecho, no pueden coexistir tres regímenes laborales con tratos discriminatorios.

**Palabras claves:** trato discriminatorio, coexistencia de regímenes laborales, administración pública.

## **Abstract**

Being aware that, in Peru, in the public administration, three labor regimes coexist, such as workers under the scope of Legislative Decree No. 276, as well as those who belong to the labor regime provided for by Legislative Decree No. 728; and, finally, in greater number, public servants, under the scope of Legislative Decree No. 1057, therefore, there are differentiated treatments in terms of their remuneration and other related rights.

For this reason, we proposed as a title "Affectation of the principle of labor equality, with the coexistence of different labor regimes in the public administration", emphasizing that constitutional rights such as equality among all servants are being violated, at the principle of human dignity, since that, in the same State, different norms that regulate different labor regimes cannot coexist, of course, with the consequent punishment for one against the other, as far as the effective enjoyment of constitutional rights is concerned.

In this regard, although the Congress of the Republic, through Law 31131, ordered the elimination of the CAS contract in the public administration; however, once its unconstitutionality was demanded, despite the fact that the Executive Branch later withdrew the demand; however, the Constitutional Court had the opportunity to rule on the matter, and in practice declared the CAS regime valid; only, with some clarifications, that, the servers that have a certain time of permanent service, could pass to the contractual modality of indefinite term; however, their rights to payment of compensation for length of service, payment of bonuses under equal conditions, among others, were not recognized.

Therefore, the importance of this research lies there, with the support that, in a Democratic State of Law, three labor regimes with discriminatory treatment cannot coexist.

**Keywords:** discriminatory treatment, coexistence of labor regimes, public administration.

## Índice

Portada.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimientos.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	vi
Índice.....	viii
Índice de Tablas .....	xii
Introducción.....	xiii
Capítulo I.....	1
Planteamiento del Problema .....	1
1.1. Planteamiento.....	1
1.2. Formulación del Problema: Problema General y Específicos.....	3
1.2.1. Problema general .....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Justificación de la Investigación .....	4
1.3.1. Justificación teórica.....	4
1.3.2 Justificación social .....	4
1.3.3. Justificación académica .....	5
1.3.4 Justificación económica .....	5
1.4. Objetivos de la Investigación: General y Específicos .....	5
1.4.1. Objetivo general.....	5
1.4.2. Objetivos específicos.....	5

1.5. Limitaciones de la Investigación.....	6
1.6. Aspecto Ético de la Investigación.....	6
1.7. Delimitación.....	6
1.7.1. Delimitación geográfica.....	6
1.7.2. Delimitación de especialidad .....	7
Importancia.....	7
Capítulo II.....	8
Marco Teórico .....	8
2.1. Revisión de la Literatura Relacionada a la Investigación .....	8
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	8
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	17
2.1.3 Antecedentes locales.....	26
2.2. Bases Teóricas.....	29
2.2.1. Teoría de la igualdad .....	29
2.2.2. Teoría de la administración pública .....	32
2.2.3. Teoría de la diferenciación.....	36
2.2.4. Principios del derecho laboral.....	41
2.2.5 Posturas jurisprudenciales.....	42
2.3. Definición de Términos.....	48
Capítulo III.....	50
Hipótesis y Categorías .....	50
3.1. Hipótesis: General y Específicos.....	50
3.1.1. Hipótesis general .....	50

3.1.2. Hipótesis específicos .....	50
3.2. Categorías.....	50
3.3. Operacionalización .....	51
Capítulo IV.....	52
Aspectos Metodológicos .....	52
4.1. Método, Nivel, Tipo y Diseño de la Investigación .....	52
4.2. Población, Muestra y Muestreo .....	52
4.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	53
4.4. Técnicas de procesamiento de datos.....	57
Capítulo V.....	58
Análisis de los Resultados de la Investigación .....	58
5.1. Análisis de la entrevista a tres abogados especialistas, cuya carta de consentimiento informado se adjunta en calidad de anexo:.....	58
5.1.1. Entrevistado 1 (abogado).....	58
5.1.2 Entrevistado 2 (abogado).....	61
5.2. Entrevista a magistrados especialistas de una Sala superior Especializado en materia laboral.....	68
5.2.1. Entrevistado 1 (magistrado 1).....	68
5.2.2. Entrevista a magistrados (magistrado 2) .....	71
5.2.3. Entrevista a magistrados (magistrado 3) .....	75
Conclusiones.....	79
Recomendaciones.....	80
Referencias .....	81
6. ANEXOS .....	84

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables.....	84
Anexo 2. Guía de entrevista.....	86

**Índice de Tablas**

Tabla 1 Operacionalización .....	51
----------------------------------	----

## Introducción

Partimos proponiendo como título: Afectación al principio de igualdad laboral, con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública. Se trata de una investigación de enfoque cualitativo, de tipo básico, de nivel descriptivo, de diseño no experimental. Entre los métodos a los que se recurrió se tiene al análisis y al inductivo; el problema general fue el siguiente: ¿cómo se afecta al principio de igualdad laboral, con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública de Perú? Para ello nos propusimos como objetivo general: analizar cómo se afecta al principio de igualdad laboral, con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública de Perú.

Se recurrió al método inductivo, por tratarse de una investigación de enfoque cualitativa; se trabajó con muestras no probabilísticas intencionales; que al tratarse de una investigación cualitativa, no experimental, descriptivo, básico, se identificó a seis profesionales del derecho para realizar las entrevistas del caso; tres jueces superiores y tres abogados de la especialidad en derecho laboral; cuyos resultados ayudaron a sustentar la parte dogmática del presente trabajo.

La presente investigación se dividió por capítulos; en consecuencia, tenemos, en el capítulo I, al planteamiento del problema de investigación; conteniendo al problema en sí, a las justificaciones del caso e importancia, así como los objetivos. En el capítulo II, se trató el marco teórico, subdividido en antecedentes de la investigación, en las bases teóricas y las bases conceptuales. Por su parte, en el capítulo III, se plasmó las hipótesis y las categorías, por tratarse de una investigación cualitativa. En el capítulo IV, se sustenta los

aspectos metodológicos. En capítulo V, se encuentran plasmados los resultados de las entrevistas; para terminar se formó las conclusiones y las recomendaciones. Se arribó a la conclusión central: con la coexistencia de los distintos regímenes laborales en la administración pública se afecta al principio de igualdad laboral, referidos a las remuneraciones y otros derechos conexos, como el pago de la compensación por tiempo de servicios, el derecho de sindicalización, y el pago de las gratificaciones.

El autor

## Capítulo I

### Planteamiento del Problema

#### 1.1. Planteamiento

En toda administración pública del mundo, necesariamente las actividades de gestión se realizan por medio de las personas, ya sean desde los trabajos remotos, así como bajo los sistemas tradicionales de la presencialidad pura; pero el Estado funciona por medio de las personas, que ocupan diversos cargos en la estructura estatal; entre las que se pueden destacar a los funcionarios y los servidores públicos; divididos en grupos ocupacionales. Por lo que no existe Estado, que se pueda desenvolver sin estos funcionarios.

Como lo precisan Vázquez & Vázquez (2022), en el artículo titulado “El derecho humano al trabajo digno y a la promoción de ambientes laborales pro persona”, que se trata de una investigación cualitativa, no experimental; cuyo objetivo fue el siguiente: definir el *derecho humano al trabajo digno o decente* es una investigación básica, descriptiva, bibliográfica; y, la conclusión de interés fue el siguiente:

Hasta aquí, hemos expuesto a manera de reflexión, la imperiosa necesidad de dotar de contenido los *Derechos Humanos* respecto a la salud mental positiva ocupacional, como marco para alcanzar la justiciabilidad y aplicación, protección y educación del derecho humano al trabajo digno o trabajo decente (p. 19).

Esta investigación reciente, lo que en el fondo resalta es que, entre los derechos laborales, deben existir una igualdad entre todos los trabajadores, respetando solo sus jerarquías o niveles; mas no así, generando distintos regímenes laborales, tal vez, con la finalidad de optimizar la administración

pública, pero en el fondo, lo que se generó fue, una desigualdad, en los derechos laborales.

En el Perú en la actualidad, coexisten diversos regímenes laborales, por un lado, los que se encuentran con el Decreto Legislativo 276, otros dentro de los alcances del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728; y otro grupo bajo los alcances del Decreto Legislativo 1057; que si bien se logró uniformizar para ser sancionados por faltas graves, pero persisten las diferencias por razones de sueldos, descansos vacacionales, pago por compensación de tiempo de servicios, el pago por los aguinaldos, entre otros.

Mientras que por un lado, el Congreso de la República, pretende reivindicar algunos derechos laborales, por ello, el día 23 de enero de 2022, promulgó la Ley 31115, que derogó los artículos 2, 3, 4, 13, la cuarta disposición complementaria y final y la única disposición derogatoria del Decreto de Urgencia 016-2020, y, se restituye las normas de la Ley 24041; y por otro, desde las posturas del Ejecutivo, que ponen en cuestión las normas, como cuando se derogó la ley de los contratos administrativos de servicios.

Además, en cuanto se refiere al cumplimiento de la jornada laboral, así como a las responsabilidades, estas son idénticas, por cuanto prestan sus servicios a la administración pública; sin embargo, la diferencia o los tratos diferenciados se ven vislumbrados en el goce y ejercicio de otros derechos laborales, como lo señalamos líneas arriba.

Pero, si partimos de la concepción del artículo 26 de la Constitución Política del Estado, que estableció lo siguiente: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: igualdad de oportunidades sin discriminación; carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley;

interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.” De allí que, si contamos con un programa constitucional de la igualdad en el trato en el sistema laboral, entonces, por qué existe tratos diferenciados.

Por lo que, refiriéndonos solo a dos aspectos: a) a las labores que desempeñan los trabajadores del sector público, sin importar su régimen, pues son idénticos; y, b) en cuanto se refiere a sus remuneraciones y otros derechos laborales, como las gratificaciones, la compensación por tiempo de servicios, y el sueldo; en esta parte, existen diferentes entre los tres regímenes antes indicados.

Por lo tanto, con la presente investigación, lo que pretendemos es que exista un único régimen laboral, para de ese modo no realizar actos diferenciados, y que todos los servidores y funcionarios de la administración pública tengan en realidad los mismos derechos.

## **1.2. Formulación del Problema: Problema General y Específicos**

### ***1.2.1. Problema general***

¿Cómo se afecta al principio de igualdad laboral, con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública de Perú?

### ***1.2.2. Problemas específicos***

- a) ¿Por qué se cerró la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 276 en la administración pública de Perú?
- b) ¿Por qué se viene cerrando la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú?

- c) ¿Por qué se generó un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057?

### **1.3. Justificación de la Investigación**

La presente investigación es fenomenológica o cualitativa, que a decir de Arias (2019, p. 163) “es conveniente resaltar que un método (...), como el fenomenológico, posee toda una estructura que amerita el conocimiento y manejo por parte del investigador (...)”. Por ello, a continuación, justificamos la importancia de la investigación, así como los aportes que pretendemos generar a la culminación de la misma.

#### **1.3.1. Justificación teórica**

Es sabido es que en el Perú en la actualidad coexisten tres regímenes laborales en la administración pública: los servidores y funcionarios públicos bajo los alcances del Decreto Legislativo 276, otros que se encuentran bajo los alcances del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, y en la actualidad, la mayoría bajo los alcances del Decreto Legislativo 1057, pero con diferentes tratamientos en cuanto se refieren a sus derechos laborales, como el pago de las gratificaciones, la compensación por tiempo de servicios, entre otros. Lo que se pretende es demostrar que, en el Perú, deben uniformizarse los regímenes a uno solo, por ello, se justifica la presente investigación.

#### **1.3.2 Justificación social**

De hecho, que el impacto social de la coexistencia de estos tres regímenes para desarrollar las mismas actividades o las mismas funciones o atribuciones; a su vez, con distinto tratamiento en cuanto se refiere a los derechos laborales que por mandato constitucional son irrenunciables; sin

embargo, existen tratos diferenciados; por ello, el interés de la presente investigación.

### **1.3.3. Justificación académica**

Con la presente investigación, pretendemos generar espacios para la reflexión de cómo coexisten tres regímenes laborales diferenciados, de cómo se afectan derechos fundamentales a la igualdad; y que en el futuro pueda servir como punto de referencia para otras investigaciones.

### **1.3.4 Justificación económica**

No es usual realizar una justificación económica en una investigación; pero al tratarse de una investigación descriptiva propositiva, existirá un momento en el que se sustentará la importancia de la vida económica del Estado, que al contar con tres regímenes diferenciados, pues tiene que ver con el manejo presupuestal, por ello se justifica desde este plano.

## **1.4. Objetivos de la Investigación: General y Específicos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Describir cómo se afecta al principio de igualdad laboral, con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública de Perú.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a) Analizar por qué se cerró la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 276 en la administración pública de Perú.

- b) Analizar por qué se viene cerrando la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú.
- c) Analizar por qué se generó un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057.

### **1.5. Limitaciones de la Investigación**

Como en toda investigación que se emprende, las limitaciones están presentes por diversos factores en la planificación y en el desarrollo de la presente investigación, se tuvo algunas limitaciones: el no poder entrevistar a los profesionales previamente seleccionados; pues al tratarse de una investigación cualitativa, se tendrá como base a las entrevistas, con la finalidad de corroborar los datos hallados en la parte dogmática. También otra limitación fue que muchos profesionales no quisieron firmar el consentimiento informado, y otros prefirieron mantenerse en reserva en cuanto se refiere a sus identidades.

### **1.6. Aspecto Ético de la Investigación**

Declaramos que el presente trabajo es original y, cuando sea necesario realiza citas a determinados investigadores, respetando el tema ético, los citaremos como corresponde.

### **1.7. Delimitación**

#### ***1.7.1. Delimitación geográfica***

El presente trabajo de investigación se ha desarrollado en la ciudad de Huancayo, por ello, incluso los profesionales seleccionados para las encuestas del caso fueron profesionales del derecho de la especialidad de derecho laboral, que laboran en esta región.

### **1.7.2. Delimitación de especialidad**

La investigación se ubica en la especialidad del derecho laboral, pero enfocada en la administración pública, mas no así en la actividad privada.

#### **Importancia**

Como toda investigación, en la presente resaltamos su importancia, a partir de la coexistencia de diversos regímenes laborales en la administración pública en el Perú; y, con ello se han generado brechas de desigualdad, como son en cuanto al pago de la compensación por tiempo de servicios, al pago de las gratificaciones por fiestas patrias y navidad. En consecuencia, con los resultados de la presente, queremos que se unifiquen los regímenes laborales en una sola, y allí está nuestra propuesta.

## Capítulo II

### Marco Teórico

#### 2.1. Revisión de la Literatura Relacionada a la Investigación

En este acápite, incluiremos artículos científicos u otras investigaciones, con la finalidad de darle sustento a la investigación, resaltando su utilidad en cada caso; con fines de mejor entendimiento este acápite lo hemos clasificado, en el siguiente orden, primero, desarrollaremos a los antecedentes internacionales, luego a los nacionales, y concluiremos con los antecedentes locales es decir, de mayor a menor.

