



**FACULTAD DE DERECHO Y RELACIONES INTERNACIONALES**

**CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Tesis**

**EL PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL Y LOS REGÍMENES  
LABORALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL  
ORDENAMIENTO JURIDICO PERUANO, 2024**

**Franco Jesús Sánchez Herrera**

**Asesor: Dr. Jason Salinas Saavedra**

**Para la obtención del Título profesional de:**

**Abogado**

**AREQUIPA – PERÚ**

**2025**

# EL PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL Y LOS REGÍMENES LABORALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO PERUANO, 2024

## INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.continental.edu.pe">repositorio.continental.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="https://repositorio.unap.edu.pe">repositorio.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://repositorio.upse.edu.ec">repositorio.upse.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1%
6	<a href="https://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
7	<a href="https://repositorioacademico.upc.edu.pe">repositorioacademico.upc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="https://repositorio.untumbes.edu.pe">repositorio.untumbes.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%

9	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
10	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Escuela de Posgrado Newman Trabajo del estudiante	<1 %
12	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	www.ccoo.com Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.uteq.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

1library.co

20	Fuente de Internet	<1 %
21	<a href="http://alicia.concytec.gob.pe">alicia.concytec.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="http://repositorio.unprg.edu.pe">repositorio.unprg.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
23	Brea Villanueva, Giorgio Gesú. "La desnaturalización laboral en el sector público del Perú: el abuso en la contratación administrativa de servicios y mediante locación de servicios por el Estado", Pontificia Universidad Católica del Peru (Peru), 2025 Publicación	<1 %
24	Montalvo Uvidia, Brenda Rubi. "Reforma Unificadora de los Regimenes Laborales del Sector Publico con el Objeto de Satisfacer los Principios de Merito y de Acceso a la Funcion Publica en Condiciones de Igualdad, Bajo la Luz de la Ley del Servicio Civil.", Pontificia Universidad Católica del Peru - CENTRUM Católica (Peru), 2020 Publicación	<1 %
25	<a href="http://repositorio.ulc.edu.pe">repositorio.ulc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="http://www.hrw.org">www.hrw.org</a> Fuente de Internet	<1 %

27	<a href="http://www.bufetebuades.com">www.bufetebuades.com</a> Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
29	<a href="http://issuu.com">issuu.com</a> Fuente de Internet	<1 %
30	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
31	<a href="http://www.investigarmqr.com">www.investigarmqr.com</a> Fuente de Internet	<1 %
32	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
33	Submitted to Universidad Privada Boliviana Trabajo del estudiante	<1 %
34	<a href="http://lpderecho.pe">lpderecho.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
35	<a href="http://repositorio.ulasalle.edu.pe">repositorio.ulasalle.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
36	<a href="http://www.mtas.es">www.mtas.es</a> Fuente de Internet	<1 %
37	Beltran Larco, Luisa Pamela. "Problematica de la existencia de distintos regimenes de contratacion del personal en el estado.",	<1 %

Pontificia Universidad Católica del Perú -  
CENTRUM Católica (Peru), 2021

Publicación

- 
- |    |  |      |
|----|--|------|
| 38 | Cajma Mamani, Holger Mario. "Aplicación del principio de primacía de la realidad en la determinación de la naturaleza remunerativa de los conceptos económicos percibidos en la relaciones laborales de la administración pública", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)<br>Publicación | <1 % |
| 39 | repositorio.puce.edu.ec<br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 40 | Mendoza Rojas, Gladis Soledad. "El contrato administrativo de servicios y su incidencia en la labor administrativa en el sector público", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)<br>Publicación   | <1 % |
| 41 | es.slideshare.net<br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 42 | uvadoc.uva.es<br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 43 | apirepositorio.unh.edu.pe<br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 44 | laborem.spdtss.org.pe<br>Fuente de Internet  |      |

