



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO CORPORATIVO

TESIS

**DERECHOS LABORALES DE CONTRATADOS
PERMANENTES DEL RÉGIMEN DEL DECRETO
LEGISLATIVO N° 276 DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SANDIA - PUNO, 2017**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO**

AUTORES:

**BACH. MARILLAC FLORENTINO, CHAVEZ BUSTINZA
BACH. MARTHA, LLAMACPONCCA UÑAPILLCO**

LIMA – PERÚ

2017

ASESOR DE TESIS

ING. DENIS CHRISTIAN OVALLE PAULINO
ASESOR DE TESIS

JURADO DICTAMINADOR

Dr. Juan Humberto Quiroz Rosas
(Presidente)

Dra. Luisa Escobar Delgado
(Secretario)

Dr. Jubenal Fernandez Medina
(Vocal)

DEDICATORIA

Quiero dedicarle este trabajo a mis padres que han tomado un viaje sin retorno donde todos un día llegaremos y se encuentran en presencia del Altísimo; porque mis padres estando junto a mí me criaron y me educaron enseñándome a ser perseverantes en la vida y que para el estadio no hay límite de edad.

A mi esposa por creer en mí, y porque me acompañó durante el tiempo que duro mis estudios de formación profesional, dándome alientos de superación personal.

A Mis hijos por darme la fuerza que me inspira a seguir estudiando, y así de esta manera superar mi nivel intelectual que al final será volcando en la formación de ellos.

Marillac Florentino, Chavez Bustinza

DEDICATORIA

El Presente trabajo de investigación, lo dedico a mis seres más queridos que me acompañan, algunos desde el cielo y otros de forma presencial; éstos últimos con sus buenos ánimos y aliento en la realización de mi vida.

Martha, Llamacponcca Uñapillco.

AGRADECIMIENTOS

El profundo agradecimiento a nuestro Asesor Mg. Christian Ovalle Paulino y a los Docentes de la Universidad Privada TELESUP, por su apoyo continuo durante el transcurso de formación de mi Carrera Profesional, y por compartir y transmitir sus conocimientos para poder concluir mi carrera Profesional de Pregrado.

A Dios todo poderoso nuestro padre, guía de mi destino y protector de mi familia, a mi esposa y mis hijos por su aliento para salir adelante y concluir mis metas trazadas, por su apoyo moral y motivación.

Marillac Florentino Chavez Bustinza

Martha Llamacponcca Uñapillco

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Marillac Florentino Chávez Bustinza con DNI N° 02524344; Yo, Martha Llamacponcca Uñapillco, con DNI N° 44836864; estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales, Escuela Profesional de DERECHO, de la Universidad Privada TELESUP.

DECLAROMOS BAJO JURAMENTO:

1. Ser autores del desarrollo de la tesis titulado: “Derechos Laborales de Contratados Permanentes del Régimen del D.L. 276 de la Municipalidad Provincial de Sandia - Puno, 2017”, para optar el Título Profesional de ABOGADO.
2. La tesis no ha sido plagiada, total ni parcialmente, habiéndose respetado las normas internacionales de citas y referencias para el uso de las fuentes consultadas.
3. La tesis que presentamos no atenta contra derechos de terceros. Así mismo no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo que, asumimos frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de nuestra tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada.

Puno, Diciembre del 2017.



.....
Bach. Marillac Florentino Chávez Bustinza
DNI N° 02524344



.....
Bach. Martha Llamacponcca Uñapillco
DNI N° 44836864

RESUMEN

El objetivo de tesis de “Derecho Laboral de Contratados Permanentes del Régimen del D.L. 276 de la Municipalidad Provincial de Sandia - Puno, 2017” que presentamos, es identificar los derechos laborales que se vulneran durante la permanencia en la carrera administrativa, las mismas que afectan directamente al trabajador con contrato permanente que ha sido repuesto por mandato Judicial, en todas las Municipalidades tanto Provinciales y Distritales del ámbito nacional.

La metodología utilizada para demostrar esta vulneración de los derechos laborales es, descriptivo y corte transversal, porque describirá la estructura de cómo se va a dirigir el problema del estudio, haciendo una distinción entre los trabajadores comprendidos dentro de la carrera administrativa (nombrados) y los trabajadores con contrato permanente con más de tres años de servicio no comprendidos dentro de la carrera administrativa.

El resultado de esta tesis, es que hemos demostrado en el aspecto remunerativo, un trabajador contratado no percibe varias bonificaciones y beneficios del Decreto Legislativo 276, a las que un trabajador nombrado o comprendido dentro de la carrera administrativa si percibe; por esta razón expresamos que los derechos laborales de los contratados son vulnerados sin derechos a la bonificación personal, bonificación familiar, bonificación diferencial, asignación por cumplir 25 o 30, Compensación por Tiempo de Servicios, Gastos de sepelio, Subsidio por fallecimiento, permisos y licencias.

Palabra clave: Vulneración de derechos laborales, contrato permanente, Carrera administrativa, DL 276 y Municipalidad Provincial de Sandia

ABSTRACT

The objective of the thesis of "Labor Law of Permanent Contracts of the Regime of D.L. 276 of the Provincial Municipality of Sandia - Puno, 2017 "that we present, is to identify the labor rights that are violated during the stay in the administrative career, the same ones that directly affect the worker with permanent contract that has been replaced by judicial mandate, in all the Provincial and District Municipalities of the national scope.

The methodology used to demonstrate this violation of labor rights is descriptive and cross-sectional, because it will describe the structure of how the study problem will be addressed, making a distinction between the workers included in the administrative career (appointed) and the workers with permanent contracts with more than three years of service not included in the administrative career.

The result of this thesis is that we have demonstrated in the remunerative aspect, a hired worker does not receive several bonuses and benefits of Legislative Decree 276, to which a worker appointed or included in the administrative career if he / she perceives; for this reason we express that the labor rights of the contracted workers are violated without rights to the personal bonus, family bonus, differential bonus, assignment to fulfill 25 or 30, Compensation for Time of Services, Burial expenses, Subsidy for death, permits and licenses .

Keyword: Vulnerability of labor rights, permanent contract, administrative career, DL 276 and Sandia Provincial Municipality

INDICE

ASESOR DE TESIS _____	ii
JURADO DICTAMINADOR _____	iii
DEDICATORIA _____	iv
DEDICATORIA _____	v
AGRADECIMIENTOS _____	vi
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD _____	vii
RESUMEN _____	viii
ABSTRACT _____	ix
INTRODUCCIÓN _____	14
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN _____	16
1.1. Planteamiento de problema _____	16
1.2. Formulación del problema _____	18
1.2.1. Problema general _____	18
1.2.2. Problemas específicos _____	18
1.3. Justificación del estudio _____	19
1.3.1. Justificación teórica _____	19
1.3.2. Justificación práctica _____	19
1.3.3. Justificación Social _____	20
1.4. Objetivos de la investigación _____	20
1.4.1. Objetivo general _____	20
1.4.2. Objetivos específicos _____	20
II. MARCO TEÓRICO _____	22
2.1. Antecedentes de la Investigación _____	22
2.1.1. Antecedentes nacionales _____	22
2.1.2. Antecedentes internacionales _____	32
2.2. Bases teóricas de las variables _____	39
2.2.1. Derecho laboral _____	39
2.2.2. Permanencia en la carrera administrativa _____	40
2.2.3. Estabilidad _____	41
2.2.4. Remuneración _____	43
2.2.5. Trato igualitario _____	46

2.2.6. Agremiación _____	47
2.2.7. Grupo ocupacional _____	48
2.2.8. Nivel _____	49
2.2.9. Cargo _____	51
2.2.10. Derecho laboral _____	51
2.2.11. El derecho individual del trabajo _____	53
2.2.12. Concepto y naturaleza jurídica _____	56
2.2.13. Principios de derecho laboral _____	57
2.2.14. Decreto Legislativo N° 276 _____	61
2.2.15. Municipalidad Provincial de Sandia _____	63
2.2.16. Régimen laboral del trabajador municipal _____	66
2.3. Definición de términos básicos _____	66
III. MARCO METODOLÓGICO _____	68
3.1. Hipótesis de la investigación _____	68
3.2. Variables de estudio _____	68
3.2.1. Definición conceptual _____	68
3.2.2. Definición operacional de la Variable _____	69
3.3. Tipo y nivel de la investigación _____	70
3.4. Diseño de la investigación _____	70
3.5. Población y muestra de estudio _____	71
3.5.1. Población _____	71
3.5.2. Muestra _____	71
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos _____	71
3.6.1. Técnicas de recolección de datos _____	71
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos _____	71
3.7. Métodos de análisis de datos _____	72
3.8. Aspectos éticos _____	72
IV. RESULTADOS _____	73
4.1. Resultados de la Entrevista _____	73
V. DISCUSIÓN _____	78
1.1. Análisis de discusión de resultados _____	78
1.1.1. Permanencia en la carrera administrativa: _____	78

1.1.2. La estabilidad:	_____	78
1.1.3. En cuanto a las remuneraciones:	_____	79
1.1.4. Con relación al trato igualitario:	_____	79
1.1.5. En cuanto a la agremiación:	_____	79
1.1.6. Con relación al grupo ocupacional:	_____	79
1.1.7. Respecto al nivel:	_____	80
1.1.8. El último factor de esta dimensión corresponde al cargo:	_____	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	_____	85
ANEXOS	_____	87
Anexo 1: Matriz de consistencia	_____	88
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables	_____	89
Anexo 3: Instrumentos	_____	90
Anexo 4: Validación de Instrumento	_____	92
Anexo 5: Matriz de Datos	_____	94
Anexo 6: Autorización de la Empresa	_____	95
Anexo 7 - Ley 276	_____	96

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema del Derecho Laboral.....	53
Figura 2: Organigrama Estructural de la Municipalidad Provincial de Sandia	65
Figura 3: Definición Operacional de la Variable.....	69
Figura 4: Abog. Juan Carlos Vicente Cortes Carcelen; Presidente SERVIR	77

INTRODUCCIÓN

Con esta tesis se describe, la vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos, repuestos por mandato judicial, quienes tienen la condición de trabajadores Contratados Permanentes del Régimen del Decreto Legislativo 276.

Esta modalidad de contrato, es mucho más notorio en los Gobiernos Regionales y en los Gobiernos Locales, por lo mismo que éstas son las entidades que realizan con mayor frecuencia despidos arbitrarios, incausados y despidos fraudulentos.

La característica principal de estos trabajadores de la administración pública, es que el trato igualitario sin discriminación no tiene alcance y ésta precisamente se evidencia en el Decreto Legislativo 276, este ordenamiento legal señala que los contratados no perciben bonificaciones y beneficios que goza un personal nombrado comprendido dentro de la carrera administrativa. El contratado como el nombrado, tiene el mismo horario cumplen las mismas funciones, pero los beneficios laborales no son iguales por lo que está demostrado la vulneración de derechos laborales del trabajador contratado, al no tener derecho a percibir la bonificación personal, bonificación familiar, bonificación diferencial, asignación por cumplir 25 años o 30 años, al servicio del Estado; Compensación por Tiempo de Servicios, Gastos de sepelio, Subsidio por fallecimiento, permisos y licencias.

La investigación se realizó por el interés de conocer, los derechos laborales de los contratados permanentes y los derechos laborales del personal nombrado, ello nos permitirá entender que estos derechos no son iguales para todos, a pesar de realizar trabajos similares, sin tener en consideración el derecho fundamental de la persona de igualdad de oportunidades ante la Ley, reconocido por la Constitución Política del Perú.

Aquí, resulta importante profundizar una indagación, respecto al principio Constitucional que regula la relación laboral, citada en la igualdad de oportunidades sin discriminación.

En el ámbito profesional, como estudiante de derecho, mi interés en conocer esta variable de derechos laborales de contratados permanentes de la Municipalidad

Provincial de Sandia, la razón por el que la Ley distingue entre contratados y nombrados, dando mayores beneficios y bonificaciones a un sector de trabajadores del régimen laboral del Decreto Legislativo 276.

La metodología utilizada, es descriptiva, donde enfatizamos respecto al cómo es, que los derechos laborales de los trabajadores con contrato permanente, es decir los trabajadores repuestos por mandato judicial, no tienen los mismos beneficios y bonificaciones que un trabajador nombrado bajo el mismo régimen laboral.

CAPÍTULO I

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento de problema

Las Leyes Internacionales, que protege los derechos laborales de los trabajadores de todos los niveles de Gobierno y del Sector Privado, es la declaración universal de los derechos humanos, en materia laboral, este instrumento internacional, fue adoptado y programado, de acuerdo a Manuel Osorio, por la resolución de la asamblea general de las naciones unidas, el 10 de diciembre de 1948, en la ciudad de París. El Perú aprobó la declaración mediante adhesión a través del Decreto Ley N° 22128, el 12 de abril de 1978, quedando de esta manera perfeccionada esta declaración y por lo tanto con carácter vinculante para nuestro país. Así mismo con la Organización Internacional para el Trabajo (OIT) el Estado Peruano actualmente tiene 75 convenios, las que fueron ratificadas, de los cuales, 66 están en vigor, 5 han sido denunciados 3 instrumentos abrogados.

En nuestro país tenemos la Supremacía de la Constitución Política del Perú de 1993, que entre los artículos 22° al 29° resuelve la protección y fomento el empleo, la relación que tiene el estado con el trabajo, los derechos del trabajador, su jornada ordinaria de trabajo, los principios que regulan la relación laboral, la protección del trabajador frente al despido arbitrario, los derechos colectivos del trabajador, así mismo el derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga, y la Participación de los trabajadores en las utilidades. Los regímenes laborales existentes están adecuados a lo establecido en nuestra constitución, y entre ellos tenemos el Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que tiene un 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.

Las Municipalidades Distritales y Provinciales del Perú como entidades públicas del estado, contratan trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057 y finalmente mediante locación de servicios, para el cumplimiento de sus metas y objetivos estructurados en su Plan Operativo Institucional, las que guardan estricta relación con sus instrumentos de gestión.

La Municipalidad Provincial de Sandía, contrata servidores públicos, mediante el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 con contrato de trabajo que establece una relación laboral entre entidad y el trabajador, este último se pone a disposición de su empleador para prestar su servicio de manera personal, directa y subordinada, a cambio de una remuneración pactada en el contrato. Asumiendo el empleador por la contraprestación del servicio la obligación de pagar las remuneraciones y demás beneficios que por Ley le corresponde. El Estado brinda seguridad jurídica mediante Leyes que favorecen al trabajador, entre ellas tenemos la Ley N° 24041, disponiendo los trabajadores contratados para labores permanentes, con más de un (01) año de servicios ininterrumpido, no pueden ser cesados ni destituidos sino por causas y procedimiento del Decreto Legislativo N°276.

A pesar de esta prohibición en un Gobierno Local, cuando existe el cambio de gestión, los alcaldes que asumen el cargo, proceden a separar arbitrariamente a los servidores públicos del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, pese haber alcanzado cierta estabilidad laboral, a éste accionar el Tribunal Constitucional los califica como: despido incausado, despido fraudulento y despido nulo conforme se colige en el Expediente N° 1124-2002-AA/TC.

Ante esta situación, los trabajadores suspendidos arbitrariamente han visto vulnerado sus derechos de estabilidad laboral alcanzados, por lo que deben recurrir al Poder Judicial solicitando tutela jurisdiccional mediante el Proceso contencioso administrativo para solicitar su reposición. Para este caso debe agotarse la vía previa, en aplicación a

lo establecido por el Tribunal Constitucional en la STC 0895-2001-AA/TC, mediante el cual se exige agotar la vía administrativa.

En tanto, el servidor público destituido arbitrariamente del puesto de trabajo, acredita ante el Poder Judicial que la entidad demanda ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo y al debido proceso, por lo que el Juzgado debe declarar fundada la demanda ordenando su reposición como trabajador a plazo indeterminado, en el mismo puesto de trabajo o en otro igual o similar nivel al momento de su cese arbitrario, consecuentemente deviene en nulo el despido arbitrario, siendo el trabajador repuesto por mandato Judicial como contratado permanente mas no servidor de carrera.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son los derechos laborales que se vulneran en la permanencia de la carrera administrativa en los trabajadores contratados permanentes bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, en la Municipalidad provincial de Sandia - Puno en el año 2017?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuáles son los derechos laborales que se vulneran en el aspecto de estabilidad en los trabajadores contratados permanentes bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, en la Municipalidad provincial de Sandia - Puno en el año 2017?

¿Cuáles son los derechos laborales que se vulneran en el aspecto remunerativo de los trabajadores contratados permanentes bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 en la Municipalidad provincial de Sandia - Puno en el año 2017?

¿Cuáles son los derechos laborales que se vulneran en cuanto a trato igualitario en los trabajadores contratados permanentes bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 en la Municipalidad provincial de Sandia - Puno en el año 2017?

¿Cuáles son los derechos laborales que se vulneran en cuanto a derecho de agremiación en los trabajadores contratados permanentes bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 en la Municipalidad provincial de Sandia - Puno en el año 2017?.

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

Esta investigación se realiza con el propósito de aportar al conocimiento existente, sobre aquellos factores que contribuyen a la vulneración de los derechos laborales de contratados permanentes del régimen del Decreto Legislativo N° 276 de la Municipalidad Provincial de Sandia – Puno, cuyos resultados de esta investigación podrá sistematizarse en una propuesta para ser incorporado como conocimiento a esta ley para su posterior aplicación y mejorar a nivel de todo el país.

1.3.2. Justificación práctica

La carrera administrativa en el Perú es un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, con carácter estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública. La investigación pretende mostrar soluciones para aquellos trabajadores que fueron repuestos en sus cargos públicos, pero que están marginados, también garantizar su permanencia y desarrollo, sobre la base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una

estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles. La carrera administrativa está regulada por la Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público y su reglamento.

1.3.3. Justificación Social

La presente investigación, constituye un informe social que apunta a justificar aquellos factores que contribuyen a la vulneración, de los derechos laborales de contratados permanentes del régimen del Decreto Legislativo N° 276 de la Municipalidad Provincial de Sandia – Puno. Sin duda, los estímulos sociales tienen un peso mayor que las limitantes para ejecutar este proyecto.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Describir los derechos laborales que se vulneran en la permanencia de la carrera administrativa, en los trabajadores contratados permanentes bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 en la Municipalidad Provincial de Sandia -Puno en el año 2017.

1.4.2. Objetivos específicos

Identificar los derechos laborales que se vulneran en el aspecto de estabilidad en los trabajadores contratados permanentes bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 en la Municipalidad Provincial de Sandia - Puno en el año 2017.

Enumerar los derechos laborales que se vulneran en el aspecto remunerativo de los trabajadores contratados permanentes, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 en la Municipalidad Provincial de Sandia - Puno en el año 2017.