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

Díaz (2020) defendió la tesis doctoral: *Ética pública y derecho disciplinario: su proyección policial*, en la Universidad de Salamanca, para lograr el grado de Doctor en Derecho; cuyo objetivo propuesto fue el siguiente: Demostrar la importancia de la coexistencia de dos subsistemas, el ético público y el jurídico-administrativo disciplinario; investigación que recurrió al método científico; de enfoque cualitativo, teórico, descriptivo propositivo; no experimental; y, que la contrastación de su hipótesis fue el siguiente:

En todo caso, tras la correcta comprensión de los dos subsistemas previos, el ético público y el jurídico-administrativo-disciplinario, con su implantación y tradición en nuestro país es de la máxima importancia finalizar este proceso analítico con un remate adecuado, que muestre como colofón el sistema disciplinario policial con todas las partes que lo integran, comprobando así la veracidad de nuestra hipótesis de trabajo (p. 714).

Esta referencia fue de utilidad en el desarrollo de la investigación, porque nos ayudó a dar contenido y sustentar la posibilidad de unificar los regímenes laborales existentes en el Perú, y de ese modo respetar los derechos de los trabajadores; que si bien se trató en especial de los regímenes laborales en la Policía; así como los procedimientos disciplinarios; sin embargo, a partir del fundamento teórico es que podemos afirmar esa importancia, puesto que allí se trató sobre los distintos regímenes existentes.

Aragüés (2017) sustentó la tesis doctoral titulada: Crisis económica y empleo público: los casos de la comunidad de Madrid y el Ayuntamiento de Madrid, para optar el grado de Doctor en Derecho Público y Ciencia Política, en la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid; que se fijó como objetivo: “Tener un mejor conocimiento de las construcciones institucionales que hay para desarrollar políticas adaptadas al contexto económico, (...) que expliquen una y otra respuesta, ver si hay 42 diferencias significativas entre uno y otros modelos.” (p. 41-42). Asimismo, se trata de una investigación cualitativa, dogmática, básica, descriptiva, no experimental; recurrió a los métodos del análisis, la síntesis y la deducción; la conclusión de importancia fue el siguiente:

El sector público, por su esencia y configuración jurídica, tiene grandes dificultades para adaptarse a los cambios bruscos en materia de ingresos públicos (gasto público y presión fiscal muy rígidas) y además, se dan factores de fondo como la evolución vegetativa de la masa de empleados públicos o la seguridad pública y jurídica que hacen que el estado y sus administraciones tengan muy difícil adaptarse a los cambios de ciclo económicos de forma flexible, sobre todo en un marco de demanda de bienes y servicios públicos que se mantiene inalterada por parte de la

sociedad, con incluso, mayores demandas en algunos sectores, así, protección social, desempleo, educación, sectores todos ellos grandes consumidores de recursos económicos (grandes consumidores de recursos humanos). Así, normalmente el objetivo parece ser evitar el crecimiento del empleo público más que reducciones y adaptaciones significativas (p. 339).

En esta investigación, el autor precisa que en la administración pública existen dificultades no solo en cuanto se refiere a su funcionamiento, sino también sobre la coexistencia de diversos regímenes en la administración pública. No solo eso, sino que identificó otra variable, con el crecimiento de la administración pública, y por lo tanto la generación de más empleo; y, por su puesto ello, conlleva a otros problemas como el gasto público, esto sin considerar a las remuneraciones y otros derechos que les asisten a los servidores públicos; entonces, resulta vital, ya que además trata de la crisis de la administración pública, así como de los cambios que se han venido generando, por lo que aportó a nuestra investigación.

Pero hay otro detalle que emerge que como consecuencia de la crisis en la administración pública, por factores que tal vez estamos viviendo en la actualidad en el Perú; en los que se vienen generando puestos de trabajo, que rebasan cualquier presupuesto público; pero que las personas que ingresaron a laborar tienen derechos a las remuneraciones, entre otros; entonces, existe una crisis desde todos los frentes.

Por su parte, Sosa (2015) presentó una investigación doctoral, para optar el grado de Doctor en Ciencias Políticas y Sociología, titulada: *Democracia, descentralización y cambio en las administraciones públicas de México (1982-*

2010). El objetivo general fue el siguiente: “Ofrecer una visión amplia sobre la evolución que los sistemas administrativos de México experimentaron en el periodo comprendido entre 1982 y 2012” (p. 11). Se trata de un estudio cualitativo, con método deductiva y el análisis; de tipo básico, descriptivo, no experimental, una investigación comparativa, bibliográfica, y la conclusión de utilidad fue la siguiente:

La mayoría de las reformas de gestión con base en el desempeño implementadas en ya un buen número de países de los diferentes continentes, después de la crisis del Estado de bienestar, han estado orientadas al propósito de superar la fragmentación gubernamental e impulsar la eficiencia y eficacia de las acciones, programas y políticas del gobierno frente a la limitación creciente de los recursos fiscales necesarios para atender las crecientes necesidades sociales de la población (Dussauge, 2009, citado en OCDE, 2009, 2010, p. 233).

Tal vez, la justificación, en el caso peruano, fue que cuando se generaron diferentes regímenes laborales para el sector público, se tuvo como referencia a las crisis que indica el autor; por ello, en la década de los noventa se buscó una reforma del aparato estatal, con la reducción del número de servidores, ya sea generando incentivos para el retiro voluntario o mediante las evaluaciones semestrales, pero la finalidad fue deshacerse de aquellos servidores que ya no respondían a las necesidades de un Estado. Además, se quería reducir el aparato público; pero a la vez se generaron otros problemas, como el trato diferenciado a los trabajadores de cada régimen laboral, de esta manera se está violando los principios que inspiran la Constitución Política del Estado, así como

la Organización Internacional del Trabajo; luego prosiguió con la siguiente conclusión:

El caso de México no ha sido la excepción. Después de algunos intentos aislados y desarticulados entre las décadas de 1970 y 1990, los gobiernos federales del nuevo siglo han hecho suya la estrategia de modernización basada en una mayor transparencia y rendición de cuentas, en la evaluación del desempeño y en la gestión por resultados. En todos estos esfuerzos, los gobiernos mexicanos han sido acompañados por organismos internacionales como el Banco Interamericano de Desarrollo, el Banco Mundial y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2009, 2010, p. 233).

Al tratar de reformas en la administración pública y, tal vez, que por esos motivos que se hayan ido dejando cerrada a la contratación y/o nombramiento bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276, luego ocurre lo mismo con los trabajadores sujetos al régimen del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, y con la implementación del nuevo régimen previsto por el Decreto Legislativo 1057, conocido como contratos CAS. Sin embargo, en el afán de buscar reducir el aparato de la administración se afectaron los derechos de los trabajadores, más aún si consideramos que todos laboran y cumplen con los fines institucionales; sin embargo, no podría afectarse a uno, con la negación de la compensación por tiempo de servicios, por citar un ejemplo; esto es, a los trabajadores de la contratación administrativa de servicios; lo mismo ocurre con los pagos diferenciados sobre las gratificaciones. Estos aspectos, considero, generan malestar entre los trabajadores del Estado.

Por su parte, De Paula & Senén (2015), en el artículo titulado “A modo de introducción: Políticas laborales en América del Sur en el siglo XXI”, investigación cualitativa, básica, descriptiva, no experimental, a partir del simposio sobre «Implicaciones de las políticas públicas y la regulación laboral sobre el trabajo en América Latina (2008-2013)»; tiene el objetivo de analizar las políticas laborales puestas en prácticas en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, México, Perú, Uruguay y Venezuela. La conclusión que salta a la vista y es de interés fue la siguiente:

En lo relativo específicamente a la formalización del trabajo se observa su incremento, pero ella no está garantizada en el tiempo, pues puede responder a situaciones coyunturales: en todos los casos se aprecia que permanece una gran dificultad para disminuir de manera significativa el porcentaje de trabajadores en el sector informal o el número de asalariados sin acceso a los derechos laborales. Así mismo, la flexibilización y la precarización siguen siendo realidades presentes en todos los mercados de trabajo, aunque sin duda en los casos de Colombia y Perú son juzgados como mucho más graves que en el resto de los países analizados. (p. 11)

Esta investigación resalta las realidades de varios países de América del Sur, en los que se identifica a la flexibilización laboral, así como a la precarización del sistema; esto con la generación de nuevos regímenes laborales en el Perú, con el caso de la creación de la Contratación Administrativo de Servicios. Pero el enfoque en realidad, los autores nos refieren que tiene relación con las celebraciones de los tratados de libre comercio; pero con la permisibilidad de la convivencia de varios regímenes laborales, lo que en realidad se generó es

desigualdades. Esto, además, se viene reflejando en el sistema privado, por los niveles de informalización; entonces, si, desde el exterior, nos ven con ojos y piensan que nuestro sistema de regímenes laborales en la administración pública es discriminatorio; así, mientras que un trabajador del Decreto Legislativo 728, tiene 14 remuneraciones al año; pues ello no ocurre con los de los otros sistemas. Asimismo, al denominado CAS, incluso, no se le reconocen los derechos por compensación de tiempo de servicios; mientras que a los del Decreto Legislativo 276, sí se les reconoce. Además, hay diferencia en el pago de las gratificaciones, en relación con los del Decreto Legislativo 728.

En Argentina, Estela (2015) publicó el artículo titulado “Argentina: las implicaciones de las políticas públicas y la regulación laboral sobre el trabajo 2008-2013”. Se trata de una investigación cualitativa, descriptiva, básica, no experimental cuyo objetivo fue el siguiente:

Describir las acciones y opciones del Estado a través de las instituciones laborales, se establece un contrapunto con el período previo a los años en evaluación, para así constatar cómo las decisiones basadas en supuestos guiados por la ortodoxia, precarizaron las relaciones laborales, mientras que el régimen de protección aplicado desde 2003 junto a los equilibrios macroeconómicos permitieron recuperar la centralidad del trabajo en nuestro país (p. 2)

Ya desde la fijación del objetivo de la investigación, nos resalta la utilidad de la investigación, pero se verifica cómo viene funcionando el régimen laboral en Argentina en el que se resaltan dos periodos diferenciados. Sin embargo, en cuanto se refiere al sector público se ha ocultado la realidad del país citado; y entre las conclusiones de utilidad se tiene lo siguiente:

Como síntesis de la descripción de medidas contracíclicas cuyos efectos permitieron mantener los puestos de trabajo post crisis, vale lo expresado por Gerry Rodgers (2007: viii) en su calidad de director del Instituto Internacional de Estudios Laborales, en referencia al modo en que Argentina superó su debacle de 2001, marcando el sendero que permitió transitar sin sobresaltos laborales el ciclo que se inició en 2008: «La experiencia argentina es, por supuesto, única como son también singulares las experiencias de todos los países. Con todo, las innovaciones políticas fraguadas en Argentina son sobresalientes por su alcance y por su impacto. No cabe duda de que otros países pueden extraer de ellas lecciones provechosas (p. 14).

La autora, muy sutilmente, intenta no explicar sobre los regímenes laborales en Argentina, y nos vende una imagen positiva: no existiría crisis; pero implícitamente reconoce la existencia de la crisis. Lo que interesa en el presente trabajo es que en todos los países de América Latina existen crisis en la administración pública; en Uruguay y Chile presentan menores índices de crisis, pero hay la coexistencia de regímenes laborales en el sector público y también subyacen de la propia realidad de cada país sudamericano.

En Colombia, Martínez & Ramírez (2008), autores del trabajo de la Escuela Superior de Administración Pública de Colombia, que publicaron sobre el régimen del servidor público. Entre los objetivos se aprecian los siguientes: “Comprender los criterios constitucionales y legales de la clasificación de los servidores públicos en Colombia” (p. 14). Se trata de una investigación descriptiva, cualitativa, con método descriptivo, no experimental. En ese país, se están dando decisiones desde el Gobierno para modernizar la administración,

pero a la vez uniformizar los regímenes laborales, de tal suerte que ya el Tribunal Constitucional ha dejado sentada determinadas posturas, como el respeto al principio de dignidad e igualdad.

En Chile, Varas (2021) publicó el artículo titulado “Laboralización de la función pública. Reflexiones a propósito del debate sobre la aplicación de la acción de tutela de derechos fundamentales a los trabajadores públicos”. Se trata de una investigación cualitativa, básica, dogmática, no experimental, descriptiva; se recurrió al método del análisis y documentación, se fijó como objetivo: “Derribar la clásica tesis de separación entre el trabajo desarrollado en el sector público del desarrollado en el sector privado, postulando que en razón de la vocación de universalidad del derecho del trabajo” (p. 185); y la conclusión de relevancia es la siguiente:

Existen importantes argumentos para sostener que la mera circunstancia de estar sujeto a un estatuto especial de carácter público no obsta a la aplicación de la acción de tutela de derechos fundamentales regulada en el Código del Trabajo. En primer lugar, por una cuestión básica y evidente: los trabajadores del Estado, en su calidad de ciudadanos, son titulares de derechos fundamentales, los que son plenamente exigibles en su relación con el Estado empleador. Desconocer aquello equivaldría a negarles su condición de personas y ciudadanos, lo que carecería de razonabilidad y sustento jurídico en un Estado democrático de derechos (p. 224).

La reflexión que se hace en el artículo citado es fundamental para nuestros intereses, ya que se resalta que tanto los trabajadores del sector público y privado tienen los mismos derechos; que solo por el hecho de ser ciudadanos que cuentan con los derechos inherentes a la persona, por ser precisamente

titulares de derechos fundamentales. Por tanto, la existencia de un régimen único es vital, precisamente para garantizar dicha unidad de la igualdad en la protección de los derechos fundamentales y tiene relación con la dignidad humana. Por ello, en nuestra investigación, la propuesta que se generará será la unificación de los regímenes laborales del sector público en uno solo; nos referimos de los servidores públicos; esto con la finalidad de garantizar la plena vigencia del principio de igualdad en cuanto se refiere a los derechos de los trabajadores públicos.

### ***2.1.2. Antecedentes nacionales***

Orozco (2019) sustentó la tesis: “Regímenes laborales en la administración pública y satisfacción laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú-2018”, para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas, en la Universidad Tecnológica del Perú. Se propuso como problema general: “¿cómo influyen los diferentes regímenes laborales en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú-2018?” (p. 5), Su objetivo general: fue “determinar la influencia de los diferentes regímenes laborales en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú-2018” (p. 5). Se trata de un trabajo cuantitativo, de tipo básico, de alcance descriptivo-explicativo; recurrió a los métodos de la inducción y el análisis; la población fue de 283 servidores de los regímenes laborales de la administración pública en la Biblioteca Nacional del Perú; y, su muestra de tipo probabilística de 163 trabajadores; la conclusión resaltante fue la siguiente:

En torno a la influencia que los diferentes regímenes laborales existentes en la administración pública, tienen sobre los estados de satisfacción de los trabajadores, se ha arribado a la siguiente conclusión, de acuerdo con

las pruebas estadísticas aplicadas, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal que dice que los diferentes regímenes laborales influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú-2018, a un nivel de confianza del 95 % y un de 0.05 de margen de error (p. 100).