		<1 %
45	<a href="http://repositorio-digital.cide.edu">repositorio-digital.cide.edu</a> Fuente de Internet	<1 %
46	<a href="http://repository.usta.edu.co">repository.usta.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
47	<a href="http://tesis.pucp.edu.pe">tesis.pucp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
48	<a href="http://www.minerometal.ccoo.es">www.minerometal.ccoo.es</a> Fuente de Internet	<1 %
49	<p>Shack Muro, Jorge Ricardo. "Los problemas en la implementacion de una estrategia: Analisis de la implementacion de la Ley N°29555 que incorpora plazas y presupuesto de los organos de control institucional a la Contraloria General de la Republica. Periodo 2011-2014.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021</p> <p>Publicación</p>	<1 %
50	<a href="http://www.informatica-juridica.com">www.informatica-juridica.com</a> Fuente de Internet	<1 %
51	<a href="http://dspace.utb.edu.ec">dspace.utb.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
52	<a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

53	<a href="https://repositorio.upao.edu.pe">repositorio.upao.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
54	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
55	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
56	<a href="https://dokumen.tips">dokumen.tips</a> Fuente de Internet	<1 %
57	<a href="https://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
58	"Tendencias en la investigación universitaria. Una visión desde Latinoamérica. Volumen XXVI", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2025 Publicación	<1 %
59	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
60	<a href="https://www.paginaswebdelseguro.com.ar">www.paginaswebdelseguro.com.ar</a> Fuente de Internet	<1 %
61	Barboza Hurtado, Marina Del Rosario. "Impacto, Desde una Perspectiva de Genero, de la Discriminacion Remunerativa en las Pensiones de Jubilacion del Sistema Privado	<1 %

de Pensiones", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Peru), 2022

Publicación

- 
- 62 Muñoz, Jennifer Jane Seguil. "Los Planes y Convenios de Formalización – Instrumentos para Fomentar la Formalidad Laboral en las Microempresas: Enfoque Legal de Formalización Laboral.", Pontificia Universidad Católica del Perú (Peru) <1 %  
Publicación
- 
- 63 Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola <1 %  
Trabajo del estudiante
- 
- 64 [www.iuslabor.org](http://www.iuslabor.org) <1 %  
Fuente de Internet
- 
- 65 [www.produce.gob.pe](http://www.produce.gob.pe) <1 %  
Fuente de Internet
- 
- 66 Miryam Gabriela Pacheco Rodriguez. "Modelo de comunicación interna para instituciones públicas de educación superior. Caso Universidad de Guayaquil.", Universitat Politècnica de Valencia, 2022 <1 %  
Publicación
- 
- 67 Valdez, María Elena Catacora. "Programa de Fortalecimiento del Conocimiento Sobre Conciencia Fonológica "Fonotón" en Docentes de Educación Inicial de Instituciones <1 %

Educativas Estatales de Puno Distrito",  
Pontificia Universidad Catolica del Peru  
(Peru), 2024

Publicación

---

68	<a href="http://documentop.com">documentop.com</a> Fuente de Internet	<1 %
69	<a href="http://repositorio.ulasamericas.edu.pe">repositorio.ulasamericas.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
70	<a href="http://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
71	<a href="http://www.aacademica.org">www.aacademica.org</a> Fuente de Internet	<1 %
72	<a href="http://www.apnoticias.pe">www.apnoticias.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
73	<a href="http://www.balancesociosanitario.com">www.balancesociosanitario.com</a> Fuente de Internet	<1 %
74	<a href="http://www.fejidif.org">www.fejidif.org</a> Fuente de Internet	<1 %
75	<a href="http://www.verdaddelpueblo.com">www.verdaddelpueblo.com</a> Fuente de Internet	<1 %
76	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 38 (2022) (VOLUME I)", Brill, 2025 Publicación	<1 %

---

77	Betsy Chiroque Sandoval, Hipólito Flores Inca. "HR Analytics in Personnel Compensation Management in Public Entities in Peru", <i>Saber Servir: revista de la Escuela Nacional de Administración Pública</i> , 2024 Publicación	<1%
78	Garcia Cobian Castro, Erika. "Análisis de constitucionalidad de la facultad de la Contraloría General de la República para sancionar por responsabilidad administrativa funcional y su relación con el principio del "Ne bis in idem".", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Perú), 2021 Publicación	<1%
79	Mirna Belén Mazacón-Solano, Narcisa María Mazacón-Solano, William Lenín Mazacón-Solano, Paula Alejandra Medina-Lima. "Evolución reciente y desafíos del Derecho Constitucional en Ecuador", <i>CIENCIAMATRIA</i> , 2025 Publicación	<1%
80	ajb.org.ar Fuente de Internet	<1%
81	conference.edass.org Fuente de Internet	<1%
82	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	<1%