Identificar los derechos laborales que se vulneran en cuanto a trato igualitario en los trabajadores contratados permanentes, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 en la Municipalidad Provincial de Sandia - Puno en el año 2017.

Identificar los derechos laborales que se vulneran en cuanto a derecho de agremiación en los trabajadores contratados permanentes, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 en la Municipalidad Provincial de Sandia - Puno en el año 2017.

CAPITULO II

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

a) Iglesias Facundo, Karla Lorena (2016). En su tesis “Vulneración al derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco”. Para optar el título de Abogado en la Universidad del Huánuco – Perú. Planteó su objetivo el determinar de qué manera la aplicación del Precedente Huatuco vulnera el Derecho a la Estabilidad Laboral de los trabajadores del Régimen Laboral Privado, cuando el empleador es el Estado. La metodología empleada ha sido plural combinando los métodos: cuantitativo: Hipotético Deductivo y la medición estadística descriptiva de los resultados. Empleando el método cualitativo para la interpretación de los mismos. Pero además, en materia de investigación jurídica aplica la técnica de interpretación jurídica, a partir del iusnaturalismo, el positivismo jurídico, el procedimiento constitucionalista. Finalmente el investigador concluye, que:

- Se ha determinado que el precedente vinculante Huatuco, vulnera el Derecho a la Estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N.º 728º – Ley de Competitividad y Productividad Laboral, según lo referido por los concedores del Derecho laboral como también lo demuestran las sentencias analizadas, en las cuales se han obtenido fallos favorables para el trabajador y se ordenó la reposición laboral, empero con posterioridad

estas fueron declarados nulos; todo lo actuado hasta la calificación de la demanda, provocando el desempleo masivo de las personas.

- Queda identificada la afectación al Derecho a la igualdad y la no discriminación ya que una primera disposición este precedente fue de aplicación todos los trabajadores del Régimen Laboral Privado que trabajen en el Estado, excluyendo a sus pares en las entidades privadas en la que ya se había configurado la desigualdad. Ahora bien en poco menos de un año de la emisión y aplicación del precedente Huatuco, en todos los Juzgados Laborales y Civiles de nuestra ciudad, se promueven nueva formas de interpretación y aclaración de la sentencia como lo establece la CASACIÓN N° 11169-2014 LA LIBERTAD, el Tribunal Constitucional mediante Exp.06681-2013-PA/TC, donde el Pleno Constitucional precisa que la aplicación del Precedente Huatuco sólo resulta aplicable cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la Carrera Administrativa, y que los obreros municipales no forman parte del Precedente Huatuco.
- En consecuencia, se determina de lo anterior que el Tribunal Constitucional más allá de la búsqueda de legalidad, tiene la intención de salvaguardar los intereses económicos del Estado y evadir obligaciones laborales, por lo que no es conveniente para el estado la reincorporación de los cientos de trabajadores para los cuales ya ni existen puestos desocupado, ni presupuesto para pago de sus derechos.
- Está demostrado que el precedente Huatuco guarda en ella muchas inconsistencias, ello debido al apresurado

establecimiento de un precedente en la cual no se respetó los presupuestos básicos para la emisión de un precedente vinculante, por lo que su establecimiento está orientando al fracaso ya que si hasta la fecha el Tribunal Constitucional y otras instancias judiciales se han pronunciado respecto al precedente, ninguna de ellas ha validado el precedente en su totalidad, cuestión que demuestra que todo acto que vulnera de derechos es rechazado no solo por los estudiosos del derecho sino también por la sociedad, quienes mediante sus recursos protestan ante tal abuso.

- b)** Palomino Fernández, Nadia Dominica (2016). En sus Tesis “Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo”. Para optar el grado de Maestría en Derecho - Universidad Nacional de Trujillo Perú. Expresa que su objetivo ha sido determinar la situación jurídica del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad Provincial de Trujillo durante el primer año en vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento denominado Régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS. La metodología utilizada fue el método deductivo, inherente a toda investigación, puesto que se procederá a abordar el problema de estudio desde sus aspectos generales, hasta un aspecto particular y Hermenéutico, que le permitió recurrir a este método al hacer uso de la doctrina, seleccionando la que sea pertinente, y me permita primero describir y posteriormente explicar el problema que atañe a esta Tesis; a la vez me dará luces sobre los conceptos necesarios para complementar mi investigación. Llegando la investigadora a varias conclusiones entre ellos podemos destacar que:

- Los efectos jurídicos que produjeron la aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, son considerables, debido a que se constituyó un reconocimiento parcial de derechos laborales a favor de ellos, sin embargo, estos resultaron insuficientes.
- En cuanto al reconocimiento parcial de derechos laborales, señalado en el párrafo precedente, los trabajadores de la Municipalidad, durante el primer año de entrada en vigor del Decreto Legislativo 1057, gozaron de derecho a un seguro de salud (ESSALUD), a una jornada máxima laboral (48 horas) así como al reconocimiento de la prestación personal del servicio que desarrollaban dentro de la Administración Pública.
- La Municipalidad Provincial de Trujillo, cambió el marco normativo bajo el que contrataba al personal de la entidad, a través de la aplicación del Régimen CAS, coexistiendo así un régimen nuevo y especial a la par con los regímenes laborales que se utilizaban. (Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo 728 y Locación de Servicios – Código Civil)
- En materia laboral, los efectos jurídicos a raíz de la dispersión normativa, aumentaron el desorden e inequidades producto de ella, generándose un mecanismo alternativo de ingreso a la función pública, que no eliminaba a los anteriores, sólo se sumaba a ello, prueba de esto es que la locación de servicios no ha desaparecido como puerta de acceso a las entidades del Estado.

- Respecto a las encuestas aplicadas al personal que laboraba bajo el régimen CAS, se evidenció que los encuestados encontraban en este nuevo régimen de contratación mayores beneficios jurídicos y económicos, sobretodo un reconocimiento incipiente de sus derechos laborales, antes ignorados.
- A pesar de los resultados referidos en el 5.3.5., los encuestados también manifestaron su inconformidad, frente a que el régimen CAS, sea la respuesta o solución para ellos, considerando en un 71% que no es la mejor modalidad de contratación en el sector público.
- Otra consideración importante respecto a la encuesta aplicada, es que casi la totalidad de los trabajadores CAS (95%), entienden que la estabilidad laboral es un privilegio que solo alcanza a los servidores públicos de carrera administrativa regulada por el Decreto Legislativo 276, significando una vulneración a su derecho a la dignidad como trabajadores, quienes deben aceptar estas marcadas diferencias entre un régimen y otro.
- Con respecto a las entrevistas efectuadas a los funcionarios responsables del tránsito de los locadores de servicios al régimen instituido a través del Decreto Legislativo N° 1057, podemos concluir que, para ambos funcionarios, la Contratación Administrativa de Servicios, constituye una modalidad beneficio en cuanto a las ventajas laborales otorgadas a los trabajadores contratados inicialmente por contrato civil de locación de servicios.
- Así también, se colige de las respuestas manifestadas por parte del titular de la Oficina de Personal, que este

proceso de implementación del CAS, significó un cambio importante en las acciones habituales de la entidad empleadora, esto es la Municipalidad Provincial de Trujillo, generando inconvenientes iniciales a raíz del desconocimiento de los alcances de la norma en cuestión.

- Por otro lado, los efectos económicos también lograron demostrarse que fueron considerablemente altos, tras una revisión y cotejo del Presupuesto Municipal, consignado en el Formato A-7/GL – Proceso Presupuestario del Sector Público Año Fiscal 2008, se consignó por Tipo de Personal – Personal Contratado por Servicios No Personales el presupuesto ascendente a S/. 1'500,000.00 (Un millón y medio de soles), en contraste con el Presupuesto consignado en el Formato A-3/GL – Proceso Presupuestario del Sector Público Año Fiscal 2009, donde se presupuestó S/. 11'262,000.00 (Once millones doscientos sesenta y dos mil soles).
- El reconocimiento de una vinculación de tipo laboral a través del Régimen Contrato Administrativo de Servicios (CAS), ha constituido para el Tesoro Público, un importante impacto, pues cada trabajador representa un sobre costo del 9%, sobre la remuneración pagada al trabajador, con el objeto de cubrir beneficios de salud.
- Dentro del análisis de las planillas de los trabajadores, se ha comprobado que el número de personas contratadas en el año 2008, ascendió a 315 mientras que para el año 2009, subió a 522, demostrando que el régimen CAS, a pesar de constituirse como un régimen más oneroso para la entidad, no evito las contrataciones posteriores a la emisión de dicha norma.

- Esto quiere decir, a opinión de la investigadora, que sin importar la nomenclatura que el legislador quiera darle, a los trabajadores del estado, que ingresan año a año, a alguna de las entidades del Estado, lo que subsiste es el principio de primacía de la realidad, y con ellos, la naturaleza laboral del vínculo que entre ellos existe.
 - Finalmente, la transitoriedad como requisito de existencia válido del Régimen CAS, es lo que le ha permitido considerarse una norma constitucional, en opinión del máximo intérprete de la Constitución, el Tribunal Constitucional, sin embargo, han pasado 06 años desde que se pronunciara respecto a su progresiva eliminación, y a la fecha, las entidades como la Municipalidad Provincial de Trujillo, aún siguen contratando bajo este régimen laboral “provisional”, produciendo un clima de desprotección jurídica e inseguridad laboral, para los trabajadores del sector público vinculados a través de esta modalidad de contratación.
- c)** Rubio Zevallos, Rufo Isaac (2016) en su Tesis “Los principios del derecho del trabajo en la aplicación del régimen laboral de construcción civil, en los gobiernos locales y otras entidades públicas”. Para optar el Grado Académico de Doctor en Derecho. Arequipa - Perú: Universidad Católica de Santa María de Arequipa. Su objetivo ha sido determinar en qué medida los Principios del Derecho del Trabajo modificarían la regulación del Régimen laboral de Construcción Civil, en el caso de trabajadores dependientes de gobiernos locales y otras entidades públicas, cuando ejecutan obras de construcción por administración directa. Para la investigación según la metodología utilizada, tuvo una finalidad aplicada, por el tiempo que es longitudinal, por el nivel de profundización es descriptiva y explicativa y por el ámbito que

comprende es documental. Para la obtención de información, utilizó fuentes primarias, como obtener información de algunas entidades públicas respecto del número de trabajadores de construcción civil que han contratado para la ejecución de obras de construcción, entre otras; también fuentes secundarias en consulta de documentos diversos. Llegando a las siguientes conclusiones:

- Se observa que la regulación legal contenida en el Decreto Supremo Nro. 007-77-TR, es deficiente e incompleta sobre la materia, por cuanto establece que los trabajadores eventuales en obras de construcción civil, que ejecuta directamente el Estado, percibirán los beneficios de compensación por tiempo de servicios y vacaciones, de acuerdo al régimen de construcción civil; y, en tal sentido, no regula en forma integral lo relacionado a los demás derechos, beneficios económicos y de seguridad social que corresponden al Régimen Especial de Construcción Civil.
- Se observa que el Decreto Legislativo Nro. 727 Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción, regula y fomenta de manera expresa la industria de la construcción a cargo de la inversión privada. Asimismo se observa que dicha norma, no regula ni prohíbe en modo alguno, las obras de construcción que ejecutan las entidades públicas por administración directa, por lo tanto, siguen vigentes las normas legales que autorizan la ejecución de obras de construcción por administración directa por las entidades públicas.
- Se observa que el Decreto Legislativo Nro. 727 Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción, no modifica, ni deroga expresa o tácitamente, el Decreto

Supremo Nro. 007-77-TR; ni al artículo 4 de la Ley Nro. 26790, en cuanto establece que entidades empleadoras para los efectos de la seguridad social en salud, se entiende a las empresas e instituciones públicas o privadas que emplean trabajadores.

- Se observa que el criterio establecido en las sentencias analizadas, en el sentido que no es posible que los Gobiernos Locales contraten trabajadores obreros dentro del Régimen Especial de Construcción Civil, desde un punto de vista procesal, agrede el principio de congruencia, la garantía constitucional del debido proceso, del deber de motivación suficiente de las resoluciones judiciales, por insuficiencia de justificación externa al tratarse de un caso complejo.
- Se observa que el criterio establecido en las sentencias analizadas, en el sentido que no es posible que los Gobiernos Locales contraten trabajadores obreros dentro del Régimen Especial de Construcción Civil, desde un punto de vista sustantivo, afecta al principio de igualdad de trato, pese a que se tratan de las mismas labores, particularmente en la igualdad en la remuneración por trabajo igual que recoge el artículo 7 inciso a) del Protocolo de San Salvador; afecta al contenido esencial del derecho a la pensión al restringir a los obreros la jubilación dentro del régimen de construcción civil; afecta al sistema jurídico al hacerse una interpretación del Decreto Legislativo Nro. 727 que no guarda correspondencia con su texto ni con las reglas del método lógico de interpretación; así mismo, por cuanto se omite aplicar el Decreto Supremo Nro. 07-77-TR, norma vigente y, tampoco se aplican como corresponde las normas internacionales que el Perú ha ratificado y forman parte

de nuestro ordenamiento jurídico. Así mismo, afecta al Convenio Nro. 87 y 98 de la OIT relativo al derecho de sindicación y negociación colectiva.

- Se observa que el criterio en el sentido que los trabajadores que laboran en obras de construcción ejecutadas por administración directa por las entidades públicas, les es de aplicación el régimen de construcción civil conforme al Decreto Legislativo Nro. 727 Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción, afecta al sistema jurídico, en tanto que el Decreto Legislativo Nro. 727 tiene dentro de su ámbito, a los trabajadores de la actividad privada y no a las entidades públicas, omitiendo hacer una interpretación sistemática. Así mismo, en tanto omite aplicar normas vigentes que regulan el tema como el Decreto Supremo Nro. 07-77-TR.
- Se observa que el criterio en el sentido que los trabajadores que laboran en obras de construcción ejecutadas por administración directa por las entidades públicas, les es de aplicación el régimen de construcción civil más no el Decreto Legislativo Nro. 727, sustenta su posición especialmente conforme al Decreto Supremo Nro. 07-77-TR, principios laborales, tratados internacionales y normas analizadas, apartándose motivada, expresa y, parcialmente, del criterio establecido por el Tribunal Constitucional y la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema, en el sentido que las Municipalidades no pueden contratar trabajadores dentro del régimen de construcción civil.
- Se observa que se está afectando de una manera significativa el principio de seguridad jurídica, así como el de legalidad, en tanto que los criterios de la judicatura

constitucional y la ordinaria es diversa, con lo que también las entidades públicas que realizan obras de construcción por administración directa, así como los trabajadores involucrados, no tienen reglas claras para su actuación y decisión.

- Se ha establecido, que solo en el Gobierno Regional de Arequipa y la Municipalidad Provincial de Arequipa en el período 2011-2012, fueron contratados 11,700 trabajadores en la ejecución de obras de construcción civil por administración directa, ello sin considerar que también otros Gobiernos Regionales y Locales del país, materializan obras de construcción civil por administración directa; por tanto, tiene enorme trascendencia el tema abordado, pues los derechos laborales de los trabajadores son distintos en tanto se tome un criterio u otro para establecer su régimen laboral.
- Finalmente, se debe indicar que la hipótesis planteada en el Proyecto de Investigación, se ha comprobado y en tal sentido, resulta imperativo aprobar y promulgar una ley que regule de manera integral el tema de los obreros que laboran en obras de construcción civil, ejecutadas por administración directa por las entidades públicas.

2.1.2. Antecedentes internacionales

- a) Maximiliano Martín Barreiro (2015), en su tesis doctoral denominado “La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas”. [Programa de doctorado en derecho del trabajo y la seguridad social (R.D. 778/1998). Valencia – España: Universidad de Valencia - Facultad de Derecho]. Concluye que:

- Teniendo en cuenta que el objetivo final es dirigir el futuro de los contratos temporales causales hacia el senda de su absorción por un único modelo indefinido que otorgue la gestión del trabajo temporal a empresas especializadas, y teniendo en cuenta la coyuntura en la que debe llevarse adelante dicho proceso, se presenta adecuado llevar adelante el proceso transformador en dos etapas, una primera de génesis reformista y por ende de menor impacto, adecuada a un mercado laboral en recuperación, que tome como base al modelo existente y sin alterar sustancialmente su morfología se aboque a mejorar su funcionamiento; y una segunda, de génesis transformadora en la que los cambios son más profundos y alteran la estructura contractual laboral.
- Incentivar la consolidación en indefinidos de aquellos contratos nacidos temporales, por un lado bonificando la transformación y por otro premiando su subsistencia hasta su consolidación definitiva. Persiguiendo este objetivo se debe propiciar también el organizar en torno a los principios de ergonomía laboral, en particular en lo que se refiere a la adaptabilidad de los puestos de trabajo, el organigrama funcional de la empresa con el propósito de facilitar la adaptación del trabajador a distintas funciones y con ello lograr una mayor consolidación de los puestos de trabajo.
- Instaurar herramientas de flexibilidad, útiles, ágiles y fáciles de implementar, que busquen acabar con los contratos temporales causales utilizados como sucedáneos para conseguir este fin.
- Dotar expresamente a los convenios colectivos de empresa con la competencia necesaria para delinear en

exclusiva los pormenores aplicativos de los contratos temporales causales, adecuándolos a la realidad y a las particularidades propias de cada estructura empresarial. Debe quedar siempre a salvo el respeto de los elementos causales estructurales establecidos por la norma por tratarse de preceptos de derecho necesario absoluto.

- La cultura empresarial de acudir a la temporalidad como herramienta de flexibilidad se asocia a que este formato contractual redunde en beneficios económicos a corto plazo y aunque este aparente beneficio se torna contraproducente cuando estas relaciones contractuales se dilatan en el tiempo o cuando se estructura en torno a estos contratos la estrategia empresarial de contratación laboral, no es este argumento suficiente por sí solo para disuadir a los empresarios y redirigirlos hacia los contratos indefinidos. Por ello es necesario asociar a la temporalidad a un modelo económico de costos crecientes en el que el precio final de los contratos temporales se incrementa en relación al tiempo transcurrido.
- Reforzar la sustantividad material del contrato para obra o servicio determinados para poder con ello ganar objetividad en la determinación de su objeto y poder así ganar objetividad en la tarea de separarlo de la actividad habitual de la empresa.
- Derivar hacia la figura del contrato eventual aquellos supuestos que si bien quedan próximos a esta figura contractual no cubren el requisito de sustantividad material exigido para distinguir las necesidades temporales de las actividades habituales.