Cuando existen o coexisten trabajadores con diversos regímenes, de hecho, existen niveles de desigualdad y, en consecuencia, niveles de insatisfacción; así, un grupo tiene los derechos al pago de las gratificaciones igual a una remuneración, mientras que otros, solo reciben el monto fijado por el Ejecutivo; y los contratos administrativos de servicios, de acuerdo con su relación contractual. Ocurre lo mismo con el derecho a la compensación por tiempo de servicios; además es de precisar que si realmente existe o no una satisfacción laboral cuando existen tratos diferenciados; así, tal es el caso de una persona del régimen del Decreto Legislativo 728 recibe por aguinaldo un sueldo completo, mientras que los del CAS y 276, apenas recibirán el monto de fija el Ejecutivo como 300 o 400 soles. Y, por otro lado, cuando los de los regímenes 728 y 276, reciben por compensación por tiempo de servicios, y el del régimen CAS no tiene ese derecho. Por tanto, se ha negado dicho derecho constitucional; entonces, cualquier satisfacción será relativa.

Carbajal (2018) sustentó la tesis para optar el grado de magíster en Gestión Pública, investigación titulada: “Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017”; habiéndose propuesto como problema general: ¿cuál es la relación entre los regímenes laborales y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, periodo 2017? Su objetivo general fue

conocer la relación entre los regímenes laborales y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, periodo 2017. Se trata de una investigación cuantitativa, no experimental, básica, correlacional, con métodos deductivo, análisis y la síntesis; su población de estudio fue el siguiente: 260 trabajadores pertenecientes a la ley de bases de la carrera administrativa y 245 trabajadores bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios; que hacen un total de 505 trabajadores en ambas modalidades; y la muestra, de los cuales 73 corresponde a servidores de la 276 y 69 a CAS; la conclusión resaltante fue el siguiente:

Existe una relación positiva de 76.3 %, entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, lo que nos indica que los regímenes laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral. Por lo que el resultado nos demuestra que en la municipalidad se viene cumpliendo con las metas y objetivos trazados durante el año (p. 53).

Es útil la investigación glosada, porque se reflejan los niveles de satisfacción y, por su puesto, en los estándares de rendimiento laboral; esto ocurre cuando se tienen regímenes laborales diferenciados y, por lo tanto, con derechos constitucionales desiguales. Sin embargo, es necesario afirmar que las satisfacciones mostradas por los trabajadores se reflejan por el hecho de tener un trabajo, y no así, en realidad porque dichos regímenes conviven con igualdad de derechos, cuando sabido es que no existe un trato igualitario. Finalmente, nadie puede negar la vigencia de la ley, y cada cual ha generado una forma de remuneración, y el goce de otros derechos; entonces, la realidad nos dice que existe altos niveles de insatisfacción.

Asimismo, para Céspedes (2019), en “La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios-CAS en la Corte Superior de Lima Norte-2017”, se sustentó “la vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios-CAS en la Corte Superior de Lima Norte-2017” (p. 10). Cuyo problema central fue el siguiente: “¿cuál es el nivel de la vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte?” (p. 10). El objetivo general fue el siguiente: “Determinar el nivel de la vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte” (p. 11). Se trata de una investigación no experimental, de enfoque cuantitativo, descriptiva, de tipo básico; la población: “265 personas laborando bajo relación de dependencia, entre los que se encuentran Jueces, Auxiliares Jurisdiccionales y Personal Administrativos;” (p. 94). Además, la muestra de la investigación fue la siguiente:

27 trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, que representa aproximadamente el 10 % del total del personal, que cuenta con un total de 265 personas, de ellas 35 son Magistrados del Régimen 276, 130 trabajadores 728 plazo indeterminado, 35 trabajadores 728 plazo fijo y 65 trabajadores en Régimen CAS -1057 (p. 95).

Finalmente, la conclusión de interés para nuestra investigación fue la siguiente:

El nivel de la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es alto, ya que cuenta con un 81 % de aprobación

por parte de los trabajadores encuestados bajo este régimen y en donde existen evidencias estadísticas para afirmar que dichos derechos son vulnerados (p. 109).

Es evidente que los trabajadores del régimen CAS no tienen los mismos derechos y, por lo tanto, influyen en los niveles de satisfacción; y ello, porque se les viene dando tratos diferenciados entre cada régimen vigente en la administración pública. Esa investigación es realista, ya que nos ayudó a sustentar esos niveles de insatisfacción, de descontento solo por los niveles de las remuneraciones que cobran, por trabajos similares; solo para el ejemplo se cita el siguiente caso: en el Ministerio Público, un asistente de función fiscal del régimen 728, tiene un sueldo de 4,800; mientras que un asistente de función fiscal del régimen CAS, tiene por sueldo 3,600; y un asistente de función fiscal o su equivalente, del régimen 276, tiene por sueldo 4,200 soles; y, estos montos inciden directamente en el pago de la CTS y las gratificaciones; entonces, como no va existir una insatisfacción.

Por su parte, Acuña (2018) sustentó la tesis: “Convencionalización de la contratación administrativa de servicios”, para optar el Magíster en derecho de la empresa con mención en gestión empresarial en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Propuso como objetivo: demostrar la inconventionalización de la contratación administrativa de servicios; se trata de una investigación cualitativa, básica, descriptiva, recurrió a los métodos científico, analítico y de síntesis, y cuya conclusión fue la siguiente:

El Bloque de Convencionalidad alberga los principios, garantías y derechos del hombre y por lo tanto del Derecho del trabajo; siendo así, todos los aspectos relacionados con el mundo laboral deben ceñirse a sus

disposiciones. En el caso del principio de Igualdad y de la Primacía de la realidad, a la luz de lo estudiado, no se encuentran considerados en el CAS. Siendo así, este régimen no se encuentra en una relación armónica y concordante con el Bloque de Convencionalidad, por lo que resulta ser inconvencional (p. 77).

Se resalta que los trabajadores del régimen CAS no responderían o no se encuentran con el régimen de convencionalidad, lo que implica que no se encuentran en igualdad de condiciones con los otros regímenes, de allí la utilidad de la investigación citada; entonces, si desde las convenciones internacionales, se garantizan la observancia del principio de igualdad laboral, así como se plasmaron en las diversas constituciones políticas; como es de observar en la Constitución peruana, por su parte el Tribunal Constitucional, también ya resaltó sobre el particular; entonces, en un Estado, no pueden convivir regímenes laborales diferenciados, y, de ese modo afectando a la dignidad humana del servidor público; entonces, allí radica la importancia de la investigación comentada.

De modo similar se tiene a la investigación de Montalvo (2017), para optar el grado de Magíster en Derecho de la Empresa en la Pontificia Universidad Católica del Perú; investigación titulada “Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público con el objeto de satisfacer los principios de mérito y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, bajo la luz de la Ley del Servicio Civil”; cuyo objetivo fue el siguiente:

Analizar el estado actual de la contratación pública en el Perú en relación de la unificación que propone el nuevo Régimen del Servicio Civil desde

la perspectiva de la problemática que implica la diversidad de regímenes laborales coexistentes en el sector público (p. 2).

Se trata de una investigación cualitativa, no experimental, dogmática, descriptiva, recurrió a los métodos del análisis, la comparación y el científico; la conclusión de interés fue la siguiente:

Hemos podido apreciar a lo largo del presente artículo que la carrera pública necesita una reforma urgente; también hemos visto que los intentos por acabar con la problemática existente han sido varios en las últimas décadas y que los mismos han fracasado; arribando a la conclusión que el fracaso se ha debido precisamente a la flexibilidad de las normas y falta de continuidad en las políticas de Estado; en la actualidad nos encontramos ante la reforma de la Ley del Servicio Civil, un nuevo régimen que pretende unificar los ya existentes dentro de la administración pública y solucionar los problemas conexos a ello; sin embargo, las disposiciones del mismo indican que el tránsito al nuevo régimen para los trabajadores, que ya tengan vínculo laboral con el Estado bajo el DL 276° y DL 728°, no se encuentran obligados a transitar y por ende podrán permanecer hasta su cese en sus respectivos regímenes laborales; a ello hay que agregar que a la fecha se continúa contratando personal bajo dichas normas, por lo que podemos deducir que en 30 años continuaría existiendo la problemática de la dispersión laboral y existencia de distintos regímenes laborales generales en la Administración Pública lo que genera los problemas análogos que se han tratado a lo largo del documento (p. 55).

La utilidad de esta investigación es genuina, porque se relaciona directamente con la investigación que estamos desarrollando y, lo que es más, la investigadora, antes citada, ya había avizorado la necesidad de ordenar la administración pública, y dicha ordenación es lógico que pasa por distintas fases, desde una reorganización estructural, hasta la identificación de los tipos de prestación de servicios, y en especial sobre la unificación de los regímenes laborales.

Aún, cuando más resalta la unificación de los regímenes de los decretos legislativos 276 y 728, que resaltó sus diferencias remunerativas, por similares prestaciones de servicios; sin embargo, nosotros abordaremos las diferencias entre los dos regímenes indicados, pero además al llamado contratos administrativos de servicios; que tiene un tratamiento remunerativo, discriminatorio inclusive.

En la tesis de Céspedes (2019), titulada “La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios-CAS en la Corte Superior de Lima Norte-2017”, para optar el grado de Doctor en Derecho, tuvo el problema general siguiente: “¿Cuál es el nivel de la vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte?” (p. 19). Mientras que su objetivo fue el siguiente: “Determinar el nivel de la vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte” (p. 20). Asimismo, se trata de una investigación aplicada, descriptiva, transversal, no experimental, cuantitativo; recurrió a los métodos científico, deductivo; su población fue de 265 personas,

mientras que la muestra fue de 27 servidores, que representa al 10 % del total de los servidores; y la conclusión relevante fue el siguiente:

El nivel de la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es alto, ya que cuenta con un 81 % de aprobación por parte de los trabajadores encuestados bajo este régimen y en donde existen evidencias estadísticas para afirmar que dichos derechos son vulnerados (p. 118).

La relevancia de la investigación citada, sin duda alguna, es de mucha trascendencia; toda vez que si en una Corte Superior, donde se ven los casos sobre la administración de justicia y a donde se acudiría cuando se cree la existencia de un trato discriminado por parte del Estado, se contrató bajo regímenes diferenciados, entonces, con mayor razón, en las otras instancias de la administración pública. Además, el hecho que se resaltó el nivel de afectación a los derechos laborales, ya que la contratación administrativa de servicios (CAS), representa al 81 % del total de los trabajadores de dicha Corte; y, de ello se retira a los magistrados, ese porcentaje subirá sin duda alguna; pues allí radica la utilidad de esta tesis doctoral.

Finalmente, se tiene que Coronado & Ramírez (2019), sustentaron la tesis titulada Modalidades de contratación laboral y su influencia en la eficiencia de funciones de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, en la ciudad de Tarapoto, 2017. El objetivo de estudio fue el siguiente: determinar la influencia en la eficiencia de funciones de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín de acuerdo con las modalidades de contratación laboral; se trata de una investigación cualitativa, descriptiva

transversal, que recurrió a los métodos del análisis, y, la conclusión de utilidad fue la siguiente:

Según la aplicación de Pearson se observa que existe relación entre las variables, puesto que se tiene una significancia bilateral menor a 0.05, el cual permite aceptar y contrastar la hipótesis de investigación “Las modalidades de contratación laboral influyen significativamente en la eficiencia de funciones de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017 (p. 48).

La investigación citada resalta que existe una relación entre los tipos de contratación laboral y que influyen en la eficiencia de las funciones; pero debemos precisar también que, en realidad, esos índices de satisfacción serán régimen por régimen laboral; puesto que se si se hacen comparaciones entre los tres regímenes laborales, estamos seguros que no existirá tal relación significativa.

### **2.1.3 Antecedentes locales**

Castillo & Quispe (2021)" sustentaron la tesis: “Limitaciones en el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS en las municipalidades de la provincia de Chupaca”, para optar el título de abogado. La investigación partió del siguiente problema general: “¿Cuáles son las causas que limitan el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS, en las municipalidades de la Provincia de Chupaca 2019” (p. 4). Y cuyo objetivo general fue el siguiente: “Describir las causas que limitan el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS en las municipalidades de la Provincia de Chupaca 2019” (p. 6). Asimismo,

recurrieron al método inductivo-deductivo; es básico, de nivel descriptivo; no experimental, cualitativo; cuya conclusión de relevancia fue la siguiente:

El plazo determinado de los contratos laborales suscrito por los trabajadores del régimen CAS en las municipalidades de la provincia de Chupaca, limitan el ejercicio de los derechos colectivos (sindicación y negociación colectiva), ya que tanto los servidores de dicho régimen así como los jefes de recursos humanos concuerdan que el tiempo de duración de los contratos administrativo de servicios de los servidores son muy menesterosos, situación contraria a los contratos de plazo indeterminado suscrito por servidores de los regímenes 728 y 276 (p. 97).

Los trabajadores contratados bajo el régimen CAS se encuentran limitados a ciertos derechos de la negociación colectiva, como en efecto, a participar en negociaciones con las entidades públicas; además, por la misma situación que sus contratos en la mayoría de los casos se someten a evaluaciones y a la firma de adendas; en otras palabras, a este grupo de trabajadores se les mantiene amenazados con la finalización de sus contratos; pero lo que interesa con mayor énfasis es el trato diferenciado que reciben, pese a los postulados de igualdad que inspira la Constitución Política el Estado.

Por su parte, Zorrilla & Aliaga (2019) sustentaron la tesis titulada "Mejora continua y desempeño laboral de los trabajadores administrativos régimen laboral DL. 276 de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2017". Se trata de una investigación teórica, descriptiva, no experimental, cualitativa, recurrió a los métodos del análisis y la inducción; se plantearon como problema general a la interrogante "¿Cuál es la relación entre la mejora continua y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos régimen laboral DL 276 en la

Universidad Nacional de Huancavelica en el periodo 2017?” (p. 22). Y como objetivo general: “Determinar la relación entre la mejora continua y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos régimen laboral DL. 276 en la Universidad Nacional de Huancavelica en el periodo 2017” (p. 22). Asimismo, la conclusión de utilidad es la siguiente:

Se concluye (...) Esta relación se determinó al obtener un nivel de significancia igual a 0,000 menor a la significancia bilateral de 0.01 y la tendencia de nuestros resultados se observaron cuando el coeficiente de correlación rho de Spearman fue de 0,606 y que con un 47,73 % demuestran con frecuencia realizar un buen desempeño laboral y con un 60,23 % demuestran también que con frecuencia desarrollan una mejora continua (p. 123).