83	<a href="https://docslide.us">docslide.us</a> Fuente de Internet	<1 %
84	<a href="https://dokumen.pub">dokumen.pub</a> Fuente de Internet	<1 %
85	<a href="https://echo.iilo.org">echo.iilo.org</a> Fuente de Internet	<1 %
86	<a href="https://elpais.com">elpais.com</a> Fuente de Internet	<1 %
87	<a href="https://fr.eurofound.ie">fr.eurofound.ie</a> Fuente de Internet	<1 %
88	<a href="https://perso.univ-lyon2.fr">perso.univ-lyon2.fr</a> Fuente de Internet	<1 %
89	<a href="https://repositorio.uancv.edu.pe">repositorio.uancv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
90	<a href="https://repositorio.unapiquitos.edu.pe">repositorio.unapiquitos.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
91	<a href="https://repositorio.upt.edu.pe">repositorio.upt.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
92	<a href="https://rest-dspace.ucuenca.edu.ec">rest-dspace.ucuenca.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
93	<a href="https://revista-imaginariosocial.com">revista-imaginariosocial.com</a> Fuente de Internet	<1 %
94	<a href="https://vdocuments.com.br">vdocuments.com.br</a> Fuente de Internet	<1 %

95	<a href="http://www.derechos.org.ve">www.derechos.org.ve</a> Fuente de Internet	<1 %
96	<a href="http://www.fesibac.com">www.fesibac.com</a> Fuente de Internet	<1 %
97	<a href="http://www.osborneclarke.com">www.osborneclarke.com</a> Fuente de Internet	<1 %
98	<a href="http://www.revistalinea.com.ar">www.revistalinea.com.ar</a> Fuente de Internet	<1 %
99	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
100	<a href="http://www.tdx.cat">www.tdx.cat</a> Fuente de Internet	<1 %
101	<a href="http://www.uniovi.es">www.uniovi.es</a> Fuente de Internet	<1 %
102	<a href="http://www.voltairenet.org">www.voltairenet.org</a> Fuente de Internet	<1 %
103	"Rule of Law and the Challenges Posed by the Pandemic", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	<1 %
104	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. Publicación	<1 %

**105** Adrián Goldin. "A Supreme Court challenge to Argentina's trade union model", *International Labour Review*, 06/2009 **<1 %**  
Publicación

---

**106** Gomero, Brenda Collete Bellido. "Aproximaciones a la Forma de Pensar del Servidor Publico Peruano. Diagnostico de Perfiles eticos en Ana Muestra de Entidades del Sector Publico. Derrumbando y Confirmando Mitos: ¿Que Perfiles eticos Se Podrian Empezar a Caracterizar a Partir de la Influencia de los Regimenes Laborales Vigentes?", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020 **<1 %**  
Publicación

---

**107** Omar Manky, Micaela Reynoso. "Communities of Struggle: Spatializing Power Resources in Peru's Agrarian Strike", *British Journal of Industrial Relations*, 2025 **<1 %**  
Publicación

---

**108** Peter Carroll, Richard Common. "Policy Transfer and Learning in Public Policy and Management - International contexts, content and development", Routledge, 2013 **<1 %**  
Publicación

---

**109** Zoila Fabiola Barreto Pilco, Juan Carlos Gudiño Pazmiño, Catherine Belen Carvajal **<1 %**

Granizo, Alexis Paúl Calderón Gutiérrez.  
"Constitutional jurisprudence on the  
prevention and punishment of workplace  
harassment in Ecuador: analysis of a ruling",  
Esprint Investigación, 2025