- Desvincular al contrato para obra o servicio determinados de las contrataciones y concesiones.
- Eliminar el contrato fijo de obra.
- Vincular la facultad concedida a los convenios colectivos de extender la duración de estos contratos a una prolongación imprevista de la obra o servicio en cuestión
- Potenciar la causalidad desviando la atención de la imprevisibilidad y centrándola en la excepcionalidad de las circunstancias.
- Vincular la vida del contrato a la existencia real de causa.
- Centrar el objeto del contrato en torno al ejercicio del derecho de reserva del puesto de trabajo.
- Potenciar su uso restringido, impidiendo la celebración de este tipo de contratos para cubrir los procesos de selección. Estos supuestos deberán ser derivados hacia la eventualidad.
- Cambiar el criterio ante la no reincorporación del trabajador sustituido, abriendo las puertas a la consolidación del sustituto.
- Se debe abandonar el dogmatismo en torno a la necesaria coexistencia de los contratos temporales causales y los indefinidos, dando paso a un modelo simplificado cuya estructura gire en torno a un único modelo de contrato laboral indefinido.
- Conceder la gestión exclusiva del trabajo temporal a las ETT, las cuales deberán estructurar las relaciones

laborales con sus trabajadores en torno a contratos indefinidos.

- De manera concomitante se deben suprimir los contratos laborales temporales celebrados directamente entre empresa y trabajador. Las necesidades de mano de obra temporal que se les presenten serán satisfechas con trabajadores puestos a disposición por una ETT, las cuales, como se ha dicho, se nutrirán solo de trabajadores indefinidos.
- Agilizar los mecanismos de traspaso de trabajadores entre empresas sin que ello conlleve la pérdida de los derechos laborales adquiridos por el trabajador.

b) Suárez Tomala, Nicolás Andrés (2011), en sus tesis “Las acciones de protección interpuestas por trabajadores municipales, como una garantía ante los injustos despidos por parte de alcaldes y colaboradores en los tres cantones de la provincia de Santa Elena”. Para optar al grado de Abogado de los Juzgados y Tribunales de República del Ecuador. Universidad Estatal Península de Santa Elena, llega a las siguientes conclusiones:

- Para concluir debo manifestar que durante este trabajo de investigación, el mismo que lo he llevado con mucho esfuerzo y sacrificio me ha llenado de muchos conocimientos en cuanto a lo que son los derechos y las garantías constitucionales y que he logrado gracia a la investigación documental obtenida de fuente bibliográfica de connotados tratadistas en derecho nacionales e internacionales.
- Toda esta investigación en materia de derecho constitucional lo hago como un aporte a esta querida y

apreciada institución de educación superior que me abrió las puertas para mi superación y sumar esfuerzo para concretar pronto la excelencia académica.

- He podido comprobar el desconocimiento de la ley constitucional como ley suprema y el irrespeto a los derechos fundamentales por parte de estos alcaldes como funcionarios públicos de esta provincia de Santa Elena, lo que origina la violación al derecho constitucional al trabajo y otros derechos.
 - Como titulares de derechos que somos estamos en el derecho de exigir respeto y garantía a nuestros derechos por parte de estas autoridades como representantes del Estado, la Constitución por ser una ley garantista nos pone garantías como medios eficaces para hacer prevalecer nuestros derechos y es lo que han hecho estos trabajadores a través de la acción de protección.
 - El derecho al trabajo es un derecho fundamental garantizado en la Constitución y en los tratados internacionales de derechos humanos suscrito por el Ecuador, y es por eso que a través de la actuación de los jueces apegado a derecho se les hizo justicia constitucional en estricta aplicación de la Constitución reintegrándolos a sus trabajos y a la reparación integral de sus derechos.
- c) Cordón Martínez José Estuardo (2006), en su memoria denominada “La violación al principio de estabilidad laboral en los cambios de Gobierno Municipal”. Para optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Chile: Universidad San Carlos de Guatemala - Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Concluye que:

- El principio de estabilidad laboral debe observarse en las municipalidades, como condición necesaria para que las mismas logren sus fines con eficiencia y eficacia, logrando con ello una administración municipal especializada, en los servicios que presta a los vecinos.
- En la mayoría de municipalidades del país, se viola el principio de estabilidad laboral cada cuatro años. Ello obedece cuando hay cambio de gobierno municipal, el nuevo alcalde despide a cuanto trabajador pueda, para dar empleo a sus correligionarios. Es un círculo vicioso de carácter político.
- En algunas municipalidades del país se plantean conflictos colectivos, de carácter económico social, como una garantía jurídica de evitar el despido injustificado. No obstante, algunos alcaldes hacen caso omiso, de no despedir sin autorización del órgano jurisdiccional competente.
- Como producto del despido injustificado, por parte de las autoridades nominadoras, en los casos en que existan conflictos colectivos, de carácter económico social, los trabajadores han promovido incidentes de reinstalación, que en la mayoría de veces el juez competente ha declarado con lugar y ratificado por la sala jurisdiccional competente.
- Ante las resoluciones judiciales aludidas en el punto anterior, los alcaldes, por medio de sus abogados, han promovido la acción constitucional de amparo, como una medida dilatoria. Dicha acción de amparo, se demora por lo menos entre año y medio y dos años, la primera

instancia, quedando a salvo el recurso de apelación que se interpone en la Corte de Constitucionalidad.

- Los sindicatos de trabajadores municipales o los comités Ad-oc respectivos, no han desempeñado un rol más activo en la defensa de sus agremiados, en los casos concretos para evitar los despidos cada cuatro años, ante los tribunales de justicia.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Derecho laboral

El artículo 24^o, Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa,
<http://www.rree.gob.pe/elministerio/Documents/D.-DERECHOS>.

Son derechos de los servidores de la carrera pública:

- a) Hacer carrera pública en base al mérito, sin discriminación política, religiosa, económica, de raza o de sexo, ni de ninguna otra índole;
- b) Gozar de estabilidad. Ningún servidor puede ser cesado ni destituido sino por causa prevista en la Ley de acuerdo al procedimiento establecido;
- c) Percibir la remuneración que corresponde a su nivel, incluyendo las bonificaciones y beneficios que proceden conforme a Ley.
- d) Gozar anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas salvo acumulación convencional de hasta 02 períodos;
- e) Hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales en la forma que determine el reglamento;
- f) Obtener préstamos administrativos, de acuerdo a las normas pertinentes

- g) Reincorporarse a la carrera pública al término del desempeño de cargos efectivos en los casos que la Ley indique;
 - h) Ejercer docencia universitaria, sin ausentarse del servicio más de seis horas semanales;
 - i) Recibir menciones, distinciones y condecoraciones de acuerdo a los méritos personales. La Orden del Servicio Civil del Estado constituye la máxima distinción;
 - j) Reclamar ante las instancias y organismos correspondientes de las decisiones que afecte sus derechos;
 - k) Acumular a su tiempo de servicios hasta cuatro años de estudios universitarios a los profesionales con título reconocido por la Ley Universitaria, después de quince años de servicios efectivos, siempre que no sean simultáneos;
 - l) No ser trasladado a entidad distinta sin su consentimiento;
- II) Constituir sindicatos con arreglo a ley;
- m) Hacer uso de la huelga, en la forma que la ley determine;
 - n) Gozar al término de la carrera de pensión dentro del régimen que le corresponde;
 - o) Las demás que señalen las leyes o el reglamento.

Los derechos reconocidos por la Ley a los servidores públicos son irrenunciables. Toda estipulación en contrario es nula.

2.2.2. Permanencia en la carrera administrativa

Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa Título Preliminar Artículo 1º.- DEFINICION DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA. La 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.

❖ **Promoción**

Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa Título Preliminar 16º PROMOCION AL NIVEL INMEDIATO SUPERIOR.- El ascenso del servidor en la Carrera Administrativa se produce mediante promoción a nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional, previo concurso de méritos..

❖ **Traslado**

Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa Título Preliminar artículo 24º DERECHOS.- Son derechos de los servidores de la carrera pública: l) No ser trasladado a entidad distinta sin su consentimiento.

2.2.3. Estabilidad

Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa Título Preliminar Artículo 24º.- DERECHOS.- Son derechos de los servidores de la carrera pública:

Gozar de estabilidad. Ningún servidor puede ser cesado ni destituido sino por causa prevista en la Ley de acuerdo al procedimiento establecido;

❖ **Permanencia**

Cynthia Su Lay, (2017), en su INFORME TÉCNICO N° 176-2017-SERVIR/GPGSC concluye: “Conclusiones 3.1 La Ley N' 24041 estableció que los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente y que cuenten con más de un año ininterrumpido de servicios no pueden ser cesados o destituidos si no es por comisión de falta disciplinaria sancionada previo procedimiento administrativo.

❖ **Reincorporación**

El Decreto Legislativo N° 276; Ley de Bases de la Carrera Administrativa Artículo 24º, indica que son derechos de los servidores de la carrera pública; reincorporarse a la carrera pública al término del desempeño de cargos efectivos en los casos que la Ley indique. Asimismo el EXP. N° 02128-2012-PA/TC CAJAMARCA EDILBERTO GIL HOYOS, del Tribunal Constitucional emitió el siguiente fallo:

1. Declarar FUNDADA la demanda de amparo, al haberse acreditado la vulneración del derecho al trabajo; en consecuencia, NULO el despido incausado del que ha sido víctima el recurrente.
2. ORDENAR que la Municipalidad Distrital de Lajas cumpla con reponer a don Edilberto Gil Hoyos como trabajador a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando, o en otro de similar nivel o jerarquía, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución imponga las medidas coercitivas previstas en los artículos 22 y 59 del Código Procesal Constitucional; y se le abone los costos del proceso

❖ **Docencia**

El Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa Artículo 24º, literal h) precisa que son derechos de los servidores de la carrera pública, Ejercer docencia universitaria, sin ausentarse del servicio más de seis horas semanales;

2.2.4. Remuneración

El Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones, en su Artículo 8, señala que el desempeño laboral se retribuye con equidad y justicia, estableciéndose una compensación económica adecuada dentro de un Sistema Único de Remuneraciones.

www.monografias.com/trabajos97/remuneracion-peru/remuneracion-peru.shtml,

http://www.academia.edu/25405624/Planilla_de_pago_remuneraciones_y_planilla_electronica; afirman, que la Remuneración en el Perú se define, como: Percepción de un trabajador o retribución monetaria que se da en pago por un servicio prestado o actividad desarrollada.

❖ Bonificaciones y beneficios

El Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa Artículo 51º; precisa que la bonificación personal se otorga a razón de 5% del haber básico por cada quinquenio, sin exceder de ocho quinquenios.

El Artículo 52º del mismo Decreto Legislativo N° 276, indica que la bonificación familiar es fijado anualmente por Decreto Supremo, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; en relación con las cargas familiares. La bonificación corresponde a la madre, si ella y el padre prestan servicios al Estado; en tanto el Artículo 53º, dice que la bonificación diferencial tiene por objeto:

a) Compensar a un servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva; y,

b) Compensar condiciones de trabajo excepcionales respecto del servicio común.

Esta bonificación no es aplicable a funcionarios.

La asignación por cumplir 25 o 30 años indicada en el literal a) del artículo 54º o del Decreto Legislativo N° 276 tiene por objeto otorgar por única vez a los funcionarios y servidores públicos, entiéndase por estos últimos a los de carrera un concepto remunerativo por un monto equivalente a dos (2) y tres (3) remuneraciones mensuales totales, al cumplir 25 y 30 años de servicios.

La Compensación por Tiempo de Servicios indicada en el literal e) del artículo 54º del Decreto Legislativo N° 276, es un beneficio que se otorga a los servidores públicos nombrados.

Respecto al subsidio por fallecimiento previsto en el artículo 144º del Reglamento de la Carrera Administrativa aprobado por Decreto Supremo N°005-90-PCM, el monto de dicho subsidio es de tres remuneraciones totales cuando fallece el servidor y de dos remuneraciones totales cuando fallece un familiar directo de éste. En el caso del subsidio por gastos de sepelio corresponderá otorgar dos remuneraciones totales. El otorgamiento de dichos beneficios únicamente les corresponde a los servidores públicos de la carrera, pero no a los que son contratados.

❖ **Nivel de remuneración**

Cuarta, disposiciones complementarias, transitorias y finales del Decreto Legislativo N° 276, sobre la adecuación al sistema único de remuneraciones.

Todos los Sistemas Remunerativos que en la actualidad utilizan como patrón de reajuste el sueldo mínimo, la unidad

de referencia y otro similar se adecuarán al Sistema Único de Remuneraciones a través de la determinación de la respectiva proporción con los niveles de Carrera o la equivalencia de cargo de funcionarios, siempre que dicho sistema haya sido establecido por ley. De no haber sido establecido por ley, queda sujeto automáticamente a los niveles del Sistema Único.

❖ **Vacaciones**

El Artículo 102º, del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones, señala que: Las vacaciones anuales y remuneradas establecidas en la Ley, son obligatorias e irrenunciables, se alcanzan después de cumplir el ciclo laboral y pueden acumularse hasta dos periodos de común acuerdo con la entidad, preferentemente por razones del servicio. El ciclo laboral se obtiene al acumular doce (12) meses de trabajo efectivo, computándose para este efecto las licencias remuneradas y el mes de vacaciones cuando corresponda.

❖ **Pensión de jubilación**

Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones, en su Artículo 119º, indica que “los servidores tienen derecho a ser incorporados a un régimen de pensiones y, al término de su carrera, a gozar de pensión en las condiciones establecidas por ley”.

El Decreto Legislativo 19990, Ley del Sistema Nacional de Pensiones, señala en su Artículo 3º, que son asegurados obligatorios del Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, los trabajadores al servicio del Estado.

2.2.5. Trato igualitario

El Artículo 4º Decreto Legislativo N° 276; Ley de Bases de la Carrera Administrativa; <http://bibliotecadigital.ilce.edu.mx/sites/csa/principio/leccion5.html>; Principios de la carrera administrativa.- La Carrera Administrativa es permanente y se rige por los principios de:

- a) Igualdad de Oportunidades;
- b) Estabilidad;
- c) Garantía del nivel adquirido; y
- d) Retribución justa y equitativa, regulada por un sistema único de remuneraciones.

❖ **Permisos y licencias**

El literal e), del Artículo 24º; del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa, indica que: “Son derechos de los servidores de la carrera pública: hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales en la forma que determine el reglamento”.

❖ **Obtención de préstamos administrativos**

El literal f) del Artículo 24º El Decreto Legislativo N° 276; Ley de Bases de la Carrera Administrativa; indica que: “Son derechos de los servidores de la carrera pública: Obtener préstamos administrativos, de acuerdo a las normas pertinentes”.

❖ **Recepción de mencione, distinciones y condecoraciones**

El literal i), del Artículo 24º, del Decreto Legislativo N° 276; Ley de Bases de la Carrera Administrativa, precisa que: “son derechos de los servidores de la carrera pública: Recibir

menciones, distinciones y condecoraciones de acuerdo a los méritos personales. La Orden del Servicio Civil del Estado constituye”.

❖ **Posibilidad de acudir a instancias y organismos**

El literal j), Artículo 24º; del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa; dice que: “Son derechos de los servidores de la carrera pública: Reclamar ante las instancias y organismos correspondientes de las decisiones”.

❖ **Acumular tiempo de servicios por formación**

El literal k), del Artículo 24º, del Decreto Legislativo N° 276; Ley de Bases de la Carrera Administrativa, señala que: “Son derechos de los servidores de la carrera pública: Acumular a su tiempo de servicios hasta cuatro años de estudios universitarios a los profesionales con título reconocido por la Ley Universitaria, después de quince años de servicios efectivos, siempre que no sean simultáneos”.

2.2.6. Agremiación

El derecho de agremiación, se encuentra indicado en el literal II) del Artículo 24º, del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, que dice: “Son derechos de los servidores de la carrera pública: Constituir sindicatos con arreglo a ley”.

http://www.unmsm.edu.pe/ogp/ARCHIVOS/DS_N_005-90-PCM.htm, Artículo 122º, del Decreto Supremo N° 005-90-PCM Reglamento de la Ley De Bases de la Carrera Administrativa y

de Remuneraciones, indica que: “las organizaciones sindicales representan a sus afiliados en los asuntos que establece la norma respectiva; sus dirigentes gozan de facilidades para ejercer la representatividad legal”

❖ **Pertenencia a sindicatos**

Estando al Artículo 120º, del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley De Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones; sobre Organizaciones Sindicales: Organización y Afiliación Sindical, precisa que: “los servidores de carrera tienen derecho a constituir organizaciones sindicales y de afiliarse a ellas en forma voluntaria, libre y no sujeta a condición de ninguna naturaleza. No pueden ejercer este derecho mientras desempeñan cargos políticos, de confianza o de responsabilidad directiva”.

Corroborando sobre los derechos sindicales el Artículo 121º, precisando que: “Las entidades públicas no discriminan al otorgar derechos y beneficios entre servidores sindicalizados y no sindicalizados”.

❖ **Uso de la huelga**

El literal m) del artículo 24º del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa; indica que, es un derecho: “Hacer uso de la huelga, en la forma que la ley determine”.

2.2.7. Grupo ocupacional

Los grupos ocupacionales de la Carrera Administrativa se encuentran precisados en el Artículo 9º del Decreto Legislativo N° 276, como sigue:

- a) Grupo Profesional, está constituido por servidores con título profesional o grado académico reconocido por la Ley Universitaria.
- b) Grupo Técnico, está constituido por servidores con formación superior o universitaria incompleta o capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida.
- c) Grupo Auxiliar, está constituido por servidores que tienen instrucción secundaria y experiencia o calificación para realizar labores de apoyo.

Corroborar respecto a los grupos ocupacionales los artículos 18º, 19º y 20º, del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones:

- ❖ **Profesional.-** Está constituido por servidores con título profesional o grado académico reconocido por la Ley universitaria. Le corresponde ocho niveles de carrera.
- ❖ **Técnico.-** Está constituido por servidores con formación superior o universitaria incompleta o capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida. Le corresponden diez niveles de carrera.
- ❖ **Auxiliar.-** El grupo auxiliar está constituido por servidores que tienen educación secundaria y experiencia o calificación para realizar labores de apoyo. Le corresponden siete niveles de carrera.

2.2.8. Nivel

Según http://www.unmsm.edu.pe/ogp/ARCHIVOS/DS_N_005-90-PCM.htm y el artículo 10º del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa; comprende 14 niveles, al Grupo Profesional le corresponde los 8 niveles superiores, al

Grupo Técnico 10 niveles comprendidos entre el tercero y el décimo segundo; al Grupo Auxiliar, los siete niveles inferiores.

❖ **Niveles del grupo profesional**

Son, El Grupo Profesional, Técnico y Auxiliar, con la precisión que la sola tenencia de título, diploma, capacitación o experiencia no implica pertenencia al Grupo Profesional o Técnico, si no se ha postulado expresamente para ingresar en él.