Parafraseando a la investigación anterior y resaltando su utilidad, afirmamos que si bien los investigadores llegaron a demostrar una mejora continua en el desempeño de los servidores del régimen del Decreto Legislativo 276, en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica; sin embargo, lo que no se analizó si existía la misma relación o satisfacción de los otros servidores de los otros regímenes laborales, como los de los decretos legislativos 728 y 1057. Por tanto, si se ampliaba ese espacio en la investigación, los datos hubiesen sido tal vez otros; máxime que no puridad, ya no existen concursos para cubrir plazas por el Decreto Legislativo 276, en ninguna entidad de la administración pública, y la Universidad Nacional de Huancavelica no puede ser la excepción; entonces, podemos afirmar que se trata de un trabajo parcial.

## **2.2. Bases Teóricas**

A continuación, se abordarán las teorías más importantes en función a nuestro tema objeto de investigación, resaltando su sutilidad, así como su relación con las Convenciones de la Organización del Trabajo, así como relacionando con la Ley Servir, que postula una igualdad o unificación de los distintos regímenes laboras existentes en la administración pública.

### **2.2.1. Teoría de la igualdad**

El EXP. N. 05652-2007-PA/TC-Lima (2008), sobre el principio de igualdad, menciona que ninguna esfera de la administración de justicia ha sido ajena de tratarla. De allí que el Tribunal Constitucional, en la sentencia citada, al desarrollar sobre el principio a la igualdad y la no discriminación, en los fundamentos 15 y 16 se precisó lo siguiente:

La obligación de no discriminación se encuentra prevista de manera expresa en el artículo 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en el artículo 3 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (p. 5).

Por tanto, si el derecho a la no discriminación tiene protección convencional, y claro está constitucional es porque en realidad se protege la dignidad humana, por ello, se garantiza la vigencia y el respeto de la dignidad, en el artículo 1 de la Constitución Política del Estado; y a partir de dicha norma es que se construyen los otros derechos fundamentales de la persona. Por tanto, se encuentra establecido como delito en el Código Penal, dentro de los delitos contra la humanidad; pena luego la misma sentencia resalto lo siguiente: “La obligación de no discriminación no debe confundirse con el derecho de toda

persona a ser tratada igual ante la ley, tanto en la formación de la norma como en su interpretación o aplicación” (p. 5); sino sobre todo a ser tratado como persona, con los mismos derechos que sus semejantes, en todos los estamentos públicos y privados; luego el Tribunal Constitucional, en la sentencia citada, sentencio lo siguiente:

Las Naciones Unidas han definido la discriminación como toda "distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, 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 (p. 5).

Para el Tribunal Constitucional, queda claro que la violación al principio de igualdad es una afectación a los derechos fundamentales, derecho y garantía que a su vez, cuenta con protección internacional o convencional; de modo similar, en cuanto a la discriminación, hace presente que ello implica realizar tratos no diferenciados entre diferentes sujetos que se encuentren en las mismas condiciones. Si esto es así, no entendemos el por qué de la coexistencia de tres regímenes laborales en la administración pública, por supuesto con tratos desiguales, en especial en la parte remunerativa y derechos conexos, pese a que realizan las mismas actividades.

Por su parte, Castañeda & Díaz (2019) publicaron el artículo científico titulado “Desigualdad social y género, se trata de una investigación descriptiva, bibliográfica, básica, cualitativa”, recurrieron al método del análisis documental;

el objetivo fue el siguiente: “Sistematizar el conocimiento acerca de las desigualdades sociales y de género y su implicación en la salud de la población”; y la conclusión es la siguiente: “En el presente estudio se han podido sistematizar los fundamentos teóricos de desigualdad e inequidad y los modelos teóricos que lo sustentan”

Si esto es así, con la coexistencia de varios regímenes laborales en la administración pública, en efecto se han generado tratos diferenciados en cuanto se refiere a los derechos de los trabajadores; es así que los del Decreto Legislativo 276 pueden sindicalizarse, por lo tanto, realizar negociaciones colectivas, aún con las limitaciones que prevé la Ley del Presupuesto, pero tienen ese derecho. Mientras que los servidores del régimen laboral del TUO del Decreto Legislativo 728, en cuanto a las gratificaciones por julio y diciembre, reciben igual al 100 % de sus ingresos mensuales, y, además, que sus ingresos son superiores a los otros regímenes. Finalmente, los servidores sujetos al Decreto Legislativo 1057, denominado Contratación Administrativa de Servicios, que en la actualidad son la mayoría, no tienen derecho a sindicalizarse, en las gratificaciones solo reciben lo que el Gobierno establece para los servidores del Decreto Legislativo 276, es decir, entre 300 o 400 soles; no tienen derecho a la compensación por tiempo de servicios; a diferencia de los otros regímenes ya señalados.

Por lo que en el tratamiento a los servidores públicos se les está haciendo tratos muy diferenciados, con el menoscabo de sus derechos fundamentales como a la igualdad, en primer lugar, luego esa misma afectación, al no tener un trato igualitario, puesto afecta a la dignidad del ser humano como servidor público; y, en un mismo Estado, no pueden coexistir diferentes regímenes

laborales, con la consiguiente afectación de derecho laborales irrenunciables reconocidos por la Constitución y los instrumentos internacionales; por lo que urge generar un único régimen laboral para el sector público; a excepción del persona obrero.

### **2.2.2. Teoría de la administración pública**

La administración pública definida o conceptualizada, desde el punto de Salinas (2019, p. 3) en su obra *Delitos contra la administración pública*, quién señala lo siguiente: “Es entendida como toda actividad o trabajo realizado por los funcionarios o servidores públicos, los mismos que se encargan de poner en funcionamiento al Estado, (...)”. Por lo que no existirá Estado alguno, que no opere por medio de las personas, como son los funcionarios y servidores públicos; de allí que conforme a la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, que en su artículo I del Título Preliminar estableció:

El objeto de la presente Ley es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas (párr. 1).

La norma indicada data de junio de 2013, pasaron ya diez años, y se sigue manteniendo a los tres regímenes laborales en la administración pública, y, por consiguiente, con tratos diferenciados y hasta puede sonar un tanto discriminatorio; por lo que nuestra propuesta será que en forma definitiva se cumpla con unificar a un solo régimen en la administración pública; solo así se cumplirá con los postulados inspirados por la Constitución Política del Estado,

que regula la igualdad de todos los trabajadores en general, y claro está dentro de ellos, a los del sector público.

Por lo tanto, solo de ese modo se cumplirá con la finalidad de la Ley 30057, que en su artículo II del Título Preliminar estableció lo siguiente:

La finalidad de la presente Ley es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran (párr. 1).

El alcanzar mayores niveles de eficiencia y eficacia en las entidades públicas depende de la estabilidad emocional del servidor, del trato igualitario a los mismos y, por su puesto a los incentivos otorgados, pero con un trato igualitario. Pero mientras subsistan los diversos regímenes, muchos de los trabajadores no demuestran identificación institucional, con actos como el no cumplimiento de las labores asignadas, el desgano laboral, por el trato desigual, entre otros aspectos. Por tanto, si el motor de todo desarrollo es la persona, que las diferentes instancias de la administración pública, solo funciona gracias a las personas, por lo tanto, merecen un trato igualitario, en todos los aspectos laborales.

Finalmente, es importante precisar si esta ley alcanza o no a todas las instancias de la administración pública para que, de ese modo, se pueda generar un único régimen laboral, y para ello basta revisar el artículo 1 de la citada Ley, que precisa que tiene por ámbito o alcance:

Ámbito de aplicación: El régimen del Servicio Civil se aplica a las entidades públicas de: a) El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos. b) El Poder Legislativo. c) El Poder Judicial. d) Los

Gobiernos Regionales. e) Los Gobiernos Locales. f) Los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía. g) Las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público (pp. 2-3).

Por lo tanto, todos los sectores, ministerios, poderes, así como los niveles de gobierno local, regional y nacional, todos ellos se encuentran bajo los alcances de la norma citada; por lo tanto, se buscará uniformizar en el trato a los diferentes servidores, y ello implica, un trato igualitario, en sus remuneraciones, promociones, ascensos en base a méritos, y en todos los derechos que como servidor del Estado tiene es decir no existirá un trato diferenciado.

Por otro lado, en la Convención 151 de la OIT (1978), en el inciso 1º del artículo 1º se precisó lo siguiente: “El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo” (p. 1). Por lo que la favorabilidad siempre se interpretará a favor del trabajador, pero en asuntos de tratamiento remunerativo al coexistir regímenes diferenciados, esto no ocurre; por ello en la misma Convención, en el artículo 9º se añadió lo siguiente:

Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones (p. 2).

Finalmente, si se les reconoce este derecho de sindicalización, entonces, con mayor razón, deben reconocerse sus derechos a la igualdad, en especial, al trato igualitario en materia de remuneraciones y otros derechos conexos, como pago de las gratificaciones, así como la compensación por tiempo de servicios, que los del régimen CAS, se encuentran privados en la actualidad, pese a que desempeñan los mismos trabajos que los otros regímenes.

Sin embargo, resaltando la publicación de Guerrero (2009), en su artículo titulado “La formulación de principios en la administración pública”, se precisan los alcances de algunos principios de obligatoria observancia en la administración pública, precisando que “quizá la administración pública sea la ciencia social que más haya invocado los “principios”, como eje axial de sus formulaciones científicas” (p. 18). Por lo que en el desarrollo de la misma administración pública es de observancia muchos principios, como la transparencia, la igualdad, la equidad, la imagen, la legalidad, entre otros; pero para el desempeño de los servidores que hacen que se mueva la administración pública se rija por principios laborales; por ello, el mismo autor luego agregó lo siguiente:

La ostentación de principios no es una vanidad privativa de la administración pública, porque para cualquier disciplina una de las evidencias más firmes de su validez científica radica en su rango de generalización, esto es, que sus conceptos básicos tengan aspiraciones “universales” (p. 18).

Por tanto, en la generalización de la observancia y aplicación de los principios o con la misma se irá construyendo el aparato estatal, primero como institución; luego para su adecuado funcionamiento; pero dentro de la

construcción de la administración, del bosquejo de la organización. Por supuesto, que se tienen que recurrir al análisis de los principios que fundamentan al servicio, y estos son los que garantizaran una labor eficiente y eficaz, y esos solo los pueden cumplir por medio de las personas; por ello a estas se les reconocen también determinados principios, como la primacía de la realidad, como la igualdad ante la ley, la dignidad en el trato, la no diferenciación entre regímenes, entre otros.

### **2.2.3. Teoría de la diferenciación**

A partir de la esta teoría es que se viene permitiendo en la administración pública la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el Perú: básicamente son los trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276; otro grupo, bajo las reglas del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, con mayores derechos laborales; y, los que pertenecen al Contrato Administrativo de Servicios, regulado por el Decreto legislativo 1057; por su puesto, entre estos tres regímenes, existen tratos diferenciados.

#### **a. Decreto Legislativo 276, derechos del trabajador**

Tal vez sea una de las primeras normas que reguló el ingreso, las remuneraciones, la permanencia, las funciones de todo servidor público, a excepción de los llamados cargos de confianza, por ello que en su artículo 1º estableció:

Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia,

asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público. Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos según calificaciones y méritos (Poder Ejecutivo, Decreto Legislativo 276, 1984, p. 2)

En esta ley, se pretendió unificar en cuanto se refiere al ingreso, permanencia, derechos, nivel remunerativo, derechos y obligaciones de todo trabajador de los estamentos de la administración pública, y reconocía un solo régimen laboral, por lo tanto, con únicos derechos laborales, sin discriminación alguna, a excepción de los funcionarios de confianza y por elección popular. Pero que más adelante, mediante las leyes del presupuesto de la república de cada año, se permitían a los contratos llamados por servicios específicos, lo que en realidad, se trataban de contratos de carácter civil; así, generando desigualdad, en el trato, en las remuneraciones y otros derechos connaturales al trabajador del sector público.

#### **b. Decreto Legislativo 728, derechos del trabajador**

Se dice que por las reorganizaciones que surgieron en la década del 90, en el que se iniciaron con las evaluaciones semestrales a todo servidor público, para fomentar, la eficacia en el servicio de la administración pública, a la par, nació este Decreto Legislativo, que en su artículo 1º precisa lo siguiente:

La Política Nacional de Empleo constituye el conjunto de instrumentos normativos orientados a promover, en armonía con los artículos 42, 48, y 130, de la Constitución Política del Estado, un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que asegure a todos los peruanos el acceso a una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo, en

cualquiera de sus manifestaciones (Ley de Fomento del Empleo, 1991, p. 3).

En literatura, se regulaba el acceso al empleo en igualdad de condiciones, con los mismos derechos, sin discriminación; por lo general mediante contratos a plazo fijo, en la administración pública y privada; es así, que en un inicio se descabezó a las organizaciones sindicales, por la naturaleza de los contratos sujetos a modalidad, y que a vez era de carácter temporal. Por lo que generó renuncias masivas, tanto en el ámbito privado, como pública o, en su defecto, los despidos, bajo pretexto de las evaluaciones semestrales o los retiros mediante los incentivos económicos; en el este régimen laboral, los derechos a las gratificaciones, eran del pago equivalente del sueldo completo del servidor; así generando un trato diferenciado, con respecto al régimen anterior.

### **c: Decreto Legislativo 1057, derechos del trabajador**

Que, con la finalidad de la búsqueda de la modernización del aparato del Estado, el Poder Ejecutivo emitió el Decreto Legislativo 1057, de alguna manera, contraponiéndose a los otros dos regímenes que existían en la administración pública, y en los dos primeros artículos se establecieron:

“Artículo 1.- Finalidad. La presente norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública. Artículo 2.- Ámbito de aplicación El régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas

especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado” así se tiene del (Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, 2008).

Esta norma, como se lee, reorientó las formas de contratación, y afectó a los derechos establecidos por el Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y al del decreto Legislativo 728; sin embargo, no se buscó uniformizar en cuanto se refiere a los derechos de los servidores públicos; por lo que ahora se tendría una nueva forma de acceso al servicio de la administración pública, con el consiguiente recorte de los derechos ya reconocidos en las normas anteriores, que mediante ley 29849, se precisó que esta norma era de carácter transitorio, pero que en realidad se generalizó.

Por su parte mediante Ley 31131 (Congreso de la República, 2020), se precisó en su artículo 1º

El objeto de la presente ley es incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los trabajadores que desarrollan labores permanentes en las diversas entidades del Estado, contratados bajo el Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

En las entidades públicas, cuyo régimen laboral es exclusivamente el del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, la citada incorporación se hace respecto a este régimen (p. 1).

Consideramos que con esta ley se pretendió reconocer únicamente al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo 728, por lo que los trabajadores del régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, previa la verificación del cumplimiento de determinados requisitos, debían ser incorporados al régimen laboral del Decreto Legislativo 728; y, de este modo, no generar mayores diferencias en los derechos laborales; sin embargo, el Tribunal Constitucional (TC) declaró inconstitucional la Ley 31131, mediante sentencia 00013-2021-PI/TC; en consecuencia, con algunas precisiones sobre la conversión en indefinida la relación laboral, pero en cuanto al trato en las remuneraciones, nada ha cambiado; por lo tanto, siguen coexistiendo diversos regímenes en la administración pública.