Publicación

---

110	<a href="http://asocfuncionpublica.blogspot.com">asocfuncionpublica.blogspot.com</a>	<1 %
<hr/>		
111	<a href="http://burjcdigital.urjc.es">burjcdigital.urjc.es</a>	<1 %
<hr/>		
112	<a href="http://chile.un.org">chile.un.org</a>	<1 %
<hr/>		
113	<a href="http://derechos.org.ve">derechos.org.ve</a>	<1 %
<hr/>		
114	<a href="http://djhr.revistas.deusto.es">djhr.revistas.deusto.es</a>	<1 %
<hr/>		
115	<a href="http://noticia.educacionenred.pe">noticia.educacionenred.pe</a>	<1 %
<hr/>		
116	<a href="http://repositorio.escuelamilitar.edu.pe">repositorio.escuelamilitar.edu.pe</a>	<1 %
<hr/>		
117	<a href="http://repositorio.ujcm.edu.pe">repositorio.ujcm.edu.pe</a>	<1 %
<hr/>		
118	<a href="http://repositorio.unu.edu.pe">repositorio.unu.edu.pe</a>	<1 %

---

[revistasinstitutoperspectivasglobales.org](http://revistasinstitutoperspectivasglobales.org)

119	Fuente de Internet	<1 %
120	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
121	tiempolibre.eluniversal.com Fuente de Internet	<1 %
122	utdt.edu Fuente de Internet	<1 %
123	ww2.ufps.edu.co Fuente de Internet	<1 %
124	www.blogarama.com Fuente de Internet	<1 %
125	www.bsa.edu.lv Fuente de Internet	<1 %
126	www.dt.gob.cl Fuente de Internet	<1 %
127	www.la-moncloa.es Fuente de Internet	<1 %
128	www.poderjudicial.es Fuente de Internet	<1 %
129	www.probidad-sv.org Fuente de Internet	<1 %
130	www.raco.cat Fuente de Internet	<1 %

131	<a href="http://www.sanisidro.com">www.sanisidro.com</a> Fuente de Internet	<1 %
132	<a href="http://www.suracapulco.com.mx">www.suracapulco.com.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
133	<a href="http://www.ted.com">www.ted.com</a> Fuente de Internet	<1 %
134	<a href="http://www.zurekinsarean.org">www.zurekinsarean.org</a> Fuente de Internet	<1 %
135	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 36 (2020) (VOLUME I)", Brill, 2022 Publicación	<1 %
136	Becerra Sánchez, José. "Validez normativa y técnicas de interpretación jurídicas aplicadas en la sentencia del tribunal constitucional N° . 07968-2013-PA/TC, del expediente N° 00555- 2013-0-2501-JR-CI-05, del distrito judicial del Santa- Chimbote. 2019", Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Peru) Publicación	<1 %
137	Blondet Valdivia, Juan Carlos. "El régimen del contrato administrativo de servicio (CAS) y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, periodo 2013 - Lima. 2015",	<1 %

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote  
(Peru)

Publicación

- 
- 138** Calderón Torres, Alfredo. "Gestión del presupuesto participativo e inversión pública en la municipalidad provincial de Chucuito Juli - Puno, 2016 - 2018", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)  $<1\%$   
Publicación
- 
- 139** FCA CONSULTORES AMBIENTALES S.A.C.. "PAMA del Fundo Blueberries Perú-IGA0013774", R.D.G. N° 349-2018-MINAGRI-DVDIAR-DGAAA, 2021  $<1\%$   
Publicación
- 
- 140** Ignacio Velazco, Wilder. "La vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad y no discriminación en el sector público: el caso de la exclusión de los servidores públicos contratados que no perciben el subsidio por fallecimiento y gastos de sepelio según el Decreto Legislativo 276.", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)  $<1\%$   
Publicación
- 
- 141** Peñalver i Cabré, Alexandre. "La protecció dels interessos col·lectius ambientals: la seva incidència en les pretensions del contenciós administratiu sancionador.", Universitat de Barcelona (Spain)  $<1\%$

Publicación

---

142 Submitted to Universidad Continental <1 %  
Trabajo del estudiante

---

143 Velarde, Ccantu Stefany Osorio. "El Despido Laboral Basado En La Incapacidad Laboral Del Trabajador: Por Deficiencia Sobrevenida", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2022 <1 %  
Publicación