Por otro lado, el referido Decreto Legislativo ha establecido la progresión en la carrera administrativa, la cual implica la asunción de funciones y responsabilidades de dificultad o complejidad mayor a las del nivel de procedencia.

❖ **Niveles del grupo técnico**

Según Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones, señala en su artículo 19° y http://www.unmsm.edu.pe/ogp/ARCHIVOS/DS_N_005-90-PCM.htm; el grupo técnico está constituido por servidores con formación superior o universitaria incompleta o capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida. Le corresponden diez niveles de carrera.

❖ **Niveles del grupo auxiliar**

Según Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones, señala en el Artículo 20° y http://www.unmsm.edu.pe/ogp/ARCHIVOS/DS_N_005-90-PCM.htm; el grupo auxiliar está constituido por servidores que tienen educación secundaria y experiencia o calificación para realizar labores de apoyo. Le corresponden siete niveles de carrera.

2.2.9. Cargo

El Según el artículo 23º del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones y http://www.unmsm.edu.pe/ogp/ARCHIVOS/DS_N_005-90-PCM.htm, señalan que los cargos son los puestos de trabajo a través de los cuales los funcionarios y servidores desempeñan las funciones asignadas

❖ Nombre del cargo desempeñado

El Artículo 3º Decreto Legislativo N° 276, señala, respecto a los deberes de los servidores públicos que están al servicio de la Nación y en tal razón, deben conducirse con dignidad en el desempeño del cargo y en su vida social.

2.2.10. Derecho laboral

Para **Caamaño & Ugarte (2012)**, el Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia.

El derecho del trabajo como cualquier otra rama del ordenamiento jurídico, tiene que estar constituido por un conjunto de relaciones jurídicas. Tiene su razón de ser en la necesidad de protección social de quienes se hallan en una relación de trabajo dependiente o subordinada. Por lo tanto, podemos definir al derecho del trabajo como el conjunto sistemático de normas y de principios que, de acuerdo con la idea social de la justicia, regulan relaciones jurídicas tanto individuales como colectivas que nacen a raíz del trabajo subordinado.

Para analizar el derecho al trabajo es necesario remitirse a las fuentes del derecho del trabajo y se pueden clasificar en:

- Fuentes formales, son los medios admitidos por el propio ordenamiento jurídico para la formulación de nuevas normas, por propia independencia y potestad.
- Fuentes Materiales, son los factores o elementos que contribuyen a fijar el contenido de la norma jurídica. Actúan como fuentes por concesión o delegación de otras normas o ayudan a la producción o a la comprensión, interpretación o aclaración de otra norma de fuente formal.
- Enumeración: Se reconocen como fuentes, las siguientes, a saber:
 - ✓ Derecho constitucional.
 - ✓ Leyes ordinarias nacionales y provinciales. Decretos y Resoluciones Administrativas.
 - ✓ Convenciones Colectivas de Trabajo.
 - ✓ Reglamentos Internos. Acuerdos de Empresas.
 - ✓ Usos y Costumbres.
 - ✓ Jurisprudencia.
 - ✓ Voluntad de las partes.
 - ✓ Normas de derecho civil de aplicación en el derecho del trabajo.

Entre los principios fundamentales en que está asentado el orden público, se halla en un lugar privilegiado, el de protección del trabajador subordinado, que se expresa mediante normas que suplen la debilidad o insuficiencia de éste para auto protegerse.

Si bien las normas de orden público restringen la autonomía de las partes, en el ámbito laboral la trasgresión de una norma no genera la nulidad absoluta del contrato, sino que se produce de pleno derecho la sustitución de las cláusulas violatorias, salvo que las mismas o todo el

convenio afecten al bienestar general. Los principios son las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídico-laboral. Se trata de enunciados básicos que comprenden una serie indefinida de situaciones, resultando más indefinidas, como se observa en la Figura 1.



Figura 1 Esquema del Derecho Laboral

Fuente: *Derecho Laboral, Caamaño & Ugarte, (2012)*

2.2.11. El derecho individual del trabajo

Origen y evolución histórica

El Derecho Laboral se cimienta en la regulación del trabajo que presta el ser humano a favor de una u otras personas, por lo que hablar del origen y evolución del Derecho del Trabajo conlleva remontarse al origen y evolución de la prestación del trabajo humano.

El trabajo como esfuerzo humano se origina desde la aparición del hombre que dependía de su esfuerzo físico para poder sobrevivir. Sin embargo como elemento de interrelación entre las personas se fortalece en la formación de los primeros grupos humanos que poblaban el planeta; inicialmente estos grupos eran nómadas que con el tiempo y, para satisfacer nuevas necesidades se asentaron en territorios formando los primeros asentamientos humanos que luego dieron lugar a los pueblos. En principio el trabajo se realiza dentro de la familia para atender sus propias necesidades, más las necesidades de la comunidad y el alcanzar un bien común derivó a la distribución de tareas dentro del pueblo; las labores se realizaban sin nada a cambio; con el tiempo el trabajo se convierte en un medio para atender la necesidad de recibir una contraprestación para poder subsistir.

El derecho laboral individual de trabajo como disciplina jurídica es reciente en la historia del hombre, antiguamente no existía propiamente un derecho laboral, sino reglas dispersas sobre el trabajo humano; uno de los antecedentes más remoto lo encontramos en la Biblia de la religión cristiana que en su primer libro denominado "Génesis" contemplaba al trabajo como sanción, el hombre fue expulsado del paraíso donde tenía todas las providencias para vivir y disfrutar; por su propia desobediencia y con su pareja fue deportado a la tierra en lugar agreste donde tenía que trabajar para sobrevivir con el sudor de su frente.

Cuando el trabajo se difunde dentro de los grupos humanos no es considerado como una prestación de servicios y tampoco es regulado mediante normas o leyes; eran tiempos en que la principal preocupación del hombre era subsistir, descubriendo que la mejor forma para ello era la unión con sus semejantes agrupándose para su sobrevivencia.

En la evolución de la vida en comunidad aparece el trueque que también comprende al trabajo como un bien susceptible de ser intercambiado por otro bien, permitiendo satisfacer necesidades y la interrelación con algunas personas en razón del trabajo prestado.

El trabajo en relación de subordinación a cambio de una contraprestación, se diferencia del esfuerzo humano en situación de esclavitud, sin embargo en la historia de las civilizaciones encuentra un elemento de coincidencia en el predominio del desarrollo del trabajo en condición de esclavitud, donde un hombre imponía a otro hombre su voluntad y decisión sometiéndolo a la privación de su libertad y al cumplimiento de trabajo forzoso; ha habido y subsisten tiempos y lugares donde el trabajo físico se utiliza como forma de esclavitud y también como penas impuestas a los reos; pese que hace muchos siglos que la esclavitud ha sido declarada ilegal, y la forma de trabajo predominante y legal es la realizada en libertad, con derechos y pago de una remuneración; cabiendo anotar que es justamente con el desarrollo de los derechos fundamentales, a la libertad y dignidad que el hombre toma conciencia de su derecho de recibir una contraprestación justa a cambio de la prestación de su esfuerzo físico y/o intelectual en determinadas labores.

El derecho romano antiguo no regulaba el trabajo, desarrolla instituciones y normas de derecho civil, sin embargo considerando que el trabajo es propio de los animales y de los esclavos es que no se preocupan por regular el trabajo.

Cuando la esclavitud empieza a desaparecer, la principal forma de trabajo a cambio de un pago o compensación empieza a predominar; en la edad media el feudalismo permitió la expresión de dos forma de poder, en razón de la concentración de grandes extensiones de tierras y propiedades de los señores feudales, y el poder de la Iglesia Católica siendo la religión predominante en el mundo europeo.

El cristianismo transformó la percepción del trabajo, ya no como una tortura o fuente de castigo impuesto por el Rey, del señor Feudal, (que imponía el trabajo sin remuneración bajo condiciones de opresión y para la protección); o por la condición social y ausencia de riquezas en su condición de plebeyos, villanos, vasallos que tenían que trabajar para subsistir; que gracias a la religión deja de ser concebida como una actividad infame a una actividad noble, virtuosa y legítima de ganarse el sustento a través de un trabajo lícito, como un deber moral que prestigia. También se modificó la concepción económica del hombre, desvalorando el atesoramiento de tierra por el comercio, surgiendo la concepción liberal con nuevos bienes con las edificaciones dentro de las ciudades, y las joyas, produciéndose el consumismo y como contraparte para atender la demanda, el comercio y actividades económicas se expandieron y desarrollaron.

2.2.12. Concepto y naturaleza jurídica

En la revista de Derecho (2014); indica que “el tiempo de trabajo es una institución jurídica de enorme relevancia. A través de la misma se regulan tanto la jornada de trabajo y sus límites (el quantum de la prestación) cuanto es la distribución del tiempo de trabajo u horario de trabajo. Además, forma parte del régimen jurídico del tiempo de trabajo la cuestión contraria: La regulación de los períodos de descanso”.

En términos jurídicos trabajo es “El esfuerzo humano, físico o intelectual aplicado a la producción u obtención de la riqueza// Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento// Ocupación de conveniencia social o individual dentro de la licitud”; y tiene como sinónimos a los términos obra, labor, tarea faena, empleo, puesto, destino, cargo, oficio, profesión, prestación de servicio.

El término trabajo considerado como actividad humana se refiere “a la actividad física o intelectual de una persona humana; para algunos no solo involucra la actividad sino también el resultado en un proceso productivo”, que a decir de Karl Marx; “trabajo vendría a ser toda actividad humana que obtiene un resultado de la transformación de la materia de la naturaleza”.

Proudhon (1846), conocido como filósofo político y revolucionario francés, influenciado por las concepciones sociales y económicas de su época, señalaba que: “el trabajo distinguía al hombre de la bestia y tenía sustento en la razón que gozaba el hombre, y que debía compensarse con un pago justo, el que dependía de la importancia del trabajo realizado”.

Como advertimos, el concepto de trabajo es muy amplio y ambiguo, sin embargo para esta investigación nos importa el concepto de trabajo como la prestación de un servicio sea material o intelectual que hace una persona humana a favor de otra u otras personas humanas o jurídicos, a cambio de una contraprestación. En este contexto el trabajo se define como la actividad humana dirigida a la producción de obras o resultados materiales, intelectuales, a cambio de un pago económico o remuneración en tanto se preste el servicio.

2.2.13. Principios de derecho laboral

Azuela (2001); Los principios de derecho se constituyen y construyen como los cimientos y pilares que sostienen un edificio conformado por las normas jurídicas; en el caso de los principios jurídicos de derecho laboral vienen a ser fuente del Derecho del Trabajo que recogen valores esenciales para orientar, unificar e interpretar las leyes laborales; entre ellos tenemos los siguientes principios.

- ❖ **Principio Indubio pro operario.-** Es uno de los principios rectores del Derecho del Trabajo, cuya importancia ha sido reconocida en el ordenamiento constitucional siendo recogido en nuestro ordenamiento constitucional y legal.

Este principio se aplica para los casos de interpretación de las normas legales, favoreciendo la duda al trabajador ante el sentido contrario de dos normas, o sentido oscuro o confuso de una norma.

La Constitución Política del Perú de 1979 lo recogía de la siguiente forma: “En la interpretación o duda sobre el alcance y contenido de cualquier disposición se está a lo que es más favorable al trabajador”. La Constitución Política del Perú de 1993 en el artículo 26 inciso tercero establece la: “Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”. La Ley Procesal del Trabajo N° 26636 en el artículo II del Título Preliminar lo prescribe como un principio rector, previendo que: “El Juez, en caso de duda insalvable sobre los diversos sentidos de una norma o cuando exista varias normas aplicables al caso concreto, deberá interpretar o aplicar la norma que favorezca al trabajador”.

La Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 de fecha 15 de enero del 2010, cuya implementación se viene realizando en los distritos judiciales del país en forma cronológica desde el 16 de agosto del 2010, establece en el artículo IV del Título Preliminar referido a la Interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, que los jueces bajo responsabilidad deben impartir justicia con arreglo a la Constitución Política, tratados internacionales de derechos humanos y la ley; prescribe que los Jueces “Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los

convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”; en este orden subsiste la obligación de interpretar las normas de acuerdo al principio de indubio pro operario contemplado en la norma constitucional artículo 26 inciso tercero.

- ❖ **Principio de Condición más beneficiosa para el trabajador.-** Este principio se encuentra prescrito en la Constitución de la Organización Internacional para el trabajo OIT aprobada en el año 1919, en el artículo 19 inciso 8: “En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación”.

Manuel Alonso García exponente de este principio, escribe que la aplicación práctica del principio de condición más beneficiosa supone dos consecuencias: La primera, que cuando se dicta una reglamentación o disposición de carácter general aplicable a todo un conjunto de situaciones laborales, éstas quedaran modificadas en sus condiciones anteriores en cuanto no sean para el trabajador más beneficiosas que las nuevamente establecidas. La segunda, en que la nueva reglamentación habrá que respetar –salvo que contuviera afirmación expresa en contra- como situaciones concretas reconocidas a favor del trabajador o trabajadores interesados en aquellas condiciones que resulten más beneficiosas que las establecidas para la materia o materias de que se trate –o en su conjunto- por la nueva reglamentación; señala el autor que la condición más beneficiosa se puede dar por la ley,

voluntad de las partes, convenio colectivo, el uso y la costumbre.

La Sentencia del Tribunal Constitucional sobre el CAS – Contrato administrativo de servicios- STC N° 00002-2010-AI/TC, no ha valorado este principio de condición más beneficiosa para el trabajador, y equivocadamente lo aplica en relación a un contrato de naturaleza civil como es el contrato de locación de servicios, considerando que pasando de aquel (que por cierto por tratarse de fraude a la ley, en aplicación del principio de primacía de la realidad permitía la desnaturalización en un contrato de trabajo en régimen privado con todos los beneficios y protección al trabajador), al contrato administrativo de servicios –en que el trabajador no tiene los mismos derechos, beneficios, y estabilidad que del régimen privado-, sea una condición más beneficiosa para el trabajador; sin embargo este principio debió aplicarse en el contexto de normas y derechos laborales, y no con un contrato civil.

No puede afirmarse que el Decreto Legislativo N° 1057 sea más beneficioso para el trabajador del sector público, cuando vulnera sus derechos a la igualdad en las relaciones laborales; no se cumple el derecho constitucional de igualdad de oportunidades en la relación laboral sin discriminación, cuando hay trabajadores que realizan las mismas funciones, las mismas labores y responsabilidades, sin embargo uno tiene derecho a la estabilidad, a no ser despedido arbitrariamente sin causa justa, y el otro nunca adquirirá estabilidad y en cualquier momento será despedido bajo la excusa del vencimiento del contrato, cuyo plazo en forma arbitraria y sin estar sometido a control ni justificación lo maneja el funcionario de turno a cargo de la entidad administrativa.

❖ **Principio de igualdad de la remuneración.-** Este principio fue contemplado en la Constitución Política del Perú del año 1979 en su artículo 43 que establecía: “El trabajador varón o mujer tiene derecho a igual remuneración por igual servicio prestado en idénticas condiciones al mismo empleador”; la Constitución actual que consolidó la igualdad de género, más bien consideró necesario proteger el derecho la remuneración equitativa y suficiente, en el artículo 24: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”.

La norma constitucional antes citada, se debe interpretar en coherencia con los tratados de derechos fundamentales, en el sentido de “igual remuneración por trabajo igual”, como lo establece el artículo 23 de la Declaración de Derechos Humanos (ratificada por el Perú por la Resolución Legislativa N° 13282 del 9 de diciembre de 1959): “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.

El Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (ratificado por el Perú por Resolución Legislativa N° 13284 del 15 de diciembre de 1959), establece en su artículo segundo inciso primero, la obligación de todo Estado Miembro de garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por igual valor.

2.2.14. Decreto Legislativo N° 276

Mediante Decreto Legislativo N° 276, se promulga la “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público” (en adelante Ley de Carrera Administrativa) la cual regula el ingreso, derechos y deberes que les corresponden a los servidores públicos; a continuación procederemos a detallar los alcances de la Ley de Carrera Administrativa según el texto legal.

❖ **Carrera administrativa**

Decreto Legislativo, (1994); Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. Asimismo, debe entenderse como: - Servidor Público, al ciudadano en ejercicio que presta servicio en entidades de la Administración Pública, con nombramiento o contrato de la Autoridad competente, con las formalidades de la Ley, en jornada legal y sujeto a retribución remuneratoria permanente en periodos regulares. - Funcionario Público, al ciudadano que es elegido o designado por autoridad competente conforme al ordenamiento legal para desempeñar cargos del más alto nivel en los poderes públicos y en los organismos con autonomía.

❖ **Principios rectores**

La Carrera Administrativa se rige por los siguientes principios:

- Igualdad de Oportunidades
- Estabilidad
- Garantía del nivel adquirido
- Retribución justa y equitativa.

❖ **Exclusión de la carrera**

De acuerdo a lo establecido por el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 276, no están comprendidos en la Carrera Administrativa los servidores públicos contratados ni los funcionarios que desempeñan cargos públicos o de confianza, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y fuerzas Policiales, ni los trabajadores de las empresas del Estado, o de sociedades de economía mixta. El artículo 40°

de la Constitución Política establece claramente el personal que no se encuentra comprendido dentro de los alcances de la Carrera Administrativa, tales como:

“(...) no están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza (...) No están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta (...)”

La razón de esta excepción se debe a que su origen es la libre designación y remoción, ya que dicho personal está dotado de poder político, como por ejemplo los ministros, viceministros, jefes y presidentes de organismos e instituciones; asimismo tampoco están comprendidos dentro de la Carrera Administrativa el personal contratado para realizar funciones de naturaleza temporal; tampoco están comprendidos determinados grupos funcionariales, ya que según sus características propias se han creado para ellos regímenes especiales diferentes de la Carrera Administrativa ordinaria, tal es el caso del Poder Judicial, Ministerio Público, Institutos Armados, Policía Nacional, integrantes de la carrera diplomática, Magisterio y los profesionales de salud.

2.2.15. Municipalidad Provincial de Sandía

La Municipalidad Provincial de Sandía, es un órgano de gobierno promotor del desarrollo local y territorial con personería jurídica de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos municipales de su competencia dentro de su jurisdicción, aplicando las leyes y disposiciones que de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú y el derecho.

La Municipalidad Provincial de Sandia tiene las siguientes finalidades:

- a) Representar al vecindario, consolidando la democracia representativa y participativa en su gestión, comprometiéndola para su propio desarrollo con identidad.
- b) Prestar los servicios públicos locales a su cargo a fin de satisfacer la demanda Reglamento de Organización y Funciones Municipalidad Provincial de Sandia de la población, ejerciendo la función conciliadora y armónica.
- c) Promover el desarrollo integral, sostenible y armónico de la circunscripción de la Provincia de Sandia.