Aún, cuando el propio Congreso de la República, en su momento, preció que las normas del Decreto Legislativo 1057 eran de carácter transitorio, pero ¿hasta cuándo? No se estableció ese límite, más aún, cuando no tenía sentido mantener tres regímenes laborales coexistiendo en la administración pública. Situación que ha generado tratos discriminatorios, porque por los mismos tipos de servicios prestados, qué duda cabe que a unos se les reconoce el pago de la compensación por tiempo de servicios, mientras que otros no. Asimismo, cómo puede ser posible que a un grupo se les paga por concepto de gratificaciones, un sueldo completo; mientras que a los otros, solo sumas diferenciadas, que oscilan entre 300 a 400 soles; a otros se les permite sindicalizarse y, por lo tanto, poder sostener negociaciones con la administración pública, y, a los otros, se les negó toda posibilidad de este derecho. Por ende, ante la coexistencia de los tres regímenes laborales en la administración pública, consideramos que es

discriminatoria; por lo que existe la necesidad que se unifiquen todos los regímenes en uno solo, como lo precisó la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

Estas teorías son por sí fundamentales en el derecho laboral del sector público, puesto que sin la existencia de la administración pública, no podría exigirse la cumplimiento del principio de igualdad; y, la diferenciación desde la óptica del Estado, fue implementada básicamente con la finalidad de buscar más control sobre el trabajador público, especialmente con las evaluaciones para las renovaciones contractuales; y, en forma posterior, a la generación de las adendas a plazo indeterminado; pero no buscando una igualdad entre todos los servidores del Estado.

#### ***2.2.4. Principios del derecho laboral***

Entre los principios del derecho laboral, se pueden citar a los siguientes, al principio protector, que implica que el Estado como garante de la seguridad social, debe buscar la protección del trabajador en caso de conflicto de normas en su favor; mientras que el principio de primacía de la realidad, significa que los hechos que ocurren en la realidad, son las que priman, frente a actos positivizados en los contratos en cualquiera de sus modalidades; por su parte, el principio in dubio pro operario, significará que en caso de duda en la interpretación de una norma, debe preferirse a favor del trabajador. Por otro lado, el principio de irrenunciabilidad de los derechos, desde la postura constitucional, implica que los derechos laborales que los reconoce la Constitución y los instrumentos internacionales, no son renunciables, sino exigibles; finalmente, el principio de causalidad, significa que las causas siempre han de ser antes que un acontecimiento, así, en un contrato, existirá un motivo para la celebración del mismo.

### **2.2.5 Posturas jurisprudenciales**

Los pronunciamientos en el ámbito del Tribunal Constitucional, así como de la Corte Suprema, han expresados sus puntos de vista, y entre otros se tienen EXP. N.º 03375-2019-PA/TC (2021), en esta causa constitucional sobre una demanda de desnaturalización de contrato, bajo los siguientes argumentos:

Con fecha 11 de setiembre del 2018, Gerardo Feliciano Gómez Carrasco, interpone demanda de amparo contra la Municipalidad Distrital de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, de la provincia de Huamanga, departamento de Ayacucho y contra el procurador público de la Municipalidad Distrital de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. El demandante señala que ingresó a laborar a la Municipalidad Distrital de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray mediante la suscripción de un contrato Administrativo de Servicios (desde el 10 de febrero de 2016 hasta el 31 de agosto de 2018); el cual es a su juicio, incompatible e inaplicable para el caso de los obreros municipales quienes tiene un régimen laboral establecido por el artículo 37 de la ley 27972 Ley Orgánica de Municipalidades.

En el artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR y por haber laborado de forma permanente, personal, bajo subordinación y con el pago de una remuneración su contrato se presume de naturaleza indeterminada. Como pretensión principal solicita se le reponga en su puesto de trabajo como obrero del Régimen Laboral de la Actividad Privada, en la municipalidad distrital de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Como pretensión accesoria solicita se le paguen los costos del proceso (p. 2).

El Tribunal Constitucional, declaró “INFUNDADA la demanda porque no se ha acreditado la vulneración de los derechos constitucionales del actor” (p. 6)

y entre sus fundamentos, se pueden apreciar, basándose únicamente en un informe de SERVIR, transcribiendo como se tiene a continuación:

2.16 En ese orden de ideas, los obreros municipales inicialmente deben ser contratados bajo el régimen de la actividad privada previo cumplimiento de los requisitos mencionados en el numeral 2.11 del presente informe, y de manera alternativa bajo el régimen CAS, pues la contratación bajo este régimen se encuentra permitido en todos los niveles del Sector Público, conforme así lo establece el artículo 2 del Decreto Legislativo N.º 1057 (FJ. 13, P. 5).

Por tanto, incluso, en la contratación del personal obrero en una municipalidad, bajo el régimen de la actividad privada, no prohíbe la contratación de obreros bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios conocido como régimen CAS, pues ello significa que bien pueden contratarse obreros en los gobiernos locales, que por su naturaleza legal, solo deben encontrarse bajo el régimen privado; sin embargo, conforme al caso analizado, se contrató mediante el Decreto Legislativo 1057, y para el Tribunal Constitucional, lo cual es válido; luego, en el fundamento central, para declarar infundada la demanda sostuvieron lo siguiente:

14. Por lo expuesto, habiéndose acreditado que la relación laboral culminó por el vencimiento del plazo previsto en el contrato administrativo de servicios que firmó el demandante, y que no existe prohibición legal para su contratación en el marco del Decreto Legislativo 1057. No se ha afectado derecho constitucional alguno. Por esta razón, corresponde desestimar la demanda (p. 5).

Por lo que, para el Tribunal Constitucional, se pueden contratar dentro del ámbito del régimen privado, para la prestación de servicios en calidad de obreros que, por su naturaleza, tienen derechos que les asiste a los trabajadores del DL 728, por tratarse de un régimen especial privado; sin embargo, no evaluaron, ningún derecho constitucional, como la igualdad, ni la dignidad.

Por su parte la Sala Laboral de la Corte Suprema precisó en la sentencia (Casación Laboral N° 2780-2018-San Martín, 2019), en la demanda interpuesta por Rafael Saavedra Díaz, contra la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas (Devida), sobre reconocimiento de vínculo laboral y otro; la Sala Laboral de la Corte Suprema precisó en el fundamento cuarto lo siguiente:

Entrando al análisis de las causales invocadas, respecto a la contenida en el literal a), se advierte que el impugnante cumple con señalar cuál es la norma que considera inaplicada por el Colegiado de mérito al emitir pronunciamiento; asimismo, al fundamentar la causal denunciada, refiere lo siguiente: “[...] al haber trabajado en un inicio con contrato de locación de servicios y posteriormente con contratos CAS, no cabe duda que la demandada ha desnaturalizado mi contrato [...] el que se convirtió en contrato de trabajo al haber superado el período de prueba [...] el Ad quen [...] no entrado a evaluar los elementos esenciales del contrato de trabajo: esto es el elemento remuneración, la prestación personal, el elemento subordinación [...]” Del argumento expuesto, se aprecia que cumple con fundamentar con claridad por qué corresponde la aplicación del dispositivo normativo invocado, cumpliendo con la exigencia contenida en el literal c) del artículo 58° de la Ley N.° 26636. Ley Procesal del Trabajo,

modificado por el artículo 1° de la Ley N.° 27021, deviniendo por ello en procedente (Fj. Cuarto, p. 3).

En este fundamento, se exponen las razones, por las que la casación se encuentra bien concedida, por lo que la Sala respectiva de la Corte Suprema entró a analizar el tema de fondo, declarando:

Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el abogado de la parte demandante, Rafael Saavedra Díaz, mediante escrito presentado el diecisiete de noviembre de dos mil diecisiete (fojas seiscientos trece a seiscientos veintiuno, subsanado en fojas seiscientos veintiséis); en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista contenida en la resolución del siete de noviembre de dos mil diecisiete (fojas seiscientos siete a seiscientos ocho), y actuando en sede de instancia REVOCARON la Sentencia apelada emitida en primera instancia el veintiocho de abril de dos mil diecisiete (fojas quinientos cuarenta y cuatro a quinientos cincuenta y siete), que declaró improcedente la demanda, REFORMÁNDOLA declararon FUNDADA EN PARTE, reconociendo al demandante un vínculo laboral a plazo indeterminado a partir del uno de febrero de dos mil ocho hasta el treinta y uno de octubre de dos mil catorce y CONFIRMARON lo demás que contiene; ORDENARON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley, en el proceso seguido con la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas (Devida), sobre reconocimiento de vínculo laboral y otro, interviniendo como ponente el señor juez supremo Malca Guaylupo; y los devolvieron (p. 14).

Por lo que entre los argumentos centrales se desarrolló el principio de la primacía de la realidad, y, en el fundamento vigésimo sexto resaltaron lo siguiente:

En el caso de autos, ha quedado acreditado que el accionante, previo a la suscripción de los contratos administrativos de servicios (CAS), mantenía en los hechos una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado, por la desnaturalización de los contratos por locación de servicios suscritos con la entidad emplazada, en aplicación de la presunción contenida en el artículo 4° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo que en aplicación del acuerdo adoptado en el Pleno citado en el considerando precedente, corresponde declarar la invalidez de los contratos administrativos firmados con posterioridad, debiendo reconocerse un vínculo laboral continuo desde su fecha de ingreso (uno de febrero de dos mil dieciocho) hasta la fecha de su cese (treinta y uno de octubre de dos mil catorce) (fj vigésimo sexto, p. 13).

Sin embargo, solo se resalta a las relaciones laborales antes, que en el presente caso se dieron mediante contratos civiles de prestaciones de servicios, o llamados contrato específicos, que incluso en la misma ley del presupuesto de la república, reconocieron a los contratos de servicios específicos, que en propiedad se tratan de contratos civiles, bajo las reglas del Código Civil; y, sobre dichos extremos es lo que la Corte Suprema dilucidó precisando que de haberse verificado la existencia de contratos civiles primero, luego de contratos bajo la modalidad del sistema CAS, lo que se resalta es que en esos supuestos, existe una desnaturalización del contrato CAS, pero solo por el tiempo de vigencia del

contrato bajo la modalidad de contratación administrativo de servicios; pero no se desarrollaron los principios de igualdad, de dignidad, ni cosa por el estilo.

Asimismo, es de citar al (II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral, 2014), que al ocuparse del tema de los contratos administrativos de servicios, establecieron como acuerdo general lo siguiente:

(...) Los supuestos en los cuales existe invalidez de los contratos administrativos de servicios (CAS), los cuales son: 2.1.1. Cuando la relación contractual preexistente tiene su origen en un mandato judicial de reposición al amparo de la Ley N.º 24041, o por aplicación directa de la norma al caso concreto; 2.1.2. Cuando se verifica que previo a la suscripción del contrato CAS, el trabajador tenía una relación laboral de tiempo indeterminado por desnaturalización de la contratación modal empleada; y, 2.1.3. Cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta. 2.1.4. Si el trabajador inicia sus servicios suscribiendo contrato administrativo de servicios, pero continúa prestando los mismos sin suscribir nuevo contrato CAS, no existe invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos; sin embargo, esta circunstancia no origina la prórroga automática del contrato CAS suscrito y se entiende que la relación laboral posterior fue o es, según sea el caso, una de naturaleza indeterminada (el sombreado es nuestro) (Tema 2: p. 5).

Precisiones que también fueron citadas en la sentencia anterior, precisamente en el fundamento vigésimo quinto; sin embargo, es de precisar mostrar nuestra postura crítica; pese de tratarse un Pleno Jurisdiccional Laboral

de todos los magistrados de la Salas Constituciones y Laborales de la Corte Suprema. En realidad, no abordaron el tema que estamos investigando; sino aspectos generales de cómo interpretar las relaciones de trabajo en una eventualidad de contratación de servicios administrativos; que por supuesto, no está mal, en la postura que se trató el tema, lo que nos interesa en realidad es que no existen sentencias ni del Tribunal Constitucional ni de la Corte Suprema, sobre la posibilidad de la unificación de los regímenes laborales ni mucho menos, sobre la coexistencia de diversos regímenes laborales en la administración pública, con diversos derechos que reconocen, pero que no responden al principio de trato igualitario, en los aspectos remunerativo y los derechos conexos.

### **2.3. Definición de Términos**

A continuación, referenciaremos a algunos términos principales, que se usaron en el desarrollo de la presente investigación, y se tratan solo de aspectos generales; por lo tanto, se tienen:

#### **a) Administración pública**

Para Salinas (2009) es entendida como toda actividad o trabajo realizado por los funcionarios o servidores públicos, los mismos que se encargan de poner en funcionamiento al Estado.

#### **b) Derechos adquiridos**

Desde la postura del Tribunal Constitucional, son los derechos que el trabajador (funcionario o servidor público) ha logrado o adquirido por el transcurso del tiempo en un puesto de trabajo determinado, a condición que se haya desempeñado en el mismo puesto laboral (EXP. N.º 00316-2011-PA/TC-Madre de Dios).

**c) Derecho a la igualdad**

De modo similar, para el Tribunal Constitucional es el derecho que todos tenemos a ser tratados igual, sin distinción de ninguna naturaleza, y que deben manifestarse también en la esfera de la administración pública (EXP. N.º 01513-2017-PA/TC-Cañete).

**c) Funcionario público**

Persona que labora en la administración pública, pero con capacidad de decisión, dentro de los ámbitos de su competencia, esto es, en el cumplimiento de sus atribuciones normativas (Salinas, 2009).

**d) Servidor público**

Persona que labora para el Estado, en la administración pública, sin capacidad de decisión, pero vital para el funcionamiento del aparato estatal, y que se encuentra dividido en grupos ocupacionales (DL 276).

**e) Trato no discriminatorio en materia laboral**

El Tribunal Constitucional precisó que la discriminación en materia laboral se configura cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie) o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución. En buena cuenta, la discriminación en materia laboral se produce cuando existen actos de diferenciación arbitraria al momento de postular a un empleo o durante la relación laboral; es decir, tanto en el acceso al empleo como en el trato dentro de una relación laboral (FJ 23, Exp. 008-2005-PVTC).

## Capítulo III

### Hipótesis y Categorías

#### 3.1. Hipótesis: General y Específicos

##### 3.1.1. Hipótesis general

La coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública de Perú afecta al principio de igualdad laboral.

##### 3.1.2. Hipótesis específicos

- a) El cierre de la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 276 en la administración pública de Perú, responde a criterios antitécnicos.
- b) El cierre de la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú responde a criterios antitécnicos.
- c) La generación un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057, contradice a los otros regímenes laborales.