---

144 Virginia Rincón, Miguel González, Karle Barrero. "Women and leadership: Gender barriers to senior management positions", Intangible Capital, 2017 <1 %  
Publicación

---

145 ays.ecoportel.net <1 %  
Fuente de Internet

---

146 compromisociudadano.org <1 %  
Fuente de Internet

---

147 descubridor.ulacit.ac.cr <1 %  
Fuente de Internet

---

148 documents1.worldbank.org <1 %  
Fuente de Internet

---

149 doi.org <1 %  
Fuente de Internet

---

150 dspace.unach.edu.ec  
Fuente de Internet

		<1 %
151	<a href="http://gcc.ca">gcc.ca</a> Fuente de Internet	<1 %
152	<a href="http://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
153	<a href="http://repositorio.ufpso.edu.co">repositorio.ufpso.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
154	<a href="http://repositorio.unaj.edu.pe">repositorio.unaj.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
155	<a href="http://repositorio.undac.edu.pe">repositorio.undac.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
156	<a href="http://repositorio.upn.edu.pe">repositorio.upn.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
157	<a href="http://repository.libertadores.edu.co">repository.libertadores.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
158	<a href="http://sedici.unlp.edu.ar">sedici.unlp.edu.ar</a> Fuente de Internet	<1 %
159	<a href="http://uncaccoalition.org">uncaccoalition.org</a> Fuente de Internet	<1 %
160	<a href="http://worldwidescience.org">worldwidescience.org</a> Fuente de Internet	<1 %
161	<a href="http://www.carm.es">www.carm.es</a> Fuente de Internet	<1 %

162	<a href="http://www.ccoo.es">www.ccoo.es</a> Fuente de Internet	<1 %
163	<a href="http://www.cem.cl">www.cem.cl</a> Fuente de Internet	<1 %
164	<a href="http://www.ces.es">www.ces.es</a> Fuente de Internet	<1 %
165	<a href="http://www.dpitalia.org">www.dpitalia.org</a> Fuente de Internet	<1 %
166	<a href="http://www.iksadamerica.org">www.iksadamerica.org</a> Fuente de Internet	<1 %
167	<a href="http://www.ilo.ch">www.ilo.ch</a> Fuente de Internet	<1 %
168	<a href="http://www.intracen.org">www.intracen.org</a> Fuente de Internet	<1 %
169	<a href="http://www.istas.net">www.istas.net</a> Fuente de Internet	<1 %
170	<a href="http://www.lanovena.cl">www.lanovena.cl</a> Fuente de Internet	<1 %
171	<a href="http://www.mec.es">www.mec.es</a> Fuente de Internet	<1 %
172	<a href="http://www.mineduc.cl">www.mineduc.cl</a> Fuente de Internet	<1 %
173	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos	<1 %

Humanos, Volume 32 (2016)", Brill, 2018

Publicación

---

174 Karl-Peter Sommermann, Adam Krzywoń,  
Cristina Fraenkel-Haeberle. "The Civil Service  
in Europe - A Research Companion",  
Routledge, 2025

Publicación

<1 %

---

175 "Information Technology and Systems",  
Springer Science and Business Media LLC,  
2024

Publicación

<1 %

---

176 "Inter-American Yearbook on Human Rights /  
Anuario Interamericano de Derechos  
Humanos, Volume 34 (2018)", Brill, 2019

Publicación

<1 %

---

177 "International Investment Law in Latin  
America / Derecho Internacional de las  
Inversiones en América Latina", Brill, 2016

Publicación

<1 %

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Activo

## **Dedicatoria**

A mis padres, Rita Herrera Cohaila y Carlos Sánchez Núñez quienes, con su amor paternal y apoyo incondicional, supieron guiarme por la senda del desarrollo y la culminación de mis propósitos. Su abnegación y ejemplo han hecho posible este logro.

A mis docentes, de la infancia, primaria, secundaria y de la universidad, quienes sembraron en mí la semilla del conocimiento; por su vocación incansable y generosidad al compartir conmigo sus conocimientos y experiencias de vida, permitiéndome formar una visión de futuro y ética profesional.