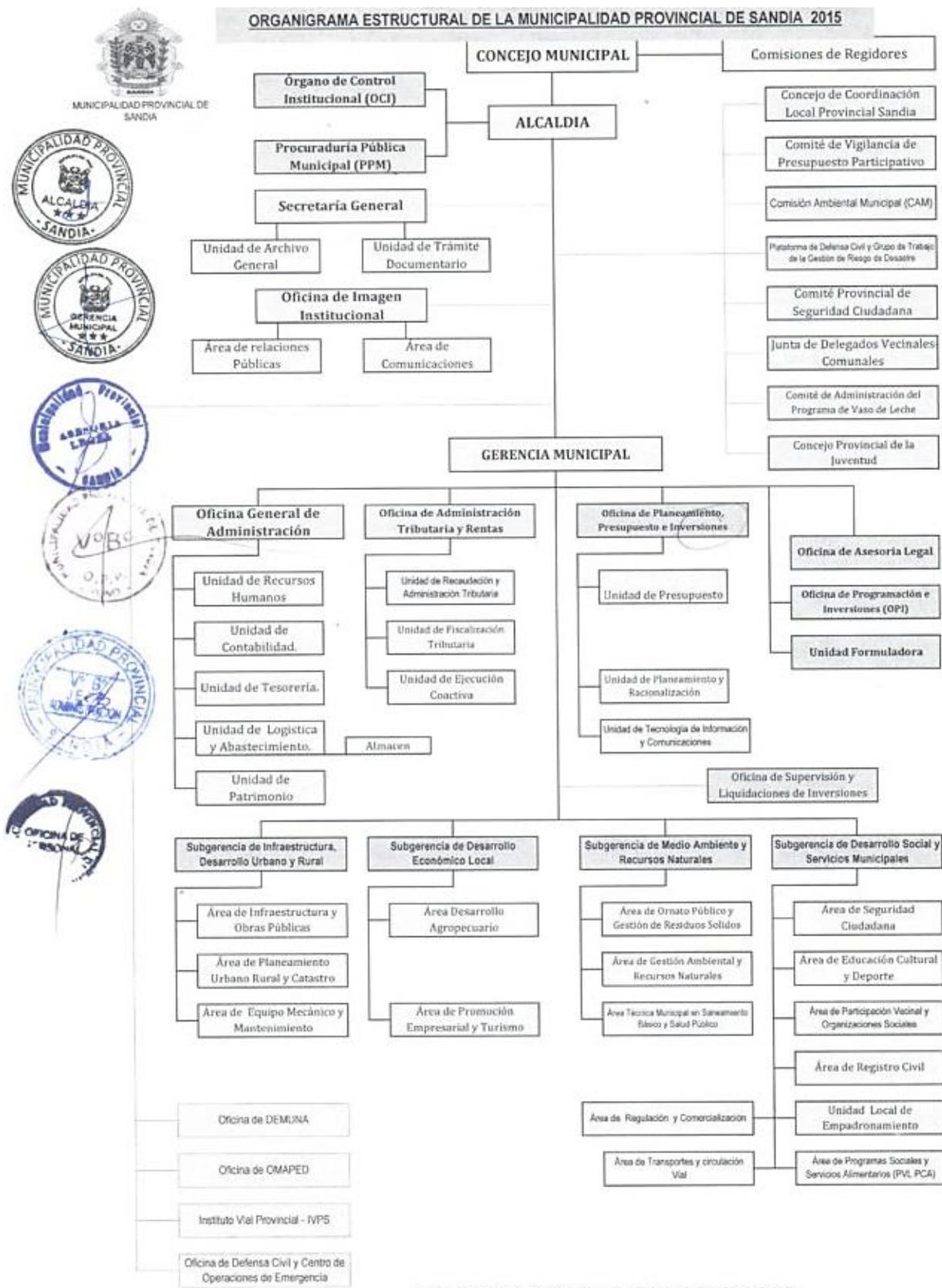


Figura 2: Organigrama Estructural de la Municipalidad Provincial de Sandia
Fuente: Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Sandia

2.2.16. Régimen laboral del trabajador municipal

En el sub capítulo V de la Ley 27972, Ley orgánica de municipalidades, indica: que, “los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley”.

Y los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

2.3. Definición de términos básicos

❖ Vulneración de derecho:

Que hayan sido vulnerados implica que se le desconoció sus derechos, que han sido ignorados, o conculcados, es decir, que violaron sus derechos. Ir en contra de una ley o norma o no cumplirla: vulnerar el código de la circulación. Quebrantar, transgredir. Herir, dañar o perjudicar: esas fotos vulneraron su intimidad.

❖ Derechos laborales:

El derecho laboral entiende al trabajo como aquella actividad que un individuo desarrolla con el objetivo de transformar el mundo exterior, y mediante la cual obtiene los medios materiales o bienes económicos para su subsistencia.

❖ Remuneración:

Una Remuneración es el pago que pueda recibir una persona por un trabajo bien realizado. La remuneración se obtiene como parte de un acuerdo previo en el que una persona que actúa como jefe, cliente, o empleador adquiere, compra o reserva los derechos y deberes de una persona a través de un contrato hablado o escrito para que este cumpla con una serie de tareas o finalice la entrega de un producto.

La remuneración viene al final, cuando el trabajo está culminado y quien lo realiza recibe su recompensa o pago. Existen varias formas en las que se pueden definir diferentes tipos de remuneración o pago.

❖ **Agremiación:**

https://es.wikipedia.org/wiki/Organización_sin_ánimo_de_lucro,

Una agremiación es una entidad formada por un conjunto de socios para la persecución de un fin de forma estable, sin ánimo de lucro y con una gestión democrática. Contrato en virtud del cual varios individuos convienen en reunirse de manera permanente para realizar un fin común.

CAPITULO III

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la investigación

Según Sampieri (2003) Los estudios cualitativos, por lo regular, no formulan hipótesis antes de recolectar datos, por su naturaleza es más bien inductiva, lo cual es cierto, particularmente, por lo tanto no tiene hipótesis por ser de tipo descriptivo.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

Derecho Laboral:

El Derecho Laboral nació a consecuencia de las necesidades de regular las relaciones entre el trabajador y el patrón, con la finalidad de ser equitativo los derechos y obligaciones tanto uno para el otro y sostener el equilibrio social. Para hablar de los orígenes del Derecho Laboral, tenemos que mencionar los acontecimientos históricos de dos vertientes, que son el internacional y el nacional.

En el ámbito Internacional, destaca como antecedente fundamental la Revolución Industrial (siglos XVIII-XIX), época de transición del taller a la fábrica; dicho en otro modo, del artesano al obrero, debido a la aparición del maquinismo. Por razones obvias se incrementan los accidentes de trabajo y, ante la producción de masas, se hace patente el abuso del trabajador al aumentar las jornadas de trabajo sin condiciones higiénicas y de seguridad, lo que da lugar a la explotación por parte de los patrones y que a su vez origina protestas de los obreros, por lo que el legislador se ve en la necesidad de crear normas protectoras del trabajo y, por tanto, del trabajador en el ejercicio de su profesión u oficio.

3.2.2. Definición operacional de la Variable

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA	
Derechos laborales (Ley del D.L. 276)	Permanencia en carrera administrativa	Promoción	¿Qué ítems se evalúan en la promoción de ascensos? ¿Los ascensos se cumplen con el proceso estipulado por ley? ¿Existe un proceso claro de ascenso?	Selección múltiple. Proponer alternativas Si/No Si/No	
		Traslado	¿Conoce los requisitos de cambio ocupacional? ¿Se respeta la discrecionalidad del servidor para cambiarlo de grupo ocupacional?	Si/No Si/No	
	Estabilidad	Permanencia	¿Se respeta los plazos de permanencia en los contratos? ¿Tiene los recursos necesarios para desempeñarse laboralmente? ¿Realiza las funciones para las que contratado? ¿Se respetan los horarios de trabajo y refrigerio?	Si/No Si/No Si/No Si/No	
			Reincorporación	¿Ha sido reincorporado a la misma plaza después de un permiso o licencia?	Si/No
		Docencia	¿Existen impedimentos para que ejerza la docencia superior?	Si/No	
	Remuneración	Nivel de Remuneración	¿La remuneración que percibe es acorde a su grupo ocupacional? ¿La remuneración que percibe es acorde a sus años de experiencia? ¿Recibe las prestaciones económicas que la ley le confiere en su remuneración?	Si/No Si/No Si/No	
			Vacaciones	¿Sus vacaciones son programadas regularmente? ¿Existen impedimentos para gozar vacaciones?	Si/No Si/No
			Pensión de jubilación	¿Su administración deposita regularmente a su fondo de pensión? ¿Usted eligió su fondo de jubilación?	Si/No Si/No
		Trato igualitario	Permisos y licencias	¿Puede hacer uso de licencias y permisos previstos por ley? ¿Qué razones existen para que no pueda gozar de permisos y/o licencias?	Si/No Alternativas múltiples
	Obtención de préstamos administrativos		¿Sabe si tiene derecho a préstamos administrativos? ¿Qué dificultades tiene para obtener préstamos administrativos?	Si/No Pregunta abierta	
	Recepcion de menciones, distinciones y condecoraciones		¿Se estimula al personal o con menciones, premios u otros similares? ¿Existe un proceso regular y difundido para reconocer al personal?	Escala de Likert Si/No	
	Posibilidad de acudir a instancias y organismos		¿Existe un proceso claro y difundido en casos de problemas administrativos? ¿Se respeta el debido proceso en casos de reclamos?	Si/No Si/No	
	Acumular tiempo de servicios por formación		¿Se acumularon los años formación a su tiempo de servicios?	Si/No	
	Agremiación		Pertenencia a sindicatos	¿Existe libertad para la libre sindicalización?	Si/No
		Uso de huelga	¿Conoce los procedimientos en casos de huelga?	Si/No	

Figura 3: Definición Operacional de la Variable

Fuente: Elaboración Propia

3.3. Tipo y nivel de la investigación

El autor Malhotra (1997), Detalla que se denomina como “Descriptiva”, porque describirá la estructura de cómo se va a dirigir generalmente las situaciones y problemas en el estudio de los Derechos Laborales de la Municipalidad de Sandia – Puno; se aplica este tipo de investigación.

Los autores Hernández Fernández y Baptista (2003); define que: “la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice”. Los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables a los que se refieren y se centran en medir con la mayor precisión posible.

Sandín Esteban (2003); indica que “la investigación cualitativa, es una actividad sistemática orientada a la comprensión en profundidad de fenómenos educativos y sociales, a la transformación de prácticas y escenarios socioeducativos, a la toma de decisiones y también hacia el descubrimiento y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimientos”.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de investigación utilizado fue la, no experimental, ya que según Sampieri, Collado, & Baptista (2006); “en cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignaciones aleatoriamente sujetas a las condiciones; en la investigación experimental o de campo en la variable independiente ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, el investigador no tiene control directo sobre dichas variables porque sucedieron al igual que sus efectos”. El diseño fue de campo, dado que permitió obtener información directa en el área trabajada donde se realizaron las entrevistas con el personal empleado involucrado en el trabajo, sin manipular o controlar algunas variables.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

La población de estudio está integrado por todo el personal administrativo que labora en la empresa Municipalidad de Sandía, Puno, conformada por 40 personas.

3.5.2. Muestra

El muestreo a utilizarse es el Muestreo no probabilístico regulado por lo que se determinara 40 trabajadores de la Municipalidad de Sandía, Puno

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica de recolección de información es mediante la revisión documentaria y las entrevistas directas al funcionarios del ente rector (SERVIR) y los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Sandia.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Casas Anguita J., J.R. Repullo Labrador Y J. Donado Campos. (2003); Menciona que el instrumento básico utilizado en la investigación por encuesta es el cuestionario, que es un documento que recoge en forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta.

Sin embargo, hay que tomar en cuenta las características de la población (nivel cultural, edad, aspectos socioeconómicos, etc.) y el sistema de aplicación que va a ser empleado, ya que estos aspectos son decisivos para determinar el tipo de preguntas, el número, el lenguaje y el formato de respuesta.

3.7. Métodos de análisis de datos

Para el proceso analítico de los datos emanados de las encuestas sobre los Factores a la vulneración de los derechos laborales de contratados permanentes del régimen del Decreto Legislativo N° 276 de la Municipalidad Provincial de Sandia – Puno en estudio, las cuales se realizaron de acuerdo a la muestra, los resultados fueron tabulados en el programa Microsoft Office Excel 2013, una vez que los mismos fueron codificados y siendo trasferidos desde una matriz de hoja de cálculo al programa SPSS 22.0.0.0 donde ha sido procesado toda la información; teniendo en cuenta que la información base del cuestionario fue recogida de forma manual.

3.8. Aspectos éticos

En la elaboración de la tesis, se dio cumplimiento a la Ética profesional, desde un punto de vista especulativo con los principios fundamentales de la moral individual y social; y el punto de vista práctico a través de normas y reglas de conducta para satisfacer el bien común con juicio de valor que se atribuye a las cosas por su fin existencial y a las personas por su naturaleza racional, enmarcadas en el Código de Ética de los miembros de colegio de Abogados del país, dando observación obligatoria a los siguientes principios fundamentales:

- Integridad
- Objetividad
- Competencia profesional y debido cuidado
- Confidencialidad
- Comportamiento profesional

En razón a lo descrito arriba, se ha considerado la reserva del nombre real de la institución que ha sido servido para aplicar, analizar y explicar la problemática de los derechos laborales desde el punto de vista legal analizando la ley 276.

CAPÍTULO IV

IV.RESULTADOS

4.1. Resultados de la Entrevista

Los resultados de la entrevista realizada para desarrollar el trabajo de investigación titulado “DERECHO LABORAL DE CONTRATADOS PERMANENTES DEL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA - PUNO, 2017.”, en los rubros de derechos laborales y estructura de la carrera administrativa, nos indica: el PRESIDENTE EJECUTIVO DE LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (SERVIR):

Nombre : JUAN CARLOS MARTIN VICENTE CORTES
CARCELEN

Edad : 53 años.

Profesión : ABOGADO

Lo siguiente:

a. ¿Qué opina Ud. sobre el trabajador permanente y cuánto tiempo debe laborar como contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N°276, para tener la condición de permanente?

Que es, lo que creemos que debería suceder. La lógica siempre ha sido del decreto legislativo N° 276; que el tema de los contratados para labores permanentes sea un tema de excepción y no lo ha sido, significa que en realidad los contratados únicamente deberían ser para labores de tipo que no sean permanentes y no eventuales, eso ha sido la lógica, porque se ha hecho esto o porque hemos llegado a esto, básicamente porque como no habido ingreso a la carrera Administrativa Decreto Legislativo N° 276; desde hace mucho tiempo

por limitaciones presupuestales, por limitaciones normativas; ¡Casi, casi! desde que se creó el Decreto Legislativo N° 276; esto a echo que se salgan un poco del tema y esto de alguna manera sean ese tipo de contratos que son permanentes pero como si fueran contratos eventuales, entonces la raíz del problema está en cómo se ha venido utilizando, creo que equivocadamente la contratación temporal para labores del tipo permanente, entonces que es lo que pasa, hoy día como está prohibido el ingreso, digamos es por concurso. Como está prohibido los ingresos el problema que se ha presentado es que hay un número significativo de personas que están bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, en términos generales los que están como contratados, entonces ese es el problema, que es lo que sea pretendido hacer para poder solucionarlo; crear un solo régimen, que es el régimen de la Ley del servicio civil, para poder solucionar el tema, sin embargo, es difícil porque el régimen de la ley establece primero, que las entidades son las que tienen que pasar y son las que tienen que hacer el tránsito de la ley y ese tránsito significa por lo pronto hacer algo, que es indispensable en cualquier entidad, que es el mapeo de puestos y el mapeo de procesos. El mapeo de puestos es sincerar a todas las personas que laboran en la entidad, porque digamos hay muchas personas que ni siquiera aparecen como trabajadores, hay locadores de servicios, hay contratados, hay personas que están en otros regímenes, entonces la idea, es como se sincera eso y adicionalmente a eso. El mapeo de procesos que son todos aquellos procesos que tienen la entidad y que lamentablemente en nuestras instituciones no tenemos muy claro, entonces el tema digamos es, ¿Cómo solucionamos el asunto de manera general para todos los trabajadores de la administración pública?, Entonces si la pregunta es *¿Cuánto tiempo debe pasar?*; en principio, digamos hay una norma que establece que los contratados debían ser únicamente para temas eventuales, entonces hay, como se ha venido resolviendo esto básicamente de manera judicial, entonces si, es un problema mayor el que tenemos porque ya no es

únicamente pensar en los contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, pensar en los CAS y pensar en Locadores de Servicios que hay en la institución, esto hemos sacado un informe en Servir, un informe sobre cuantos Locadores de servicios hay en la Administración Pública, estamos hablando cerca de ciento cincuenta mil; ósea, todo eso es importante tener en cuenta, porque la solución tiene que ser una solución global no únicamente un tema determinado.

PREGUNTA:

b. ¿Qué entiende usted, por servidor de carrera y cómo se ingresa a la carrera administrativa?

RESPUESTA:

¿Ósea Como debe ser?, La carrera como la hemos concebido para la Ley, también de alguna manera para el Decreto Legislativo N° 276; es como dentro de una familia determinada, digamos, de tipos de puestos puedes ir progresando durante la vida profesional de una persona, el Decreto Legislativo N° 276; estaba pensado una carrera dentro de cada institución, la diferencia importante que se ha hecho, por ejemplo la Ley de Servicios Civiles, el crecimiento ya no es en cada institución, sino a nivel del estado, entonces, si bien hoy día podría estar yo siendo logístico de una municipalidad, podría después de un tiempo postular a ser logístico de un gobierno regional o de una entidad nacional, la idea es, como voy progresando en mi vida profesional, adquiriendo mayor experiencia y tratando de lograr alcanzar los niveles más altos de la Administración Pública, dentro de lo que es mis conocimientos, dentro de mis competencias y ¿Cómo debe ingresarse? necesariamente meritocráticamente, ósea por concurso es la mejor manera de hacerlo, al igual que ascender tiene que ser dentro de la carrera, tiene que ser meritocráticamente por concurso, porque eso lo que nos lleva, es esa competencia, una competencia sana, importante donde el mejor va estar en el lugar que uno quiere, entonces debería ser así, no es en estos

momentos así, sobre todo los CAS; la 276 pretendió ser eso, pero lamentablemente no tuvo respaldo necesario para su complementación permanente, por eso también se está tratando de que el nuevo régimen sea el que vaya a regular esto, hacer una carrera pensando en todo esto pero siempre por concurso, la clave de todo para que funcione esto es por concurso.