#### 3.2. Categorías

Primera categoría: regímenes laborales

Segunda categoría: afectación al principio de igualdad laboral

### 3.3. Operacionalización

Tabla 1  
Operacionalización

Objetivos	Hipótesis	Categorías	Dimensiones
<b>O.G:</b>	<b>H.G.</b>		DL 276
Describir cómo se afecta al principio de igualdad laboral, con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública de Perú.	La coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública de Perú, afecta al principio de igualdad laboral.	Regímenes laborales	DL 728 DL 1057
<b>Objetivos específicos</b>	<b>H. E.</b>	Afectación al principio de igualdad laboral	-Igualdad remunerativa  -Igualdad a las condiciones de trabajo  -Igualdad a los beneficios sociales
1. Analizar por qué se cerró la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 276 en la administración pública de Perú.	1. El cierre de la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 276 en la administración pública de Perú, responde a criterios antitécnicos.		
2. Analizar por qué se viene cerrando la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú.	2. El cierre de la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú, responde a criterios antitécnicos.		
3. Analizar por qué se generó un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057.	3. La generación un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057, contradice a los otros regímenes laborales.		

## Capítulo IV

### Aspectos Metodológicos

#### 4.1. Método, Nivel, Tipo y Diseño de la Investigación

**a) Método**, nuestra investigación es cualitativa, por lo que se recurrirá al uso del método inductivo, que como indica Arias (2020, p. 8), el método inductivo consiste en que “parte de casos particulares para inferir en los casos generales, en otras palabras, de lo particular a lo general”; y de ese modo sustentar nuestras propuestas.

**b) Nivel o alcance**, la presente investigación será de alcance descriptiva propositiva, puesto que se describirá la realidad existente en cuanto se refiere a los regímenes laborales, pero a la vez generaremos propuestas de modificación legislativa.

**c) Tipo de investigación**, por su naturaleza de cómo lo estamos concibiendo, será básica o dogmática, que para Arias (2021, p. 27) sustentar es una “mejora y aportar al conocimiento, ampliar cada vez más, sobre la realidad”.

**d) Diseño de la investigación**, La presente investigación será no experimental, por tratarse de una investigación cualitativa, bibliográfica, descriptiva y propositiva.

#### 4.2. Población, Muestra y Muestreo

**a) Población**. Población finita, que comprende a los profesionales del Derecho, pero solo a los expertos en materia laboral.

**b) Muestra**. Parte de la población de estudio, y al tratarse de una investigación cualitativa, se cumplirá con efectuar entrevistas a profundidad a

tres profesionales del derecho, entre los que se pueden identificar Jonatan Taipe Obregón, especialista en Derecho Laboral, magíster en Derecho laboral y Doctor en Derecho, quien ya firmó el consentimiento informado que se anexa.

**c) Muestreo.** Aleatorio no probabilístico o por conveniencia, de acuerdo con el acceso a los profesionales especialista, en el caso concreto a tres magistrados de la Sala Superior Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, y un abogado con el grado académico de Doctor en Derecho, y especialista en Derecho laboral, y dos abogados especialistas en materia laboral.

#### **4.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

**a) Técnica.** Con la finalidad de sustentar los resultados del análisis documental, y la revisión bibliográfica; se complementará con la opinión de tres expertos en derecho laboral.

**b) Instrumento.** Se construirá una guía de entrevista a profundidad, dicho instrumento fue el siguiente:

## GUIA DE ENTREVISTA

### Ficha de entrevista

**“AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL, CON LA  
COEXISTENCIA DE DISTINTOS REGIMENES LABORALES EN LA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”**

(Adaptado de Sánchez, 2022, p. 275)

#### Datos generales:

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Juez ( ) Fiscal ( ) Abogado libre ( )

Nombre: (no obligatorio) .....

**Instrucciones:** Al aplicar la presente técnica de recolección de datos, mediante la entrevista, se busca recoger información relacionada con el tema de investigación, titulado **“AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL, CON LA COEXISTENCIA DE DISTINTOS REGIMENES LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”**; al respecto, con el respeto debido, se les suplica responder las preguntas llenando en el cuadro que corresponde. Se agradece por anticipado su valiosa participación.

A continuación, se formulan las siguientes preguntas, en función a los objetivos de nuestra investigación:

#### **Objetivo general**

Analizar cómo se afecta al principio de igualdad laboral, con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública de Perú.

**Pregunta:** ¿En el Perú, al coexistir diversos regímenes laborales, a su criterio afecta o no al principio de igualdad? Por favor fundamente su respuesta.

**Respuesta:**

.....

.....

.....

.....

.....

**Pregunta:** ¿Cómo se puede superar, para no afectar al principio de igualdad laboral?

**Respuesta:**

.....

.....

.....

**Objetivos específicos**

a. Analizar por qué se cerró la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 276 en la administración pública de Perú.

**Pregunta:** ¿Por qué se cerró la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 276 en la administración pública de Perú?

**Respuesta:**

.....

.....

.....

**Pregunta:** ¿El cierre del régimen del DL 276, como afecta a los derechos del servidor público?

**Respuesta:**

.....  
.....  
.....

**b.** Analizar por qué se viene cerrando la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú.

**Pregunta:** ¿Por qué se viene cerrando la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú?

**Respuesta:**

.....  
.....  
.....

**Pregunta:** ¿Con el cierre la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú, no se afectan derechos laborales fundamentales?

**Respuesta:**

.....  
.....  
.....

**c.** Analizar por qué se generó un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057.

**Pregunta:** ¿Por qué se generó un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057?

**Respuesta:**

.....

.....

.....

**Pregunta:** ¿Con la generación de un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057, no se afectan derechos de los otros servidores perteneciente a los otros regímenes?

**Respuesta:**

.....

.....

.....

**c) Muestreo.** Población finita de tres expertos jueces superiores y tres expertos abogados laboristas.

#### **4.4. Técnicas de procesamiento de datos**

En esta fase de la investigación, y sabiendo que se trata de una investigación cualitativa, se recurrirá al análisis de las entrevistas que se sustentarán en las fichas respectivas o audios; pero en todo caso serán analizados, conforme a la naturaleza de la investigación y a la importancia del aporte.

## Capítulo V

### Análisis de los Resultados de la Investigación

5.1. Análisis de la entrevista a tres abogados especialistas, cuya carta de consentimiento informado se adjunta en calidad de anexo:

#### 5.1.1. Entrevistado 1 (abogado)

### GUIA DE ENTREVISTA

#### Ficha de entrevista

**“AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL, CON LA  
COEXISTENCIA DE DISTINTOS REGIMENES LABORALES EN LA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”**

(Adaptado de Sánchez, 2022, p. 275)

#### Datos generales:

Sexo: Masculino ( ) Femenino (X )

Juez ( ) Fiscal ( ) Abogado libre (X)

Nombre: \_\_\_\_\_ (no \_\_\_\_\_ obligatorio)

.....

**Instrucciones:** Al aplicar la presente técnica de recolección de datos, mediante la entrevista, se busca recoger información relacionada con el tema de investigación, titulado **“AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL, CON LA COEXISTENCIA DE DISTINTOS REGIMENES LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”**; al respecto, con el respeto debido, se les suplica responder las preguntas llenando en el cuadro que corresponde. Se agradece por anticipado su valiosa participación.

A continuación, se formulan las siguientes preguntas, en función a los objetivos de nuestra investigación:

### **Objetivo general**

Analizar cómo se afecta al principio de igualdad laboral, con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública de Perú.

**Pregunta:** ¿En el Perú, al coexistir diversos regímenes laborales, a su criterio afecta o no al principio de igualdad?, por favor fundamente su respuesta.

**Respuesta:** Sí afecta, en especial cuando nos referimos a los derechos laborales irrenunciables, por ejemplo: las CTS, las gratificaciones, el derecho a sindicalizarse y a la realización las negociaciones colectivas.

**Pregunta:** ¿Cómo se puede superar, para no afectar al principio de igualdad laboral?

**Respuesta:** Considero que ya el Congreso de la República, dio un paso muy importante, me refiero a la Ley 30057, Ley del Servir, solo queda implementar y listo; por qué, porque en esta Ley, se dispuso la unificación de todos los regímenes en uno solo.

### **Objetivos específicos**

a. Analizar por qué se cerró la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 276 en la administración pública de Perú.

**Pregunta:** ¿Por qué se cerró la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 276 en la administración pública de Perú?

**Respuesta:** No sé si fue una medida desatinada o porque se quiso impulsar al aparato del Estado o por la modernización del aparato estatal; en

cualquier caso, si tenía que cerrarse este sistema, tenía que ser para mejorar los derechos laborales de los servidores y no afectarlos.

**Pregunta:** El cierre del régimen del DL 276, ¿cómo afecta a los derechos del servidor público?

**Respuesta:** Afecta tal vez, a un grupo de antiguos servidores del Estado; pero en realidad, era necesario realizar reformas, pero no solo buscando que el trabajador gane, sino también el Estado.

b. Analizar por qué se viene cerrando la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú.

**Pregunta:** ¿Por qué se viene cerrando la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú?

**Respuesta:** Considero que fue un craso error, si ya con el cierre del Decreto Legislativo 276, entre comillas era para mejorar la situación laboral del trabajador; como en efecto lo fue así; y, ahora no se puede dar marcha atrás y pretender demoler a este régimen que, en cuanto a algunos derechos laborales, como el pago de las gratificaciones y la CTS mejoró, con relación a la anterior.

**Pregunta:** ¿Con el cierre la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú, no se afectan derechos laborales fundamentales?

**Respuesta:** En efecto, se afectan los derechos, que ya habían iniciado a ser más llamativos para cualquier postulante a la administración pública; y, por lo tanto, afecta derechos en igualdad de condiciones; me refiero, cuando se paga igual o diferente por el mismo tipo de traba prestado.

c. Analizar por qué se generó un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057.

**Pregunta:** ¿Por qué se generó un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057?

**Respuesta:** La generación de este régimen laboral es un albur, que no tiene antecedentes ni precedentes; se pretendió cerrar a los dos anteriores, pero debíamos entender que sería con mejoras para el trabajador, pero no fue así.

**Pregunta:** ¿Con la generación de un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057, no se afectan derechos de los otros servidores perteneciente a los otros regímenes?

**Respuesta:** Se afectan varios derechos laborales de carácter constitucionales y convencional, como, por ejemplo: a la igualdad remunerativa, por el mismo tipo de servicios; al pago de las gratificaciones en igualdad de condiciones; al pago de la compensación por tiempo de servicios a todos, porque trabajan.

### **5.1.2 Entrevistado 2 (abogado)**

## **GUIA DE ENTREVISTA**

### **Ficha de entrevista**

**“AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL, CON LA  
COEXISTENCIA DE DISTINTOS REGIMENES LABORALES EN LA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”**

**(Adaptado de Sánchez, 2022, p. 275)**

#### **Datos generales:**

Sexo: Masculino (X)      Femenino ( )

Juez ( ) Fiscal ( ) Abogado libre (X)

Nombre: \_\_\_\_\_ (no obligatorio)

.....

**Instrucciones:** Al aplicar la presente técnica de recolección de datos, mediante la entrevista, se busca recoger información relacionada con el tema de investigación, titulado **“AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL, CON LA COEXISTENCIA DE DISTINTOS REGIMENES LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”**; al respecto, con el respeto debido, se les suplica responder las preguntas llenando en el cuadro que corresponde. Se agradece por anticipado su valiosa participación.

A continuación, se formulan las siguientes preguntas, en función a los objetivos de nuestra investigación:

**Objetivo general**

Analizar cómo se afecta al principio de igualdad laboral, con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública de Perú.

**Pregunta:** **¿En el Perú, al coexistir diversos regímenes laborales, a su criterio afecta o no al principio de igualdad?, por favor fundamente su respuesta.**

**Respuesta:** En cualquier país, donde pueda existir varios regímenes laborales para un mismo tipo de servicios, en efecto, entonces se denota que afectan derechos laborales de igualdad en el trato y en el pago por sus servicios; y, eso es un eslabón que puede marcar la diferencia, si el trabajador cumplirá en forma eficiente una actividad o no.

**Pregunta:** ¿Cómo se puede superar, para no afectar al principio de igualdad laboral?

**Respuesta:** No hay duda alguna, solo unificando los regímenes laborales del sector público; para generar estabilidad y salud mental laboral.

### **Objetivos específicos**

a. Analizar por qué se cerró la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 276 en la administración pública de Perú.

**Pregunta:** ¿Por qué se cerró la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 276 en la administración pública de Perú?

**Respuesta:** La realidad es que en el Estado existían muchos trabajadores de este régimen, y que se quiso desburocratizar; pero no era la forma; sino, generando un régimen único.

**Pregunta:** El cierre del régimen del DL 276, ¿cómo afecta a los derechos del servidor público?

**Respuesta:** De alguna manera afectó, en especial, al pago de las remuneraciones; y al derecho o la sindicalización y por su puesto a la negociación colectiva.

b. Analizar por qué se viene cerrando la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú.

**Pregunta:** ¿Por qué se viene cerrando la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú?

**Respuesta:** Sí con el cierre del DL 276, y la permisibilidad del acceso con el DL 728 a la administración pública, en realidad se mejoró en cuanto a sueldos

y otras gratificaciones; si, ya se había mejorado, debo manifestar que no era necesario esta última eliminación.

**Pregunta:** ¿Con el cierre la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú, no se afectan derechos laborales fundamentales?

**Respuesta:** Lo que pasa es que como el Estado tiene tanto gasto, se quiso generar otros tipos de contratación; más, aún, cuando la excepción se convirtió en regla; es decir, el CAS, nace como una excepción, para suplir a los antiguos contratos de servicio específico, que en realidad eran contratos civiles; pero no como una regla.

c. Analizar por qué se generó un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057.

**Pregunta:** ¿Por qué se generó un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057?

**Respuesta:** Como ya indicaba, que nación como algo excepcional, en verdad vino para quedarse; lo que nació para suplir a los contratos civiles de servicios específicos, hoy se masificó, y lo malogró todo el sistema de derechos laborales.

**Pregunta:** ¿Con la generación de un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057, no se afectan derechos de los otros servidores perteneciente a los otros regímenes?

**Respuesta:** Claro, desde todo punto de vista, con la negación del pago de la compensación por tiempo de servicios, que es un derecho irrenunciable, con el apago diferenciado de las gratificaciones en relación con los del 728, ya dice todo.

### 5.1.3 Entrevistado 3. (abogados)

#### GUIA DE ENTREVISTA

##### Ficha de entrevista

**“AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL, CON LA  
COEXISTENCIA DE DISTINTOS REGIMENES LABORALES EN LA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”**

(Adaptado de Sánchez, 2022, p. 275)

##### Datos generales:

Sexo: Masculino (X)      Femenino ( )

Juez ( ) Fiscal ( ) Abogado libre (X)

Nombre: \_\_\_\_\_ (no \_\_\_\_\_ obligatorio)

.....