Inicié este camino como un estudiante, pero hoy culmino esta etapa, aportando con una pequeña pero significativa investigación que espero, contribuya con el conocimiento de quienes me secundarán en este camino del saber.

Dedico mi trabajo a todos los estudiantes que, como yo, aspiran comprender la dinámica y el complejo contexto del derecho jurídico que lo regula. Que esta tesis sirva como una fuente de inspiración y un recurso de consulta para la búsqueda de la justicia y la protección de quienes requieren y buscan justicia; en especial, aquellas personas que defienden y requieran proteger sus derechos laborales.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, mi sincero agradecimiento a nuestro Creador, fuente de mi sabiduría e inspiración. Deseo expresar mi sincero agradecimiento a todas y cada una de las personas e instituciones que han hecho posible que esta tesis llegue a feliz término.

En primer lugar, ofrezco mi sincero reconocimiento y mi agradecimiento a mi asesor, Dr. Jason Salinas Saavedra, por su paciencia, su severidad académica, su adecuada dirección y su capacidad profesional para guiarme en el proceso investigativo y la culminación de esta tesis.

Extiendo mi agradecimiento a mis jefes y compañeros de trabajo, en especial al área del Sub-Intendencia de Fiscalización e Instrucción - SIFN de la SUNAFIL – IRE Moquegua, quienes me brindaron una acogida cálida y un trabajo muy nutritivo para mi formación y desempeño profesional.

A mi gran amigo y amigas de estudio, a quienes aprecio como una fuente de fraternidad y hermandad y quienes han sido un contante apoyo y colaboración para la continuidad y cúspide de mis estudios superiores. Agradezco las valiosas discusiones y el intercambio de ideas que hemos tenido a lo largo de este viaje educativo.

Expresando mi reconocimiento a las instituciones y fuentes documentales que han constituido la base determinante del trabajo correspondiente a la Tesis. A todas aquellas personas que han dado lugar a las entrevistas y encuestas, que han dedicado y dispuesto su tiempo para realizar sus aportaciones e impresiones. El esfuerzo ha sido vital para captar la tela de la situación de los regímenes laborales y la influencia de los mismos en el día a día todo trabajador civil.

Por último, quiero hacer extensivo mi mayor reconocimiento hacia todos aquellos trabajadores que, día a día, defienden y luchan por sus derechos laborales. Vds. representan el motor que permite el desarrollo de políticas justas y equitativas. Su valentía, resistencia, coraje son una fuente de inspiración para todas las personas que creemos en la justicia social y laboral. Este trabajo de investigación también socorre a vuestra lucha y recoge la exigible necesidad de defender los derechos fundamentales de cada uno de los trabajadores en el mundo laboral.

## Índice

<b>Dedicatoria</b> .....	23
<b>Agradecimiento</b> .....	24
<b>Lista de Tablas</b> .....	27
<b>Resumen</b> .....	28
<b>Abstract</b> .....	29
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	30
<b>CAPITULO I: MARCO TEÓRICO</b> .....	34
<b>1.1 Antecedentes</b> .....	34
<b>1.1.1 Antecedentes internacionales</b> .....	34
<b>1.1.2 Antecedentes nacionales</b> .....	36
<b>1.2 Marco teórico</b> .....	39
<b>1.2.1 Principio de Igualdad Laboral</b> .....	41
<b>1.2.2 Regímenes Laborales de la Administración Pública</b> .....	48
<b>1.3 Definición de términos</b> .....	57
<b>CAPÍTULO II: ANALISIS DEL PROBLEMA A INVESTIGAR</b> .....	74
<b>2.1 Problema General</b> .....	74
<b>2.2 Problemas específicos</b> .....	74
<b>2.3 Objetivos</b> .....	74
<b>2.3.1 Objetivo General</b> .....	74
<b>2.3.2 Objetivos Específicos</b> .....	74
<b>2.4 Hipótesis</b> .....	74
<b>2.5 Justificación</b> .....	75
<b>2.5.1 Teórica</b> .....	75
<b>2.5.2 Práctica</b> .....	75
<b>2.6 Metodológica</b> .....	75
<b>2.7 Social</b> .....	76
<b>2.8 Viabilidad del estudio</b> .....	76
<b>CAPÍTULO III: MARCO OPERATIVO</b> .....	78
<b>3.1 Tipo</b> .....	78
<b>3.2 Diseño</b> .....	78
<b>3.3 Enfoque</b> .....	78