PREGUNTA:

c. ¿El trabajador contratado repuesto por mandato judicial tiene la condición de nombrado o contratado permanente?

RESPUESTA:

El tema ahí es que; “lo que el Juez haya dicho”; ósea no es que la administración decida qué cosa se hace, eso tendría que decirlo el Juez entonces, el Juez es el que va a poner un poco la pauta en el tema porque cada caso es distinto, entonces de alguna manera el Juez va a determinar, si es que esta dentro de la carrera o sigue como un tema de contrato solo que no puede ser despedido. Esto nuevamente como se va a solucionar, la idea es solucionarlo principalmente a través de la aplicación del nuevo régimen.

PREGUNTA:

d. ¿Al trabajador permanente le asisten todos los beneficios y bonificaciones del Decreto Legislativo Nº 276, igual que al trabajador nombrado?

RESPUESTA:

Digamos sí. Pero el tema acá es que lamentablemente como se ha venido viendo la normativa, sobre todo los que son beneficios, hay que estudiar en cada caso que le corresponde, ósea porque hay demasiados conceptos, hay algunos que además son de tipos sindicales concedidos en convenios colectivos, entonces digamos no hay una en principio, la regla es que si, yo estoy haciendo un trabajo determinado y alguien está

haciendo un trabajo determinado, deberíamos ganar igual, ese es el principio constitucional, sin embargo la antigüedad lleva muchas veces a tener diferentes tipo de beneficios, entonces la respuesta es en principio sí, pero dependiendo de cada caso, depende cuántos años has estado, dependiendo que tipo de labor haces, depende de una serie de factores para determinar qué es lo que le corresponde como trabajador a cada uno.

SUGERENCIA

¿Alguna sugerencia?

A lo que estás haciendo, yo lo que creo es que tienes que mirar, ósea porque el problema de la municipalidad, es el problema no únicamente de la municipalidad, sino de todas las municipalidades y el otro aspecto importante es: como resuelves más allá el reconocimiento de un contratado para que seas permanente y no puedas ser despedido. Cómo se resuelve el tema ósea, creo que la mirada tiene que ser: “es, cómo nacionalmente resolvemos este tema”.

AGRADECIMIENTO.- Gracias por su valioso aporte que enriquece la presente investigación.



Lima, 29 de diciembre del 2017.

Figura 4: Abog. Juan Carlos Vicente Cortes Carcelen; Presidente SERVIR

Fuente: Toma de Imagen Propia

CAPÍTULO V

V. DISCUSIÓN

1.1. Análisis de discusión de resultados

En esta parte del desarrollo de la tesis vamos a analizar y discutir los resultados obtenidos en la encuesta practicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandía, con el objeto de determinar cuáles son los derechos laborales que se vulneran.

1.1.1. Permanencia en la carrera administrativa:

Se encontró que los derechos referidos a la promoción y el traslado o cambio de grupo ocupacional del personal de la Municipalidad Provincial de Sandía, son vulnerados ello conforme se evidencia en la encuesta realizada a 40 trabajadores de dicha entidad, cuyo resultado arroja que el 86% manifestó que los ascensos no se realizan conforme lo determina el Decreto Legislativo N° 276 dentro de un proceso claro y transparente, que así se determina, tanto así que el personal desconoce, los requisitos para el cambio de grupo ocupacional y no se respeta la discrecionalidad en ellos.

1.1.2. La estabilidad:

El 53% de los 40 trabajadores encuestados nos manifiestan que sus derechos laborales en aspectos relacionados con la estabilidad han sido vulnerados la misma que en su mayoría tiene que ver con el respeto a los plazos de los contratos como también el caso de no haber sido repuestos en la misma plaza después de un permiso o licencia. Es evidente que la mayoría no tiene contratos entre el empleador y el trabajador Municipal, lo que ha generado implícitamente un contrato a plazo indeterminado.

1.1.3. En cuanto a las remuneraciones:

Es evidente la vulneración de derechos, de los trabajadores contratados permanentes de la Municipalidad Provincial de Sandia, donde; las bonificaciones: familiar, diferencial, quinquenios, Compensación por Tiempo de Servicios, subsidio por fallecimiento y gastos de sepelio, no son de alcance al personal permanente; restringiendo estos beneficios solamente al personal nombrado, sin embargo el trabajo que realiza un personal contratado permanente y el nombrado; son de naturaleza similar por no decir igual. Sin embargo los únicos beneficios que recibe el personal contratado es el goce de vacaciones, aguinaldos y las aportaciones al sistema pensionario y prestaciones de salud. Entonces está demostrada la vulneración de un derecho constitucional de “igualdad”.

1.1.4. Con relación al trato igualitario:

En relación a esta dimensión afirmamos que el artículo 26º de la Constitución Política del Estado, señala: “la igualdad de oportunidades sin discriminación”, pero contrariamente a ello en la Municipalidad Provincial de Sandia, no todos los trabajadores reciben trato igualitario.

1.1.5. En cuanto a la agremiación:

En este caso los trabajadores tienen la necesidad de agremiarse para reclamar sus derechos, dado que un 69% de los encuestados coinciden con hacer uso de este derecho.

1.1.6. Con relación al grupo ocupacional:

De la encuesta se puede afirmar que el 78% de los 40 trabajadores encuestados no ostentan un título profesional, por lo que es evidente también que vienen laborando en esta Municipalidad sin profesión o en todo caso personal que no ha logrado concluir estudios superiores.

1.1.7. Respecto al nivel:

El 78% de los 40 trabajadores encuestados, nos manifiestan que no tienen nivel y grupo ocupacional, lo que también está considerado como una vulneración por cuanto si no ostentaban un título profesional, estos servidores deben tener el nivel de auxiliar y/o técnico.

1.1.8. El último factor de esta dimensión corresponde al cargo:

El total de los encuestados (40 trabajadores), manifiestan tener un puesto o desempeñan un cargo en la Municipalidad Provincial de Sandia, contrariamente al nivel; no está establecido para cada trabajador.

VI. CONCLUSIONES

En respuesta a la única variable y el objetivo planteado, se concluye que los derechos laborales vulnerados a trabajadores contratados permanentes bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 276, de parte de la Municipalidad Provincial de Sandía - Región Puno, son:

- 6.1.** Derecho a estabilidad laboral, está protegido por el artículo 24° del Decreto Legislativo N° 276, señalando que: “ningún servidor puede ser cesado ni destituido si no por causa previstas en la Ley de acuerdo al procedimiento establecido”.

Sin embargo, por el contrario; cuando existe cambio de Autoridades Locales (Alcalde y Regidores) los servidores de la Municipalidad son despedidos arbitrariamente, sin considerar el tiempo de labor que tienen en ella y para hacer prevalecer su derecho acuden a la instancia jurisdiccional, quien dispone la reposición judicial en la plaza y cargo o similar al que venía desempeñando, antes del cese. Pero la entidad incumple lo prescrito por el juez y únicamente valida el vínculo laboral de trabajador con contrato permanente, tanto más el trabajador es rotado en las subsiguientes veces sin consulta y sin cumplir el debido proceso.

- 6.2.** El artículo 4° del Decreto Legislativo N° 276; establece como un principio de la carrera administrativa: “la retribución justa y equitativa, regulada por un sistema único de remuneraciones”; pero contrariamente a ello, la Autoridad Nacional del Servicio civil (SERVIR), ha señalado que las bonificaciones y beneficios del artículo 51°, 52°, 53° y 54° de la norma citada corresponde únicamente a los servidores de carrera, es decir al personal que ostenta de un nombramiento en la Municipalidad Provincial de Sandía, de este modo al contratado permanente, no le corresponden varios beneficios a pesar de los años de servicios que pueda tener. A decir de otro modo, el trabajador permanente luego de cumplir los 70

años, debe ser jubilado de forma obligatoria, sin que la entidad le otorgue la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y conforme se precisa en el inciso c) del Artículo 54º del Decreto Legislativo N° 276, entre otras:

- La bonificación personal señalado en el Art. 51º; La bonificación familiar señalado en el Art. 52º; La bonificación diferencial señalado en el Art. 53º;
- La asignación por cumplir 25 y 30 años de servicio señalado en el inciso a) del Art. 54º, del Decreto Legislativo N° 276.
- La compensación por tiempo de servicios señalado en el inciso c), del Art. 54º del Decreto Legislativo N° 276.
- EL subsidio por fallecimiento señalado en el inciso j) del Art. 142º y el subsidio por gastos de sepelio señalado en el Art. 144º del reglamento del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

6.3. El Artículo 4º del Decreto Legislativo N° 276, señala como un principio de la Carrera Administrativa: “la Igualdad de Oportunidades”; sin embargo, ello no sucede en la Municipalidad Provincial de Sandia, debido a que una gran mayoría de trabajadores no se benefician con los préstamos administrativos; así mismo podemos afirmar de acuerdo a la encuesta, por lo menos durante los últimos 15 años; no ha existido la recepción de menciones, distinciones y condecoraciones, tampoco existe un proceso claro y difundido de los problemas administrativos.

6.4. En la Municipalidad Provincial de Sandia, existe libertad de agremiación, sin embargo al momento de la prevalencia de los derechos igualitarios, conforme indica la Constitución Política del Estado; ni el hecho de ser agremiado en calidad de Personal Permanente es considerado; siendo así; que el ser agremiado de ninguna manera aporta a la igualdad de derechos, frente al personal nombrado; tanto más los derechos de laborales siguen siendo vulnerados.

VII. RECOMENDACIONES

Habiendo analizado el Derecho Laboral de los Trabajadores Contratados Permanentes de la Municipalidad Provincial de Sandia, recomiendo:

- 7.1. La entidad debe aplicar lo prescrito por los artículos 16° y 24° del Decreto Legislativo N° 276, cumpliendo el debido proceso para los casos de cese de persona, así mismo debe implementar procedimientos que garanticen el respeto del espacio laboral del personal permanente, salvo la existencia fehaciente de necesidad de servicios para que sea rotado pero con el consentimiento del trabajador, así evitar la vulneración de derechos.
- 7.2. Para que los trabajadores permanentes de la Municipalidad Provincial de Sandia, accedan a las bonificaciones y beneficios de los artículos 51°, 52°, 53°, 54° del Decreto Legislativo N° 276, deberán apelar al Artículo 15° del mismo cuerpo legal que señala: “La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contratado para todos sus efectos”. En tanto la entidad debe implementar los procedimientos conforme prescribe la normativa.
- 7.3. Implementar una directiva interna mediante la unidad de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Sandia, donde precise que todo trabajador, sea nombrado, permanente o contratado; tenga la posibilidad de acceder a préstamos administrativos, de igual forma sin discriminación del tipo de vínculo laboral el servidor podrá ser acreedor

de distinciones, condecoraciones, resoluciones de felicitación por una acción benéfica favorable para la entidad y la ciudadanía. Asimismo estando al trato igualitario; el personal permanente deberá ser ubicado con justeza en el nivel y grupo ocupacional que le corresponde, tanto más sea con mandato judicial; considerando su formación académica y/o especialización conforma al Manual de Organizaciones y Funciones.

- 7.4.** La entidad debe implementar políticas que eviten discriminación entre los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandia, procurando dar cumplimiento a lo prescrito por el Artículo 24º del Decreto Legislativo N° 276.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. AZUELA, S. (2001). "Boletín Mexicano de Derecho Comparado". 2, 841 - 856.
2. CAMAÑO, E., & UGARTE, J. (2012). Derecho laboral. *Ius et Praxis*. 24.
3. COLLADO FERNANDEZ, C., SAMPIERI HERNANDEZ, R., & BAPTISTA LUCIO, M. (2010). "Metodología de la Investigación" (5ª ed.). Mexico: McGrill-Hill Interamericana.
4. Decreto Legislativo N° 276. (17 de Marzo de 1984). *DIARIO OFICIAL EL PERUANO*.
5. Decreto Supremo N° 005-90-PCM. (17 de Enero de 1990). *DIARIO OFICIAL EL PERUANO*.
6. DERECHO, R. (2014). "Themis Revista de Derecho". 1, 200.
7. ESPINOZA MONTES, C. (2010). "Metodología de investigación tecnológica". Huancayo: Imagen Grafica SAC.
8. G., F. A. (2012). El Proyecto de Investigación. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION
9. Ley N° 28175. (28 de Enero de 2004). *DIARIO OFICIAL EL PERUANO*.
10. PROUDHON, P. (1846). "Filosofía de la miseria".
11. TAMAYO, M. (2003). "El proceso de la Investigación científica" (4ª ed.). Mexico: Limusa.
12. https://es.wikipedia.org/wiki/Organización_sin_ánimo_de_lucro
13. La Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 de fecha 15 de enero del 2010
14. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/issue/view/1074>,
Temas en Debate y Solución de Controversias
15. https://es.wikipedia.org/wiki/Pierre-Joseph_Proudhon
16. <http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?>
17. http://www.unmsm.edu.pe/ogp/ARCHIVOS/DS_N_005-90-PCM.htm

18. <http://bibliotecadigital.ilce.edu.mx/sites/csa/principio/leccion5.html>
19. <http://www.rree.gob.pe/elministerio/Documents>
20. [https://www.google.com/search?q=a\)+Maximiliano+Martín+Barreiro+\(2015\)](https://www.google.com/search?q=a)+Maximiliano+Martín+Barreiro+(2015))
21. [https://www.google.com/search?q=c\)+Rubio+Zevallos%2C+Rufo+Isaac](https://www.google.com/search?q=c)+Rubio+Zevallos%2C+Rufo+Isaac)

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

“Derecho Laboral De Contratados Permanentes Del Régimen Del D.L. 276 De La Municipalidad Provincial De Sandia - Puno, 2017”.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
¿Cuáles son los derechos laborales que se vulneran en la permanencia de la carrera administrativa en los trabajadores contratados permanentes bajo el régimen del D.L. 276 en la Municipalidad provincial de Sandia - Puno en el año 2017?	Identificar los derechos laborales que se vulneran en la permanencia de la carrera administrativa en los trabajadores contratados permanentes bajo el régimen del D.L. 276 en la Municipalidad provincial de Sandia - Puno en el año 2017	Variable: Derecho laboral de contratados permanentes del Régimen del D.L. 276, de la Municipalidad Provincial de Sandia – Puno, 2017	Tipo de Investigación El autor Malhotra (1997): Detalla que se denomina como “Descriptiva”, porque describirá la estructura de cómo se va a dirigir generalmente las situaciones y problemas en el estudio de los Derechos Laborales de la Municipalidad de Sandia – Puno se aplicara este tipo de investigación. Método de Investigación Sandín Esteban (2003): La investigación cualitativa es una actividad sistemática orientada a la comprensión en profundidad de fenómenos educativos y sociales, a la transformación de prácticas y escenarios socioeducativos, Diseño de Investigación El diseño de investigación utilizado fue la, no experimental, ya que según Sampieri, Collado, & Baptista (2006) en cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignaciones aleatoriamente sujetas a las condiciones. En la investigación experimental o de campo en la variable independiente ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas Instrumentos de recolección de datos Entrevista Valoración estadística Paquete estadístico SSPS 23
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS		
1) ¿Cuáles son las bonificaciones y beneficios que se vulneran de los trabajadores contratados permanentes bajo el régimen del D.L. 276 en la Municipalidad provincial de Sandia - Puno en el año 2017?	1) Identificar los artículos 51,52, 53 (inciso a, b) y 54(inciso a y e) del D.L. 726 y artículo 142 (inciso j) y Artículo 144 del Reglamento del D.L. 276.		
2) ¿Cuáles son los derechos laborales que se vulneran en el aspecto de estabilidad en los trabajadores contratados permanentes bajo el régimen del D.L. 276 en la Municipalidad provincial de Sandia - Puno en el año 2017?	2) Identificar los derechos laborales que se vulneran en el aspecto de estabilidad en los trabajadores contratados permanentes bajo el régimen del D.L. 276 en la Municipalidad provincial de Sandia - Puno en el año 2017		
3) ¿Cuáles son los derechos laborales que se vulneran en el remunerativo en los trabajadores contratados permanentes bajo el régimen del D.L. 276 en la Municipalidad provincial de Sandia - Puno en el año 2017?	3) Identificar los derechos laborales que se vulneran en el remunerativo en los trabajadores contratados permanentes bajo el régimen del D.L. 276 en la Municipalidad provincial de Sandia - Puno en el año 2017		
4) ¿Cuáles son los derechos laborales que se vulneran en cuanto a trato igualitario en los trabajadores contratados permanentes bajo el régimen del D.L. 276 en la Municipalidad provincial de Sandia - Puno en el año 2017?	4) Identificar los derechos laborales que se vulneran en cuanto a trato igualitario en los trabajadores contratados permanentes bajo el régimen del D.L. 276 en la Municipalidad provincial de Sandia - Puno en el año 2017.		
5) ¿Cuáles son los derechos laborales que se vulneran en cuanto a derecho de agremiación en los trabajadores contratados permanentes bajo el régimen del D.L. 276 en la Municipalidad provincial de Sandia - Puno en el año 2017?	5) Identificar los derechos laborales que se vulneran en cuanto a derecho de agremiación en los trabajadores contratados permanentes bajo el régimen del D.L. 276 en la Municipalidad provincial de Sandia - Puno en el año 2017.		