**Instrucciones:** Al aplicar la presente técnica de recolección de datos, mediante la entrevista, se busca recoger información relacionada con el tema de investigación, titulado **“AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL, CON LA COEXISTENCIA DE DISTINTOS REGIMENES LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”**; al respecto, con el respeto debido, se les suplica responder las preguntas llenando en el cuadro que corresponde. Se agradece por anticipado su valiosa participación.

A continuación, se formulan las siguientes preguntas, en función a los objetivos de nuestra investigación:

##### Objetivo general

Analizar cómo se afecta al principio de igualdad laboral, con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública de Perú.

**Pregunta:** ¿En el Perú, al coexistir diversos regímenes laborales, a su criterio afecta o no al principio de igualdad?, por favor fundamente su respuesta.

**Respuesta:**

En todo lugar, donde existen o conviven varios regímenes laborales es signo de que algo anda mal; y, eso definitivamente afectan derechos labores entre los mismos trabajadores, y generan otras reacciones.

**Pregunta:** ¿Cómo se puede superar, para no afectar al principio de igualdad laboral?

**Respuesta:** Ya la Autoridad del Servicio Civil, mediante la Ley 30057, regulado por el Congreso, estableció la existencia de un único régimen laboral en el sector público; pero no se cumple; desde luego, mi punto de vista es eso, que se uniformice el régimen laboral público.

**Objetivos específicos**

a. Analizar por qué se cerró la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 276 en la administración pública de Perú.

**Pregunta:** ¿Por qué se cerró la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 276 en la administración pública de Perú?

**Respuesta:** El sustento se dice que es para buscar una reestructuración de la administración pública; pero es falso, ya que, en la actualidad, si uno acude a cualquier gobierno local, o regional o nacional, están llenos de trabajadores de otro régimen.

**Pregunta:** El cierre del régimen del DL 276, ¿cómo afecta a los derechos del servidor público?

**Respuesta:** Sobre todo, a los derechos adquiridos, como a sindicalizarse, a la negociación colectiva, etc.; pero si cada vez hay menos trabajadores de este régimen en una entidad pública, pues simplemente ya no pueden sindicalizarse, y mucho menos realizar negociaciones colectivas.

**b.** Analizar por qué se viene cerrando la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú.

**Pregunta:** ¿Por qué se viene cerrando la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú?

**Respuesta:** Parece que es una medida de pata; dicho de otro modo, que es un error.

**Pregunta:** ¿Con el cierre la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú, no se afectan derechos laborales fundamentales?

**Respuesta:** Con este cierre, se retroceden en el ámbito del reconocimiento de los derechos laborales ganados o por reconocerse, de conformidad a los organismos internacionales; es un claro retroceso.

**c.** Analizar por qué se generó un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057.

**Pregunta:** ¿Por qué se generó un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057?

**Respuesta:** Fue un ensayo, para suplir a los contratos civiles, llamados contratos por servicios específicos, a quienes no se les pagaba ningún derecho

laboral, nada, de nada; por el contrario, se les exigía sus recibos por honorarios, etc.

**Pregunta:** ¿Con la generación de un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057, no se afectan derechos de los otros servidores perteneciente a los otros regímenes?

**Respuesta:** Si nació como algo a prueba que, sí, nació para suplir a los contratos de servicios específicos, por ello, es que se les reconocieron algunos derechos como el pago de las gratificaciones; pero no así de las compensaciones de tiempo de servicios, entre otros; entonces, fue un mal negocio para el Estado y los trabajadores.

## **5.2. Entrevista a magistrados especialistas de una Sala superior Especializado en materia laboral**

### **5.2.1. Entrevistado 1 (magistrado 1)**

#### **GUIA DE ENTREVISTA**

##### **Ficha de entrevista**

**“AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL, CON LA  
COEXISTENCIA DE DISTINTOS REGIMENES LABORALES EN LA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”**

**(Adaptado de Sánchez, 2022, p. 275)**

#### **Datos generales:**

Sexo: Masculino (X)      Femenino ( )

Juez (X) Fiscal ( ) Abogado libre ( )

Nombre: \_\_\_\_\_ (no \_\_\_\_\_ obligatorio)

.....

**Instrucciones:** Al aplicar la presente técnica de recolección de datos, mediante la entrevista, se busca recoger información relacionada con el tema de investigación, titulado **“AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL, CON LA COEXISTENCIA DE DISTINTOS REGIMENES LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”**; al respecto, con el respeto debido, se les suplica responder las preguntas llenando en el cuadro que corresponde. Se agradece por anticipado su valiosa participación.

A continuación, se formulan las siguientes preguntas, en función a los objetivos de nuestra investigación:

#### **Objetivo general**

Analizar cómo se afecta al principio de igualdad laboral, con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública de Perú.

**Pregunta:** **¿En el Perú, al coexistir diversos regímenes laborales, a su criterio afecta o no al principio de igualdad?, por favor fundamente su respuesta.**

#### **Respuesta:**

Sin duda alguna, que afectan derechos fundamentales.

**Pregunta:** **¿Cómo se puede superar, para no afectar al principio de igualdad laboral?**

**Respuesta:** Solo con poner en vigencia real, a la Ley 30057, que ya estableció un régimen único para la administración pública.

#### **Objetivos específicos**

a. Analizar por qué se cerró la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 276 en la administración pública de Perú.

**Pregunta:** ¿Por qué se cerró la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 276 en la administración pública de Perú?

**Respuesta:** Por cambio del modelo económico por un lado y por otro, se necesitaba hacer una revolución en la administración pública, sustituyendo a nuevos trabajadores, con un nuevo régimen; buscando así, la eficiencia y eficacia en el servicio público.

**Pregunta:** El cierre del régimen del DL 276, ¿cómo afecta a los derechos del servidor público?

**Respuesta:** Sí afecta, pero a un grupo muy reducido en la actualidad; por ello, resulta mejor unificar el régimen laboral público listo.

**b.** Analizar por qué se viene cerrando la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú.

**Pregunta:** ¿Por qué se viene cerrando la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú?

**Respuesta:** Cuando se ensayan, sin tener un horizonte claro y concreto, eso ocurre; en realidad, la muerte del DL 728 es por culpa del cierre del DL 276, porque ya no había los sindicatos para oponerse al Estado; entonces se aprovecha para generar otro régimen laboral.

**Pregunta:** ¿Con el cierre la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú, no se afectan derechos laborales fundamentales?

**Respuesta:** Claro está que muchos trabajadores o servidores del Estado, tienen mucho tiempo con este régimen, y por lo tanto se les afecta sus derechos laborales; y las expectativas más allá de lo laboral.

c. Analizar por qué se generó un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057.

**Pregunta:** ¿Por qué se generó un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057?

**Respuesta:** En realidad, frente una situación real, que la administración pública, tenía o mantenía a los contratos civiles, llamados contratos por servicios específicos; entonces, nace el famoso CAS, pero que se generalizó en su uso y mal.

**Pregunta:** ¿Con la generación de un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057, no se afectan derechos de los otros servidores perteneciente a los otros regímenes?

**Respuesta:** De hecho, que se afectan, en especial en cuanto se indica a las remuneraciones, al pago de las gratificaciones, y al pago de la CTS; y a los derechos de sindicalización y sus efectos propios.

### **5.2.2. Entrevista a magistrados (magistrado 2)**

#### **GUIA DE ENTREVISTA**

##### **Ficha de entrevista**

**“AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL, CON LA  
COEXISTENCIA DE DISTINTOS REGIMENES LABORALES EN LA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”**

**(Adaptado de Sánchez, 2022, p. 275)**

#### **Datos generales:**

Sexo: Masculino (X)      Femenino ( )

Juez (X) Fiscal ( ) Abogado libre ( )

Nombre: \_\_\_\_\_ (no obligatorio)

.....

**Instrucciones:** Al aplicar la presente técnica de recolección de datos, mediante la entrevista, se busca recoger información relacionada con el tema de investigación, titulado **“AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL, CON LA COEXISTENCIA DE DISTINTOS REGIMENES LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”**; al respecto, con el respeto debido, se les suplica responder las preguntas llenando en el cuadro que corresponde. Se agradece por anticipado su valiosa participación.

A continuación, se formulan las siguientes preguntas, en función a los objetivos de nuestra investigación:

**Objetivo general**

Analizar cómo se afecta al principio de igualdad laboral, con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública de Perú.

**Pregunta:** **¿En el Perú, al coexistir diversos regímenes laborales, a su criterio afecta o no al principio de igualdad?, por favor fundamente su respuesta.**

**Respuesta:**

De existir varios regímenes laborales, ya es un síntoma que algo anda mal; es decir que es una muestra que el Estado no está buscando una uniformidad en el régimen; y, con ello se afectan derechos de los trabajadores.

**Pregunta:** **¿Cómo se puede superar, para no afectar al principio de igualdad laboral?**

**Respuesta:** Ya se tiene la Ley 30057, se debe implementar a la brevedad y asunto solucionado.

### **Objetivos específicos**

a. Analizar por qué se cerró la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 276 en la administración pública de Perú.

**Pregunta:** ¿Por qué se cerró la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 276 en la administración pública de Perú?

**Respuesta:** La realidad es que se tenía personal nombrado casi obsoleto, descuidado en las capacitaciones, por citar un caso, en informática, entonces, se propició el ingreso de otros trabajadores bajo otro régimen, pero allí se quedó el DL 728, con sus bondades y virtudes en materia de derechos laborales.

**Pregunta:** El cierre del régimen del DL 276, ¿cómo afecta a los derechos del servidor público?

**Respuesta:** A los derechos adquiridos, como a sindicalizarse, a la negociación colectiva, especialmente.

b. Analizar por qué se viene cerrando la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú.

**Pregunta:** ¿Por qué se viene cerrando la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú?

**Respuesta:** Nació como error político, para suplir a las contrataciones civiles que pululaban en la administración pública; pero algo que nació como excepción, se convirtió en regla.

**Pregunta:** ¿Con el cierre la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú, no se afectan derechos laborales fundamentales?

**Respuesta:** El gran problema es que se generan desigualdades desde el mismo Estado; dicho régimen estuvo bien, tal vez, bastaba realizar algunos ajustes y punto.

c. Analizar por qué se generó un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057.

**Pregunta:** ¿Por qué se generó un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057?

**Respuesta:** Como ya dije anteriormente, dicho régimen nació como ensayo o para suplir a los contratos por servicios específicos, a quienes no se les pagaba ningún derecho laboral; pero se generalizó, eso es el problema.

**Pregunta:** ¿Con la generación de un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057, no se afectan derechos de los otros servidores perteneciente a los otros regímenes?

**Respuesta:** Si nació por excepción, como algo transitorio, por ello, cuando se pretende generalizar; entonces, se afectan derechos de otros trabajadores o servidores.

### 5.2.3. Entrevista a magistrados (magistrado 3)

## GUIA DE ENTREVISTA

### Ficha de entrevista

**“AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL, CON LA  
COEXISTENCIA DE DISTINTOS REGIMENES LABORALES EN LA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”**

(Adaptado de Sánchez, 2022, p. 275)

#### Datos generales:

Sexo: Masculino ( ) Femenino (X)

Juez (X) Fiscal ( ) Abogado libre ( )

Nombre: \_\_\_\_\_ (no \_\_\_\_\_ obligatorio)

.....

**Instrucciones:** Al aplicar la presente técnica de recolección de datos, mediante la entrevista, se busca recoger información relacionada con el tema de investigación, titulado **“AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL, CON LA COEXISTENCIA DE DISTINTOS REGIMENES LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”**; al respecto, con el respeto debido, se les suplica responder las preguntas llenando en el cuadro que corresponde. Se agradece por anticipado su valiosa participación.

A continuación, se formulan las siguientes preguntas, en función a los objetivos de nuestra investigación:

#### Objetivo general

Analizar cómo se afecta al principio de igualdad laboral, con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública de Perú.

**Pregunta:** ¿En el Perú, al coexistir diversos regímenes laborales, a su criterio afecta o no al principio de igualdad?, por favor fundamente su respuesta.

**Respuesta:**

El principio de igualdad en todo sentido, para los servidores públicos es una regla que garantiza un buen desempeño laboral, entre otros; pero para ello se requiere un solo régimen laboral, entonces, cuando coexisten varios regímenes, eso no está bien.

**Pregunta:** ¿Cómo se puede superar, para no afectar al principio de igualdad laboral?

**Respuesta:** Desde mi punto de vista, ya existe la norma unificadora, que es la Ley 30057, que ya tiene varios años, pero que el Estado, al parecer no puede o no le interesa poner en funcionamiento a la unificación a un único régimen laboral.

### **Objetivos específicos**

a. Analizar por qué se cerró la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 276 en la administración pública de Perú.

**Pregunta:** ¿Por qué se cerró la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 276 en la administración pública de Perú?

**Respuesta:** El asunto, se dijo que se requería reestructuración de la administración pública; pero en realidad, era para deshacerse de los sindicatos, u otros gremios; o por lo menos para que pierdan fuerza; pero a la par, se generó los ingresos a la administración pública, mediante los contratos temporales, con

el DL 728; y, que conforme pasaron los tiempos se desnaturalizaron; y allí estamos, con una nueva norma llamado el CAS.

**Pregunta:** El cierre del régimen del DL 276, ¿cómo afecta a los derechos del servidor público?

**Respuesta:** Entre otros, a afectó a su derecho a sindicalizarse, a la negociación colectiva, a la carrera administrativa; pero hay menos trabajadores de este régimen en una entidad pública, salvo los magistrados que, por mandato constitucional, no pueden sindicalizarse, entonces, dicho régimen está en agonía.

**b.** Analizar por qué se viene cerrando la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú.

**Pregunta:** ¿Por qué se viene cerrando la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú?

**Respuesta:** Al inicio, era como una excepción al 276; pero que fue generalizándose; hasta que, en los últimos tiempos, perdió fuerza y presencia en la administración pública; pero con ello, también se afectan derechos laborales, como el pago justo por el trabajo, una remuneración en igualdad de condiciones, el pago de las compensaciones por tiempo de servicios, que no la tienen los del CAS.

**Pregunta:** ¿Con el cierre la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú, no se afectan derechos laborales fundamentales?

**Respuesta:** Sí, afectan los derechos antes descritos.

c. Analizar por qué se generó un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057.

**Pregunta:** ¿Por qué se generó un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057?

**Respuesta:** Si bien nace como una nueva de forma de contratación, que en especial, eran para suplir a los contratos civiles, llamados contratos por servicios específicos que pululaban en la administración pública; pero que se desnaturalizó en el camino; de allí, que la gran mayoría de los contratos de personal, con mediante dicho régimen.

**Pregunta:** ¿Con la generación de un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057, no se afectan derechos de los otros servidores perteneciente a los otros regímenes?