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA	
Derechos laborales (Ley del D.L. 276)	Permanencia en carrera administrativa	Promoción	¿Qué ítems se evalúan en la promoción de ascensos? ¿Los ascensos se cumplen con el proceso estipulado por ley? ¿Existe un proceso claro de ascenso?	Selección múltiple. Proponer alternativas Si/No Si/No	
		Traslado	¿Conoce los requisitos de cambio ocupacional? ¿Se respeta la discrecionalidad del servidor para cambiarlo de grupo ocupacional?	Si/No Si/No	
	Estabilidad	Permanencia	¿Se respeta los plazos de permanencia en los contratos? ¿Tiene los recursos necesarios para desempeñarse laboralmente? ¿Realiza las funciones para las que contratado? ¿Se respetan los horarios de trabajo y refrigerio?	Si/No Si/No Si/No Si/No	
			Reincorporación	¿Ha sido reincorporado a la misma plaza después de un permiso o licencia?	Si/No
		Docencia	¿Existen impedimentos para que ejerza la docencia superior?	Si/No	
	Remuneración	Nivel de Remuneración	¿La remuneración que percibe es acorde a su grupo ocupacional? ¿La remuneración que percibe es acorde a sus años de experiencia? ¿Recibe las prestaciones económicas que la ley le confiere en su remuneración?	Si/No Si/No Si/No	
			Vacaciones	¿Sus vacaciones son programadas regularmente? ¿Existen impedimentos para gozar vacaciones?	Si/No Si/No
			Pensión de jubilación	¿Su administración deposita regularmente a su fondo de pensión? ¿Usted eligió su fondo de jubilación?	Si/No Si/No
		Trato igualitario	Permisos y licencias	¿Puede hacer uso de licencias y permisos previstos por ley? ¿Qué razones existen para que no pueda gozar de permisos y/o licencias?	Si/No Alternativas múltiples
	Obtención de préstamos administrativos		¿Sabe si tiene derecho a préstamos administrativos? ¿Qué dificultades tiene para obtener préstamos administrativos?	Si/No Pregunta abierta	
	Recepcion de menciones, distinciones y condecoraciones		¿Se estimula al personal o con menciones, premios u otros similares? ¿Existe un proceso regular y difundido para reconocer al personal?	Escala de Likert Si/No	
	Posibilidad de acudir a instancias y organismos		¿Existe un proceso claro y difundido en casos de problemas administrativos? ¿Se respeta el debido proceso en casos de reclamos?	Si/No Si/No	
	Acumular tiempo de servicios por formación		¿Se acumularon los años formación a su tiempo de servicios?	Si/No	
	Agremiación		Pertenencia a sindicatos	¿Existe libertad para la libre sindicalización?	Si/No
		Uso de huelga	¿Conoce los procedimientos en casos de huelga?	Si/No	

Anexo 3: Instrumentos

ENCUESTA

SECTOR: GOBIERNO LOCAL () GOBIERNO REGIONAL () SECTOR PRIVADO ()

ENTIDAD:.....

1 = Si

2 = No

N°	DERECHO LABORAL DE CONTRATADOS PERMANENTES DEL RÉGIMEN DEL D.L. 276 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA	1	2
	PERMANENCIA EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA		
	I. Promoción		
1	¿Se evalúan la promoción de ascensos?		
2	¿Los ascensos se cumplen con el proceso estipulado por ley?		
3	¿Existe un proceso claro de ascenso?		
	II. Traslado		
4	¿Conoce los requisitos de cambio ocupacional?		
5	¿Se respeta la discrecionalidad del servidor para cambiarlo de grupo ocupacional?		
	ESTABILIDAD	1	2
	III. Permanencia		
6	¿Se respeta los plazos de permanencia en los contratos?		
7	¿Tiene los recursos necesarios para desempeñarse laboralmente?		
8	¿Realiza las funciones para las que fue contratado?		
9	¿Se respetan los horarios de trabajo y refrigerio?		
	IV. Reincorporación		
10	¿Ha sido reincorporado a la misma plaza después de un permiso o licencia?		
	V. Docencia		
11	¿Existen impedimentos para que ejerza la docencia superior?		
	REMUNERACION	1	2
	VI. Bonificación y Beneficios del D.L. 276		
12	¿Ud. percibe la Bonificación personal?		
13	¿Ud. percibe la Bonificación Familiar?		
14	¿Ud. percibe la Bonificación diferencial?		
15	¿Ud. percibe Asignación por cumplir 25 o 30 años?		
16	¿Ud. percibe los Aguinaldo y escolaridad?		
17	¿Ud. percibe la Compensación por tiempo de servicios?		
18	¿Ud. percibe los Subsidio por fallecimiento y subsidio por gastos de sepelio?		
	VII. Nivel de remuneración		
19	¿La remuneración que percibe es acorde a su grupo ocupacional?		
20	¿La remuneración que percibe es acorde a sus años de experiencia?		
21	¿Recibe las prestaciones económicas que la ley le confiere en su remuneración?		
	VIII. Vacaciones		
22	¿Sus vacaciones son programadas regularmente?		
	¿Existen impedimentos para gozar vacaciones?		
23			

	IX. Pensión de Jubilación		
24	¿Su administración deposita regularmente a su fondo de pensión?		
25	¿Usted eligió su fondo de jubilación?		
	TRATO IGUALITARIO	1	2
	X. Permisos y Licencias		
26	¿Puede hacer uso de licencias y permisos previstos por ley?		
27	¿Existen razones para que no pueda gozar de permisos y/o licencias?		
	XI. Obtención de Préstamos Administrativos		
28	¿Sabe si tiene derecho a préstamos administrativos?		
29	¿Tiene dificultades para obtener préstamos administrativos?		
	XII. Recepción de menciones, distinciones y		
30	¿Se estimula al personal o con menciones, premios u otros similares?		
31	¿Existe un proceso regular y difundido para reconocer al personal?		
	XIII. Posibilidad de acudir a instancias y organismos		
32	¿Existe un proceso claro y difundido en casos de problemas administrativos?		
33	¿Se respeta el debido proceso en casos de reclamos?		
	XIV. Acumular tiempo de servicios por formación		
34	¿Se acumularon los años formación a su tiempo de servicios?		
	AGREMIACIÓN	1	2
	XV. Pertenencia a sindicatos		
35	¿Existe libertad para la libre sindicalización?		
	XVI. Uso de Huelga		
36	¿Conoce los procedimientos en casos de huelga?		
	GRUPO OCUPACIONAL	1	2
	XVII. Profesional		
37	Título profesional		
38	Grado académico reconocido por ley		
	XVIII. Técnico		
39	Formación superior		
40	Formación universitaria incompleta		
41	Capacitación tecnológica		
42	Experiencia técnica reconocida		
	XIX. Auxiliar		
43	Instrucción secundaria		
44	Instrucción calificada para labores de apoyo		
	NIVEL		
	XX. Niveles del grupo Profesional		
45	Niveles:7, 8, 9,10, 11, 12,, 13, 14		
	XXI. Niveles del grupo Técnico		
46	Niveles: 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12		
	XXII. Niveles del grupo Auxiliar		
47	Niveles: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7		
	CARGO		
	XXIII. Nombre de Cargo desempeñado		
48	Nominal		

Anexo 4: Validación de Instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ENTREVISTA

La presente entrevista se realiza con la finalidad de desarrollar el trabajo de investigación titulado “**DERECHO LABORAL DE CONTRATADOS PERMANENTES DEL RÉGIMEN DEL D.L. 276 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA - PUNO, 2017.**”, en los rubros de derechos laborales y estructura de la carrera administrativa.

II. NOMBRE DEL ENTREVISTADOR.

MARILLAC FLORENTINO CHAVEZ BUSTINZA

MARTHA LLAMACPONNCCA UÑAPILLCO

III. DATOS PERSONALES DEL ENTREVISTADO.

Nombre:.....

Edad:.....años.

Profesión:.....

Institución donde laboral:.....

Cargo:

I. PREGUNTAS PARA LA ENTREVISTA

¿Quiénes están comprendidos dentro del régimen laboral del D.L. 276?

¿Por qué se dice trabajador permanente?

¿Qué entiende Ud. por servidor de carrera?

¿Cómo se ingresa a la carrera administrativa?

¿El trabajador repuesto por mandato judicial tiene la condición de nombrado o contratado permanente?

¿Al trabajador permanente le asisten todas las bonificaciones y beneficios del D.L. 276?

¿Cuánto tiempo debo laborar bajo el régimen del D.L. 276 para tener la condición de trabajador permanente?

SUGERENCIA

¿Alguna sugerencia?

AGRADECIMIENTO.- Gracias por su valioso aporte que enriquece este presente investigación.

Puno, octubre de 2017.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Mg. OVALLE PAULINO, DENIS CHRISTIAN

DNI: 40234321

Especialidad del validador: ASESOR METODÓLOGO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del validador

Anexo 5: Matriz de Datos

N° de Encuestado	DERECHOS LABORALES																																		ESTRUCTURA DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA								VARIABLE DEERECHOS LABORALES	V. ESTRUCT. DE LA CARRERA ADM.							
	PERMANENCIA EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA					ESTABILIDAD					REMUNERACION										TATO IGUALITARIO								AGREMIACION	GRUPO OCUPACIONAL				NIVEL				CARGO	TOTAL	TOTAL											
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	TOTAL	TOTAL	
1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2			1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	0	0	0	0	53	10	
2	0	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2			1	1	2	1	2	1	0	1	0	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	48	3	
3	0	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2			1	2	2	1	1	1	0	1	0	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	44	3		
4	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2			1	2	2	1	2	1	0	1	0	2	1	2	2	1	1	2	1	0	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	50	18	
5	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	0	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	40	3			
6	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2			2	2	1	1	1	2	0	1	0	2	2	2	2	1	1	1	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	53	5		
7	2	2	0	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2			1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	0	0	0	1	47	11
8	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2			2	2	1	1	1	1	0	2	0	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	53	3	
9	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	0	2	2	2	0	1	2	0			2	2	1	1	1	0	2	0	2	2	2	2	2	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	44	2		
10	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2			1	1	0	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	49	1	
11	1	1	1	2	1	1	1	0	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2			0	1	2	1	0	1	0	1	0	1	2	2	0	1	1	1	1	1	2	0	0	1	1	0	0	0	0	37	7		
12	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2			0	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	52	3		
13	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2			2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	0	0	0	1	59	14
14	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	0	0	0	1	2	1			1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	46	2	
15	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2			1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	56	4		
16	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1			0	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	0	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	0	0	47	12	
17	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2			1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	0	0	0	0	0	2	2	2	1	55	10		
18	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2			1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	57	15		
19	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	64	13	
20	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1			1	0	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	0	0	0	1	60	10
21	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	0	2	2	2			2	1	2	1	1	2	0	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	56	2	
22	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	0	2	1			1	2	1	0	2	1	0	2	1	1	2	2	1	2	2	1	0	1	0	0	2	0	0	1	1	0	0	1	50	6	
23	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1			2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	0	2	1	2	2	1	0	2	0	0	0	0	0	0	1	56	7		
24	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	0	1	2	2			1	2	2	2	1	2	0	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	0	2	0	1	1	1	0	0	0	0	55	7	
25	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	0	1	1			0	0	2	2	1	1	0	2	2	2	2	2	2	0	1	2	1	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	1	53	6	
26	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	0	2	2			2	1	1	1	1	0	1	2	2	0	1	1	2	2	1	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	51	6
27	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2			2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	0	2	0	1	1	0	0	0	0	60	6	
28	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	0	2			1	0	2	1	2	1	0	2	1	2	2	1	0	2	1	2	1	2	0	2	0	0	0	0	0	0	1	51	6		
29	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2			2	2	2	1	2	1	1	0	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	0	0	1	0	0	1	56	9	
30	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1			0	2	2	1	0	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	57	3	
31	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	0	2			1	2	0	2	1	2	2	0	1	2	2	0	1	2	1	2	1	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	53	5	
32	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1			0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	2	2	2	1	2	2	0	1	1	1	2	0	1	1	0	0	0	1	55	7	
33	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	0	1	2	2	1			2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	0	1	2	1	2	1	1	0	2	0	0	0	0	1	0	1	0	55	6	
34	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	0	2			1	2	1	0	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	55	6		
35	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1			1	2	0	1	2	0	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	54	8	
36	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	0	0	2			1	2	2	1	2	1	2	0	2	2	2	0	2	1	2	0	1	2	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	51	6
37	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1			1	2	0	1	1	2	0	1	2	2	2	1	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	53	3		
38	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	0	1	2	2	2	1			0	1	1	1	1	1	2	2	2	0	1	2	1	2	0	1	2	1	0	2	1	0	1	0	0	0	0	0	54	8	
39	2	2	2																																																

Anexo 6: Autorización de la Empresa



Anexo 7 - Ley 276

Promulgado: 06.03.84

Publicado : 24.03.84

Decreto Legislativo N° 276

LEY DE BASES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

TITULO PRELIMINAR

Artículo 1º.- DEFINICION DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA. 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.

Artículo 2º.- SERVIDORES NO COMPRENDIDOS.- No están comprendidos en la Carrera Administrativa los servidores públicos contratados, los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, pero sí en las disposiciones de la presente Ley en lo que les sea aplicable.

No están comprendidos en norma alguna de la presente Ley los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional ni los trabajadores de las Empresas del Estado o Sociedades de Economía Mixta., cualquiera sea su forma jurídica.

Artículo 3º.- DEBERES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS.- Los servidores públicos están al servicio de la Nación y en tal razón deben:

- a) Cumplir el servicio público buscando el desarrollo nacional del país, y considerando que trasciende los períodos de gobierno;
- b) Supeditar el interés particular al interés común y a los deberes del servicio;
- c) Constituir un grupo calificado y en permanente superación;
- d) Desempeñar sus funciones con honestidad, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio; y,
- e) Conducirse con dignidad en el desempeño del cargo y en su vida social.

Artículo 4º.- PRINCIPIOS DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.- La Carrera Administrativa es permanente y se rige por los principios de:

- a) Igualdad de Oportunidades;
- b) Estabilidad;
- c) Garantía del nivel adquirido; y
- d) Retribución justa y equitativa, regulada por un sistema único de remuneraciones.

Artículo 5º.- PRINCIPIOS DEL SISTEMA UNICO DE REMUNERACIONES.- El Sistema Único de Remuneraciones se rige por los principios de:

- a) Universalidad;
- b) Base técnica;
- c) Relación directa con la Carrera Administrativa; y,
- d) Adecuada compensación económica.

Artículo 6º.- PRINCIPIO DE INSTITUCION UNICA.- Para los efectos de la Carrera Administrativa y el Sistema Único de Remuneraciones, la Administración Pública constituye una sola Institución. Los servidores trasladados de una entidad a otra conservarán el nivel de carrera alcanzado.

Artículo 7º.- PRINCIPIO DE UN SOLO EMPLEO O CARGO PUBLICO REMUNERADO.- Ningún servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, inclusive en las Empresas de propiedad directa o indirecta del Estado o de Economía Mixta.

Es incompatible, asimismo, la percepción simultánea de remuneraciones y pensión por servicios prestados al Estado. La única excepción a ambos principios está constituida por la función educativa en la cual es compatible la percepción de pensión y remuneración excepcional.

TITULO I

DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

CAPITULO I: DE LA ESTRUCTURA

Artículo 8º.- NORMAS GENERALES.- La carrera administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles. Los cargos no forman parte de la Carrera Administrativa. A cada nivel corresponderá un conjunto de cargos compatibles con aquél, dentro de la estructura Organizacional de cada entidad.

Artículo 9º.- Los grupos ocupacionales en la carrera administrativa son Profesional, Técnico y Auxiliar:

- a) **El Grupo Profesional** está constituido por servidores con título profesional o grado académico reconocido por la Ley Universitaria.
- b) **El Grupo Técnico** está constituido por servidores con formación superior o universitaria incompleta o capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida.
- c) **El Grupo Auxiliar** está constituido por servidores que tienen instrucción secundaria y experiencia o calificación para realizar labores de apoyo.

La sola tenencia de título, diploma, capacitación o experiencia no implica pertenencia al Grupo Profesional o Técnico, si no se ha postulado expresamente para ingresar en él. **(*2)**

(*2) Aclarado por la Ley N° 25333, publicada el 06.18.91 que comprende dentro de los alcances del inciso

a) del Artículo 9° a los profesionales titulados en Institutos Superiores Tecnológicos.

Artículo 10°.- NIVELES.- La carrera comprende 14 niveles, al Grupo Profesional le corresponde los 8 niveles superiores, al Grupo Técnico 10 niveles comprendidos entre el tercero y el décimo segundo; al Grupo Auxiliar, los siete niveles inferiores.

Artículo 11°.- FACTORES PARA LA PROGRESION SUCESIVA EN LOS NIVELES.-

Para la progresión sucesiva en los niveles se tomarán en cuenta los factores siguientes:

- a) Estudios de formación general y de capacitación específica o experiencia reconocida.
- b) Méritos individuales, adecuadamente evaluados; y
- c) Tiempo de permanencia en el nivel.

CAPITULO II: DEL INGRESO

Artículo 12°.- REQUISITOS.- Son requisitos para el Ingreso a la Carrera Administrativa:

- a) Ser ciudadano peruano en ejercicio;
- b) Acreditar buena conducta y salud comprobada;
- c) Reunir los atributos propios del respectivo grupo ocupacional.
- d) Presentarse y ser aprobado en el Concurso de Admisión; y
- e) Los demás que señale la Ley.

Artículo 13°.- INGRESO POR EL NIVEL INICIAL.- El ingreso a la Carrera Administrativa será por el nivel inicial de cada grupo ocupacional. Las vacantes se establecen en el presupuesto de cada entidad.

Artículo 14º.- TERMINO DE DESIGNACION EN CARGO POLITICO O DE CONFIANZA.- El servidor de carrera designado para desempeñar cargo político o de confianza, tiene derecho a retornar a su grupo ocupacional y nivel de carrera al término de su designación en dichos cargos, lo que debe constar en la resolución correspondiente.

Artículo 15º.- INGRESO DE SERVIDORES CONTRATADOS.- La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contrato para todos sus efectos.

Lo dispuesto en este artículo no es aplicable a los servicios que por su propia naturaleza sean de carácter accidental o temporal.

CAPITULO III: DEL ASCENSO

Artículo 16º.- PROMOCION A NIVEL INMEDIATO SUPERIOR.- El ascenso del servidor en la Carrera Administrativa se produce mediante promoción a nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional, previo concurso de méritos.

Artículo 17º.- COBERTURA DE PLAZAS VACANTES MEDIANTE CONCURSOS.- Las entidades públicas planifican sus necesidades de personal en función del servicio y sus posibilidades presupuestales. Anualmente, cada entidad podrá realizar hasta dos concursos por ascenso, siempre que existan las respectivas plazas vacantes.

Artículo 18º.- PROGRAMAS DE CAPACITACION.- Es deber de cada entidad establecer programas de capacitación para cada nivel de carrera y de acuerdo con las especialidades, como medio de mejorar el servicio público e impulsar el ascenso.

Artículo 19º.- EVALUACION PERIODICA.- Periódicamente y a través de métodos técnicos, deberán evaluarse los méritos individuales y el desempeño en el cargo, como factores determinantes de la calificación para el concurso.

Artículo 20º.- CAMBIO DE GRUPO OCUPACIONAL A NIVEL INFERIOR.- El cambio de grupo ocupacional, previo el cumplimiento de los requisitos correspondientes, no puede producirse a nivel inferior al alcanzado, salvo consentimiento expreso del servidor.

CAPITULO IV: DE LAS OBLIGACIONES, PROHIBICIONES Y DERECHOS

Artículo 21º.- OBLIGACIONES.- Son obligaciones de los servidores:

- a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público;
- b) Salvaguardar los intereses del Estado y emplear austeramente los recursos públicos;
- c) Concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos;
- d) Conocer exhaustivamente las labores del cargo y capacitarse para un mejor desempeño;
- e) Observar buen trato y lealtad hacia el público en general, hacia los superiores y compañeros de trabajo;
- f) Guardar absoluta reserva en los asuntos que revistan tal carácter, aún después de haber cesado en el cargo;
- g) Informar a la superioridad de los actos delictivos o de inmoralidad cometidos en el ejercicio de la función pública; y,
- h) Las demás que le señalen las leyes o el reglamento.

Artículo 22º.- DECLARACION JURADA DE BIENES Y RENTAS.- Los servidores públicos que determina la ley o que administran o manejan fondos del Estado deben hacer declaración jurada de sus bienes y rentas al tomar posesión y al cesar en sus cargos, y periódicamente durante el ejercicio de éstos.

Artículo 23º.- PROHIBICIONES.- Son prohibiciones de los servidores públicos:

- a) Realizar actividades distintas a su cargo durante el horario normal de trabajo, salvo labor docente universitaria;
- b) Percibir retribución de terceros para realizar u omitir actos del servicio;
- c) Realizar actividad política partidaria durante el cumplimiento de las labores;
- d) Emitir opinión a través de los medios de comunicación social sobre asuntos del Estado, salvo autorización expresa de la autoridad competente;
- e) Celebrar por sí o por terceras personas o intervenir, directa o indirectamente, en los contratos con su entidad en los que tengan intereses el propio servidor, su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad; y
- f) Las demás que señalen las leyes o el reglamento.

Artículo 24º.- DERECHOS.- Son derechos de los servidores de la carrera pública:

- a) Hacer carrera pública en base al mérito, sin discriminación política, religiosa, económica, de raza o de sexo, ni de ninguna otra índole;
- b) Gozar de estabilidad. Ningún servidor puede ser cesado ni destituido sino por causa prevista en la Ley de acuerdo al procedimiento establecido;
- c) Percibir la remuneración que corresponde a su nivel, incluyendo las bonificaciones y beneficios que proceden conforme a Ley.
- d) Gozar anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas salvo acumulación convencional de hasta 02 períodos;
- e) Hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales en la forma que determine el reglamento;
- f) Obtener préstamos administrativos, de acuerdo a las normas pertinentes;
- g) Reincorporarse a la carrera pública al término del desempeño de cargos efectivos en los casos que la Ley indique;
- h) Ejercer docencia universitaria, sin ausentarse del servicio más de seis horas semanales;
- i) Recibir menciones, distinciones y condecoraciones de acuerdo a los

méritos personales. La Orden del Servicio Civil del Estado constituye la máxima distinción;

- j) Reclamar ante las instancias y organismos correspondientes de las decisiones que afecte sus derechos;
- k) Acumular a su tiempo ser servicios hasta cuatro años de estudios universitarios a los profesionales con título reconocido por la Ley Universitaria, después de quince años de servicios efectivos, siempre que no sean simultáneos;
- l) No ser trasladado a entidad distinta sin su consentimiento; II) Constituir sindicatos con arreglo a ley;
- m) Hacer uso de la huelga, en la forma que la ley determine;
- n) Gozar al término de la carrera de pensión dentro del régimen que le corresponde;
- o) Las demás que señalen las leyes o el reglamento. Los derechos reconocidos por la Ley a los servidores públicos son irrenunciables. Toda estipulación en contrario es nula.

CAPITULO V: DEL REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 25º.- RESPONSABILIDAD CIVIL, PENAL Y ADMINISTRATIVA.- Los servidores públicos son responsables civil, penal y administrativamente por el cumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público, sin perjuicio de las sanciones de carácter disciplinario por las faltas que cometan.

Artículo 26º.- SANCIONES.- Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- a) Amonestación verbal o escrita;
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones hasta por treinta días;
- c) Cese temporal sin goce de remuneraciones hasta por doce meses; y,
- d) Destitución.

Artículo 27º.- GRADOS DE LA SANCION.- Los grados de sanción corresponden a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad; sin embargo, su aplicación no será necesariamente correlativa ni automática, debiendo contemplarse en cada caso, no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor, constituyendo la reincidencia serio agravante.

Los descuentos por tardanzas o inasistencias no tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no eximen de aplicación de la debida sanción.

Una falta será tanto más grave cuanto más elevado sea el nivel del servidor que la ha cometido.

Artículo 28º.- FALTAS DE CARÁCTER DISCIPLINARIO.- Son faltos de carácter disciplinario que, según su gravedad pueden ser sancionadas con cese temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

- a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su Reglamento;
- b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores;
- c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor;
- d) La negligencia en el desempeño de las funciones;
- e) El impedir el funcionamiento del servicio público;
- f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad en beneficio propio o de terceros;
- g) La concurrencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes y, aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza del servicio revista excepcional gravedad;
- h) El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro.

- i) El causar intencionalmente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta;
- j) Los actos de inmoralidad;
- k) Las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendario o más de quince días no consecutivos en un período de ciento ochenta días calendario; y,
- l) Las demás que señale la ley.

Artículo 29º.- DESTITUCION AUTOMATICA POR CONDENA PENAL.- La condena penal privativa de la libertad por el delito doloso cometido por un servidor público lleva consigo la destitución automática.

Artículo 30º.- REINGRESO DEL SERVIDOR DESTITUIDO.- El servidor destituido no podrá reingresar al servicio público durante el término de cinco años como mínimo. (*1)

(*1) Modificado por La Ley Nº 26488 publicada el 21.06.95

Artículo 31º.- REHABILITACION.- El servidor que observe buena conducta será rehabilitado de las sanciones administrativas que se le haya impuesto en el curso de su carrera. El reglamento señala los plazos y condiciones.

Artículo 32º.- COMISION PERMANENTE DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS.- En las entidades de la Administración Pública se establecerán comisiones permanentes de procesos administrativos disciplinarios para la conducción de los respectivos procesos.

Artículo 33º.- RECURSO DE RECONSIDERACION O APELACION.- El servidor que se considere afectado por una sanción podrá interponer recurso de reconsideración o apelación, con cuya resolución quedará expedito el recurso ante el respectivo Consejo Regional del Servicio Civil o Tribunal del Servicio Civil, según corresponda.

CAPITULO VI: DEL TÉRMINO DE LA CARRERA

Artículo 34º.- TERMINO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.- LA Carrera Administrativa termina por:

- a) Fallecimiento;
- b) Renuncia;
- c) Cese definitivo; y
- d) Destitución

Artículo 35º.- CAUSAS JUSTIFICADAS PARA EL CESE DEFINITIVO DE UN SERVIDOR.- Son causas justificadas para el cese definitivo de un servidor:

- a) Límite de 70 años de edad;
- b) Pérdida de la Nacionalidad;
- c) Incapacidad permanente física o mental; y
- d) Ineficiencia o ineptitud comprobada para el desempeño del cargo.

CAPITULO VII (*)

Capítulo derogado por la primera Disposición Final del Decreto Ley Nº 25993.

TITULO I

DEL SISTEMA UNICO DE REMUNERACIONES

BASES DEL SISTEMA

Artículo 43º.- ESTRUCTURA DE LA REMUNERACION.- La remuneración de los funcionarios y servidores públicos estará constituida por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios.

El haber básico se fija, para los funcionarios, de acuerdo a cada cargo, y para los servidores de acuerdo a cada nivel de Carrera. En uno y otro caso el haber básico es el mismo para cada cargo y para cada nivel, según corresponda.

Las bonificaciones son: la personal, que corresponde a la antigüedad en el servicio computadas por quinquenios; la familiar, que corresponde a las cargas familiares; y la diferencial, que no podrá ser superior al porcentaje que con carácter único y uniforme para todo el Sector Público se regulará anualmente.

Los beneficios son los establecidos por las Leyes y el Reglamento, y son uniformes para toda la Administración Pública.

Artículo 44º.- PROHIBICION DE NEGOCIAR INCREMENTOS REMUNERATIVOS.-

Las Entidades Públicas están prohibidas de negociar con sus servidores, directamente o a través de sus organizaciones sindicales, condiciones de trabajo o beneficios que impliquen incrementos remunerativos o que modifiquen el Sistema Único de Remuneraciones que se establece por la presente Ley, en armonía con lo que dispone el artículo 60º de la Constitución Política del Perú (1979).

Es nula toda estipulación en contrario.

Artículo 45º.- ALCANCE DEL SISTEMA UNICO DE REMUNERACIONES.-

Ningún sistema de remuneraciones de servidores públicos podrá establecer sobre la base de utilizar como patrón de reajuste el sueldo mínimo, la unidad de referencia u otro similar, debiendo todos regirse exclusivamente por el Sistema Único de Remuneraciones.

CAPITULO II DEL HABER BASICO

Artículo 46º.- UNIDAD REMUNERATIVA PÚBLICA.- El haber básico de los servidores públicos se regula anualmente en proporción a la Unidad Remunerativa Pública (URP) y como un porcentaje de la misma. El monto de la URP será fijado

por Decreto Supremo, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, y será actualizado periódicamente de acuerdo con la política del Gobierno y la disponibilidad presupuestal. El reajuste de la URP conlleva la actualización de los haberes básicos y de las bonificaciones referidas a ellos.

Artículo 47º.- HABER BASICO SEGUN NIVELES.- Los niveles de Carrera Administrativa son catorce, corresponde al nivel inferior un haber básico equivalente a una URP. Anualmente se fijará la proporción correspondiente al nivel máximo calculado en un número entero de unidades remunerativas públicas. Los niveles intermedios se escalonan proporcionalmente entre ambos extremos.

Artículo 48º.- REMUNERACION DE CONTRATADOS.- La remuneración de los servidores contratados será fijada en el respectivo contrato de acuerdo a la especialidad, funciones y tareas específicas que se le asignan, y no conlleva bonificaciones de ningún tipo, ni los beneficios que esta Ley establece.

Artículo 49º.- REMUNERACION DE FUNCIONARIOS.- La remuneración de los funcionarios se fija por cargos específicos, escalonados en ocho niveles.

El nivel máximo corresponde al Presidente de la República.

El Reglamento fijará los cargos correspondientes a cada nivel y la proporción existente entre éstos y el nivel máximo.

Artículo 50º.- REMUNERACION MAXIMA.- Ningún funcionario ni servidor público podrá percibir en total remuneraciones superiores al Presidente de la República, salvo por la incidencia de la bonificación personal o por Servicio Exterior de la República.

CAPITULO III DE LAS BONIFICACIONES

Artículo 51º.- BONIFICACION PERSONAL.- La bonificación personal se otorga a razón de 5% del haber básico por cada quinquenio, sin exceder de ocho quinquenios.

Artículo 52º.- BONIFICACION FAMILIAR.- La bonificación familiar es fijada anualmente por Decreto Supremo, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; en relación con las cargas familiares. La bonificación corresponde a la madre, si ella y el padre prestan servicios al Estado.

Artículo 53º.- BONIFICACION DIFERENCIAL.- La bonificación diferencial tiene por objeto:

- a) Compensar a un servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva; y,
- b) Compensar condiciones de trabajo excepcionales respecto del servicio común.

Esta bonificación no es aplicable a funcionarios.

CAPITULO IV: DE LOS BENEFICIOS

Artículo 54º.- ¿CUÁLES SON?- Son beneficios de los funcionarios y servidores públicos:

- a) Asignación por cumplir 25 ó 30 años de servicios: Se otorga por un monto equivalente a dos remuneraciones mensuales totales, al cumplir 25 años de servicios, y tres remuneraciones mensuales, al cumplir 30 años de servicios. Se otorga por única vez en cada caso.
- b) Aguinaldos: Se otorgan en Fiestas Patrias y Navidad por el monto que se fije por decreto supremo cada año.
- c) Compensación por Tiempo de Servicios: Se otorga al personal nombrado al momento del cese por el importe del 50% de remuneración principal para los servidores con menos de 20 años de servicios, o de una remuneración principal para los servidores con 20 ó más años de servicios por cada año completo o fracción mayor de 6 meses y hasta por un máximo de 30 años de servicios. En caso de cese y posterior reingreso, la cantidad pagada surte efecto cancelatorio del tiempo de servicios anterior para este beneficio. (*3)

(*3) Modificado por la Ley N° 25224 publicada el 03.06.90

Artículo 55°.- REMUNERACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS.- Los trabajos que realice un servidor público en exceso sobre su jornada ordinaria de trabajo serán remunerados en forma proporcional a su haber básico. Ningún funcionario podrá percibir pagos por este concepto.

Artículo 56°.- DIETAS.- Las dietas por participación y asistencia a directorios u órgano equivalentes de Empresas e Instituciones no tienen naturaleza remuneratoria. Su monto será fijado por Decreto Supremo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y FINALES

PRIMERA.- REGIMENES ESPECIFICOS

Los funcionarios y servidores públicos comprendidos en regímenes propios de carrera, regulados por leyes específicas, continuarán sujetos a su régimen privativo, no obstante lo cual deben aplicárseles las normas de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, en lo que no se opongan a tal régimen.

Dichos funcionarios y servidores no podrán tener otro tipo de remuneraciones, bonificaciones y beneficios diferentes a los establecidos en la Ley. Por Decreto Supremo y con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros se regulará anualmente las remuneraciones correspondientes a cada Carrera específica. El personal obrero al servicio del Estado se rige por las normas pertinentes.

SEGUNDA.- INCORPORACION GRADUAL A LA CARRERA ADMINISTRATIVA

Los servidores públicos en actual servicio serán incorporados a la Carrera Administrativa, en los términos de la presente Ley, en un proceso gradual que tome en cuenta los títulos adquiridos, los estudios realizados, la experiencia reconocida, la evaluación de la actividad laboral, el cargo que desempeña y el tiempo de servicios al Estado.

TERCERA.- ADECUACION GRADUAL DE LAS REMUNERACIONES

La adecuación de las remuneraciones actuales de los servidores de carrera a lo dispuesto en la presente Ley se producirá gradualmente, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

Los nuevos haberes básicos se constituirán adicionando progresivamente a la remuneración básica, la remuneración transitoria pensionable, y todos los conceptos remunerativos en actual aplicación, cualquiera que sea su denominación, excepto las establecidas por la presente Ley.

CUARTA.- ADECUACION AL SISTEMA UNICO DE REMUNERACIONES

Todos los Sistemas Remunerativos que en la actualidad utilizan como patrón de reajuste el sueldo mínimo, la unidad de referencia y otro similar se adecuarán al Sistema Único de Remuneraciones a través de la determinación de la respectiva proporción con los niveles de Carrera o la equivalencia de cargo de funcionarios, siempre que dicho sistema haya sido establecido por ley.

De no haber sido establecido por ley, queda sujeto automáticamente a los niveles del Sistema Único.

QUINTA.- INSTITUCIONES PÚBLICAS BAJO EL REGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

Las instituciones públicas cuyo personal esté comprendido en el régimen de la actividad privada podrán ser incorporadas progresivamente al régimen de Carrera Administrativa y Sistema Único de Remuneraciones que establece la presente Ley.

SEXTA.- FUNCIONARIOS PUBLICOS

Por Decreto Supremo, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, se determinarán las normas que regulen la situación de los funcionarios públicos.

SETIMA.- COMISION PERMANENTE DE ALTO NIVEL

Constitúyase una Comisión Permanente de Alto Nivel presidida por un representante del Presidente del Consejo de Ministros e integrada por representantes de los Ministros de Economía, Finanzas y Comercio, de Justicia y

de Trabajo y Promoción Social, encargada de proponer las normas y supervisar los procesos de incorporación a la Carrera Administrativa y de adecuación de remuneraciones establecidas por las dos disposiciones anteriores.

El Instituto Nacional de Administración Pública actuará como Secretaría Técnica de la Comisión.

La Comisión queda facultada para solicitar los informes que se requiera, quedando obligadas las dependencias de la Administración Pública a proporcionarles la información que solicite, bajo responsabilidad.

OCTAVA.- INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACION PÚBLICA

El Instituto Nacional de Administración Pública queda encargado de coordinar y hacer el seguimiento a las acciones encaminadas al cumplimiento integral de la presente Ley. A tal efecto, queda facultado para proponer las normas complementarias que se requieran; para organizar y mantener actualizado el Registro Nacional de Funcionarios y Servidores Públicos; para otorgar calificaciones de reconocimiento de estudios no escolarizados y de experiencia técnica; y demás que contribuyan a las indicadas finalidades.

Con tal objeto, queda exonerada por un plazo de noventa (90) días, de las prohibiciones contenidas en la Ley N° 23740, sin exceder de su correspondiente asignación presupuestal. Asimismo, queda autorizado para administrar directamente los fondos provenientes de donaciones y recursos propios.

NOVENA.- SERVIDORES PUBLICOS ASCENDIDOS A FUNCIONARIOS

Los servidores públicos de Carrera que han ascendido a la condición de funcionarios antes de la vigencia de la actual Constitución Política del Estado, conservarán todos sus derechos adquiridos. A los ascendidos con posterioridad se les aplicará, en caso de concluir su designación, lo dispuesto en el artículo 14° de la presente Ley.

DECIMA.- COMPUTO DEL TIEMPO DE CONTRATADOS

El plazo señalado en el artículo 15° de la presente Ley se contará a partir de la entrada en vigencia de la misma.

DECIMO PRIMERA.- PROCEDIMIENTOS Y DISPOSICIONES DEL CONSEJO NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

En tanto se dictan las normas específicas, se aplicarán a los procedimientos que se sigan ante el Tribunal del Servicio Civil y los Consejos Regionales del Servicio Civil las disposiciones correspondientes al Consejo Nacional del Servicio Civil.

Mientras se nombra a los Vocales que integrarán el Tribunal, continuará en funciones los actuales miembros del Consejo Nacional del Servicio Civil.

El Tribunal del Servicio Civil asumirá el despacho y todos los asuntos a cargo del Consejo Nacional de Servicio Civil, al que reemplaza. Previa discriminación, remitirá a los Consejos Regionales los asuntos que sean de competencia de éstos.

DECIMO SEGUNDA.- CONTRADICCION DE RESOLUCIONES ANTE EL PODER JUDICIAL

En tanto se dicte la Ley de Acciones Contencioso-Administrativas, las resoluciones a que se refieren el artículo 39º y 42º de la presente Ley, podrán ser materia de contradicción en vía ordinaria ante el Poder Judicial.

DECIMO TERCERA.- FUNCIONAMIENTO DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL

Autorízase al Ministerio de Justicia para adoptar las medidas necesarias par la puesta en marcha y funcionamiento del Tribunal del Servicio Civil, exceptuándosele a este efecto de las prohibiciones de la Ley Nº 23740.

DECIMO CUARTA.- DISPOSICIONES DEROGADAS

Deróguese las disposiciones que se opongan a la presente Ley.

DECIMO QUINTA.- ENTRADA EN VIGENCIA DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL, El presente Decreto Legislativo entrará en vigencia al día siguiente de su publicación.

(*)Por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, se aprobó el Reglamento de la Carrera Administrativa.