**Respuesta:** Afecta en forma ostensible al derecho a la igualdad;

En resumen, todos los profesionales entrevistados coinciden en sostener que con la coexistencia de los distintos regímenes laborales en la administración pública, se afecta al principio de igualdad laboral, referido a las remuneraciones y otros derechos conexos, como el pago de la compensación por tiempo de servicios, el derecho de sindicalización, y el pago de las gratificaciones. Lo que implica que al pagar a un servidor que realiza las mismas acciones que otros, sus derechos deben ser reconocidos en igualdad de condiciones; sin discriminación, puesto que todos hicieron las mismas acciones y por lo tanto merecen los mismos derechos.

## Conclusiones

1. Con la coexistencia de los distintos regímenes laborales en la administración pública, se afecta al principio de igualdad laboral, referido a las remuneraciones y otros derechos conexos, como el pago de la compensación por tiempo de servicios, el derecho de sindicalización, y el pago de las gratificaciones.
2. Con el cierre la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 276 en la administración pública de Perú, se pensó que sería con la finalidad de mejorar, dicho régimen, con el reconocimiento de mayores derechos; empero con la generación de los contratos administrativos de servicios, se terminó generando mayor brecha en el tratamiento diferenciado, por la misma labor que se realiza.
3. Pero, se concluye también que con la generación del cierre de la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú, se vuelca a un sistema sui géneris, sin precedentes, y se renuncia a cualquier derecho adquirido inclusive; y a otros derechos, como a la primacía de la realidad, al principio de irrenunciabilidad, y en especial al principio de igualdad.
4. Con la generación del régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057, se precisó que sería transitorio; pero transitorio de qué, y por qué, que constituye un régimen deshumanizante del servidor público; por lo que, por el contrario, su contratación se generalizó en los ámbitos de la administración pública.

## Recomendaciones

1. Se sugiere que, si con la coexistencia de los distintos regímenes laborales en la administración pública, se afecta al principio de igualdad laboral, referido a las remuneraciones y otros derechos conexos, como el pago de la compensación por tiempo de servicios, el derecho de sindicalización, y el pago de las gratificaciones; entonces, debe cumplirse con lo dispuesto por la Ley 30057, esto la uniformización de los regímenes laborales en la administración pública.
2. Se sugiere derogar este Decreto Legislativo 276 en la administración pública de Perú, pero con el reconocimiento y respeto de los derechos adquiridos; y, el régimen que lo sustituya, sea uno mejor; en base al principio de irrenunciabilidad y la primacía de la realidad.
3. Se sugiere, que entre los regímenes de mayores beneficios consideramos que se encuentra sustentada en la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú, por lo que proponemos que se uniformice a este régimen, por lo que la Ley de SERVIR, deberá modificarse en ese sentido,
4. Es urgente que se derogue el régimen laboral en la administración pública peruana, prevista por el Decreto Legislativo 1057, porque resulta atentatorio a los derechos a la igualdad, y por supuesto incluso es discriminatorio; máxime que se trató de un régimen transitorio, que a la postre se convirtió en la regla general.

## Referencias

- Acuña, J. D. (2018). *Convencionalización de la contratación administrativa de servicios*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Aragüés, A. (2017). *Crisis económica y empleo público: Los casos de la comunidad de Madrid y el ayuntamiento Madrid*. Madrid: Universidad Rey Juan Carlos.
- Arias, J. L. (2020). *Proyecto de tesis, guía para la elaboración*. Arequipa: Libro electrónico [www.agogocursos.com](http://www.agogocursos.com).
- Arias, J. L. (2021). *Cuaderno metodológico, metodología de la investigación*. Arequipa: Libro electrónico disponible en: [www.cienciaysociedad.org](http://www.cienciaysociedad.org).
- Arias, F. G. (2019). *Cómo hacer tesis doctorales y trabajos de grado, investigación científica y tecnológica*. Caracas: Episteme.
- Carbajal, K. Y. (2018). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Casación Laboral N.º 2780-2018-San Martín, Casación Laboral N.º 2780-2018-San Martín (Segunda Sala Suprema de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República 21 de junio de 2019).
- Castañeda, I. E., & Díaz, Z. (2019). Desigualdad social y género. *Revista de la Escuela Nacional de Salud Pública d la Universidad La Habana*, 46(4), 1-19.
- Castillo, R. M., & Quispe, E. G. (2021). *Limitaciones en el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS en las municipalidades de la provincia de Chupaca*. Tesis para optar el título profesional de abogado. Huancayo: Universidad Peruana los Andes.
- Céspedes, M. (2019). *“La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios-CAS en la Corte Superior de Lima Norte-2017”*. Tesis para optar el título profesional de abogado. Lima: Universidad Federico Villarreal.
- Coronado, K., & Ramírez, P. M. (2019). *Modalidades de contratación laboral y su influencia en la eficiencia de funciones de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017*. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín.
- Decreto Legislativo 276. (6 de marzo de 1984). *Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público*. Lima, Lima, Lima: Diario Oficial El Peruano.

- Decreto Legislativo 1057. (27 de junio de 2008). *Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios*. Lima, Diario Oficial El Peruano.
- Díaz, Á. (2020). *Ética pública y Derecho disciplinario: Su proyección policial*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- De Paula, M., Iranzo, C., & Senén, C. (2015). A modo de Políticas laborales en América del Sur en el siglo XXI. *Revista Cuadernos del Cendes*, 32(89), 7-19.
- Estela, M. (2015). Argentina: las implicaciones de las políticas públicas y la regulación laboral sobre el trabajo 2008-2013. *Revista Ccuadernos del Cendes, año 32, número 89*, 1-16.
- EXP. N. 05652-2007-PA/TC-Lima, EXP. N. 05652-2007-PA/TC-Lima (Tribunal Constitucional de Perú 06 de noviembre de 2008).
- EXP. N.º 03375-2019-PA/TC, EXP. N.º 03375-2019-PA/TC (Tribunal Constitucional de Perú 25 de febrero de 2021).
- Guerrero, O. (2009). La formulación de principios en la administración pública. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México*, 16(49), 15-35.
- Ley N.º 3133. (11 de diciembre de 2020). Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público. *Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público*. Lima, Diario Oficial El Peruano.
- Ley 728. (8 de noviembre de 1991). Ley de fomento del empleo. *Ley de fomento del empleo*. Lima, Diario Oficial El Peruano.
- Martínez, E. E., & Ramírez, J. M. (2008). *Régimen del servidor público, programa administración pública territorial*. Bogotá: Escuela Superior de Administración Pública.
- Montalvo, B. R. (2017). *“Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público con el objeto de satisfacer los principios de mérito y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, bajo la luz de la Ley del Servicio Civil”*. Tesis para optar el título profesional de abogado. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Orozco, K. N. (2019). *“Regímenes laborales en la administración pública y satisfacción laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú-2018”*. Tesis para optar el título profesional de abogado. Lima: Universidad Tecnológica del Perú.

II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral, II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral (Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República 8 y 9 de mayo de 2014).

Salinas, R. (2019). *Delitos contra la administración pública. Quinta edición*. Lima: Editorial Iustitia.

Sosa, J. (2015). *Democracia, descentralización y cambio en las administraciones públicas de México (1982-2010)*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Varas, K. (2021). Laboralización de la función pública. Reflexiones a propósito del debate sobre la aplicación de la acción de tutela de derechos fundamentales a los trabajadores públicos. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* núm. 56 (2021):, 185-230.

Vázquez-Colunga, J. C., & Vázquez-Juárez, C. L. (2022). El derecho humano al trabajo digno y a la promoción de ambientes laborales pro persona. *Revista del Centro Universitario de Tonalá de la Universidad de Guadalajara*, Preprints.1-23.

Zorrilla, D. R., & Aliaga, W. (2019). *Mejora continua y desempeño laboral de los trabajadores administrativos régimen laboral DL 276 de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2017*. Tesis para optar el título profesional de abogado. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes.

## 6. ANEXOS

### 6.1. Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Título:		AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL, CON LA COEXISTENCIA DE DISTINTOS REGIMENES LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA				
Objetivo general	Describir cómo se afecta al principio de igualdad laboral, con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública de Perú.					
Objetivos específicos	Variables:	Dimensiones	Indicadores	Ítems		
	<b>Variable independiente:</b> Igualdad laboral	<b>Conocimiento de la igualdad laboral</b>	- Posturas del Tribunal Constitucional	Se medirá mediante una entrevista		
		<b>Conocimiento de la igualdad y discriminación</b>	- Convenciones internacionales de la OIT	Se medirá mediante una entrevista		
	<b>Variable dependiente</b>					
<b>A)</b> Analizar por qué se cerró la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 276 en la administración pública de Perú.	<b>V. dependiente</b> Coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública	<b>Régimen del DL 276</b>	- Igualdad en la administración pública - Discriminación en la administración pública	Se medirá mediante una entrevista		
b. Analizar por qué se viene cerrando la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú.		<b>Régimen del DL 728</b>	Irrenunciabilidad de los derechos constitucionales	Se medirá mediante una entrevista		
c. Analizar por qué se generó un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057.		<b>Régimen del DL 1057</b>	Irrenunciabilidad de los derechos constitucionales	Se medirá mediante una entrevista		

## Matriz de consistencia

Título: AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL, CON LA COEXISTENCIA DE DISTINTOS REGIMENES LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA					
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Categorías	Dimensiones	Método (Enfoque y tipo)
¿Cómo se afecta al principio de igualdad laboral, con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública de Perú?	Describir cómo se afecta al principio de igualdad laboral, con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública de Perú.	La coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública de Perú, afecta al principio de igualdad laboral.	Igualdad laboral	<p>Conocimiento de la igualdad y discriminación</p> <p>Conocimiento de la igualdad laboral</p>	<p><b>Método:</b> Al tratarse de una investigación cualitativa, el método general que se usará será el deductivo y en menor escala el análisis y la síntesis</p> <p><b>Enfoque:</b> La investigación será de enfoque cualitativo.</p> <p><b>Tipo:</b> Básico</p> <p><b>Nivel o alcance:</b> Descriptivo propositivo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Categorías	Dimensiones	Ítems
a. ¿Por qué se cerró la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 276 en la administración pública de Perú?	a. Analizar por qué se cerró la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 276 en la administración pública de Perú.	a. El cierre de la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 276 en la administración pública de Perú, responde a criterios antitécnicos.	Coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública	Régimen del DL 276	
b. ¿Por qué se viene cerrando la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú?	b. Analizar por qué se viene cerrando la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú.	b. El cierre de la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú, responde a criterios antitécnicos.		Régimen del DL 728	
c. ¿Por qué se generó un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057?	c. Analizar por qué se generó un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057.	c. La generación un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057, contradice a los otros regímenes laborales.		Régimen del DL 1057	Fichas de encuesta a profundidad

## 7. Anexo 2. Guía de entrevista

### Ficha de entrevista

**“AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL, CON LA  
COEXISTENCIA DE DISTINTOS REGIMENES LABORALES EN LA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”**

(Adaptado de Sánchez, 2022, p. 275)

**Datos generales:**

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Juez ( ) Fiscal ( ) Abogado libre ( )

Nombre: \_\_\_\_\_ (no \_\_\_\_\_ obligatorio)

.....

**Instrucciones:** Al aplicar la presente técnica de recolección de datos, mediante la entrevista, se busca recoger información relacionada con el tema de investigación, titulado **“AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL, CON LA COEXISTENCIA DE DISTINTOS REGIMENES LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”**; al respecto, con el respeto debido, se les suplica responder las preguntas llenando en el cuadro que corresponde. Se agradece por anticipado su valiosa participación.

A continuación, se formulan las siguientes preguntas, en función a los objetivos de nuestra investigación:

**Objetivo general**

Describir cómo se afecta al principio de igualdad laboral, con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública de Perú.

**Pregunta:** ¿En el Perú, al coexistir diversos regímenes laborales, a su criterio afecta o no al principio de igualdad?, por favor fundamente su respuesta.

**Respuesta:**

.....  
.....

.....  
.....  
.....

**Pregunta:** ¿Cómo se puede superar, para no afectar al principio de igualdad laboral?

**Respuesta:**  
.....  
.....  
.....

**Objetivos específicos**

a. Analizar por qué se cerró la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 276 en la administración pública de Perú.

**Pregunta:** ¿Por qué se cerró la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 276 en la administración pública de Perú?

**Respuesta:**  
.....  
.....  
.....

**Pregunta:** El cierre del régimen del DL 276, ¿cómo afecta a los derechos del servidor público?

**Respuesta:**  
.....  
.....  
.....

b. Analizar por qué se viene cerrando la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú.

**Pregunta:** ¿Por qué se viene cerrando la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú?

**Respuesta:**  
.....  
.....  
.....

**Pregunta:** ¿Con el cierre la modalidad del régimen laboral prevista en el Decreto Legislativo 728 en la administración pública de Perú, no se afectan derechos laborales fundamentales?

**Respuesta:**

.....  
.....  
.....

c. Analizar por qué se generó un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057.

**Pregunta:** ¿Por qué se generó un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057?

**Respuesta:**

.....  
.....  
.....

**Pregunta:** ¿Con la generación de un nuevo régimen laboral en la administración pública peruana, mediante el Decreto Legislativo 1057, no se afectan derechos de los otros servidores perteneciente a los otros regímenes?

**Respuesta:**

.....  
.....  
.....

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

### Propósito del estudio:

Lo estamos invitando a participar en un estudio científico con la finalidad de obtener el título profesional. El título de la tesis es: **AFECTACION AL PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL, CON LA COEXISTENCIA DE DISTINTOS REGIMENES LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**. Para ello, se entrevistará a tres profesionales especialistas en la materia. Este es un estudio que será desarrollado por la Facultad de Derecho de la Universidad Continental.

Durante la entrevista, se realizará a través de preguntas que usted como especialista en Derecho laboral, responderá con la mayor honestidad, pudiendo tomar un tiempo máximo de 30 min para responder, también puede parar con la entrevista en el momento que lo necesite.

Si decide participar en este estudio, se realizará lo siguiente:

1. Se aplicará una entrevista semi - estructurada para determinar cada objetivo.
2. La entrevista se realizará por medio virtual en videollamada (meet) o vía telefónica (llamada), según su disponibilidad; o por medio de correo electrónico.
3. La entrevista será grabada para su posterior transcripción.

### Riesgos:

La aplicación del instrumento no demandará ningún riesgo para su salud o su trabajo.

### Beneficios:

Con el presente trabajo, no habrá beneficios económicos u otro semejante, ya que este trabajo es de índole informativa, por lo que se brindará información relevante sobre el tema.

### Costos y compensación

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

### Confidencialidad:

Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

### Derechos del participante:

Si decide participar en el estudio, nos ayudará para sustentar la investigación que iniciamos.

Para cualquier duda, puede comunicarse con el investigador Santiago Víctor Mattos Carhuapoma.

### Contacto del investigador:

Para cualquier consulta relacionada con el presente estudio contáctese con:  
Bach. Santiago Víctor Mattos Carhuapoma.  
Cel: 984866670

  
-----  
Dr. JONATAN JOSUE TAYPE OBREGON  
ABOGADO  
C A J. N° 3516

Firma del Participante