3.4	Técnicas.....	79
3.5	Instrumentos.....	79
3.6	Población y muestra.....	79
3.6.1	Población.....	79
3.6.2	Muestra.....	80
3.7	Procedimiento de recolección de datos.....	80
3.8	Procesamiento de datos.....	80
3.9	Aspectos éticos.....	81
<b>CAPÍTULO IV: LA DISCUSIÓN .....</b>		<b>83</b>
4.1	Resultados.....	83
4.1.1	Determinar si los diferentes regímenes laborales en la administración pública afectan al principio de igualdad laboral en el ordenamiento jurídico peruano. ....	83
4.1.2	Analizar si existe igualdad de oportunidades en los distintos regímenes laborales de la administración pública según el ordenamiento jurídico peruano. ....	87
4.1.3	Identificar si se brindan las oportunidades laborales sin discriminación en los diversos regímenes laborales de la administración pública dentro del ordenamiento jurídico peruano .....	91
4.1.4	Determinar si los trabajadores reciben un trato justo y equitativo en los diferentes regímenes laborales de la administración pública conforme al ordenamiento jurídico peruano. ....	95
4.2	Discusión.....	99
4.3	Aportaciones.....	105
<b>CONCLUSIONES.....</b>		<b>106</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>		<b>108</b>
<b>ANEXOS.....</b>		<b>114</b>

## Lista de Tablas

<b>Tabla 1</b> Los regímenes laborales respaldan el principio de igualdad laboral.....	83
<b>Tabla 2</b> Se han implementado medidas legislativas para abordar las disparidades .....	84
<b>Tabla 3</b> Existen medidas efectivas para promover la igualdad de oportunidades.....	87
<b>Tabla 4</b> Existe discriminación en los procesos de selección y contratación .....	88
<b>Tabla 5</b> Deberían promulgarse disposiciones legales para prevenir la discriminación.....	91
<b>Tabla 6</b> Los mecanismos de selección y contratación son no discriminatorios .....	92
<b>Tabla 7</b> Las normativas laborales garantizan un trato justo y equitativo a los trabajadores ...	95
<b>Tabla 8</b> Es necesario uniformizar los derechos laborales.....	96

## Resumen

La investigación tiene como propósito poder validar si, efectivamente, los tipos de regímenes laborales que existen en la administración pública afectan al principio de igualdad en la prestación de servicios de trabajo en el marco del ordenamiento jurídico peruano. La metodología empleada es no experimental de diseño transversal, el cual permite estudiar las categorías pertinentes sin ser manipuladas, debido a que se trata de una investigación básica. El enfoque de la investigación es cualitativo, y para la recolección de información se aplicará la técnica de entrevista, la cual permite establecer la comunicación directa entre el investigador y los abogados especialistas. La importancia de la investigación es que la igualdad es un derecho fundamental, y su correcta aplicación resulta ser de gran significación para el objetivo de busca de la justicia social. La discusión central se basa en cómo la diversidad de condiciones y/o de beneficios que dan lugar a los distintos regímenes laborales de la administración pública peruana puede dar lugar a las desigualdades que presentan las condiciones laborales de los trabajadores que, si bien realizan tareas similares, se ven sometidos a diferentes derechos, obligaciones y remuneraciones. Estas desigualdades engloban aspectos como la fortaleza del empleo, el acceso a las prestaciones sociales, la seguridad jurídica, la formalización de las condiciones de contratación, así como los salarios, produciendo diferencias cuantitativamente significativas, en el trato de las trabajadoras y los trabajadores de la administración pública en función del régimen en el que se sitúen. La relevancia de este trabajo radica en que proporciona elementos de análisis imprescindibles para la elaboración de políticas públicas que busquen la reducción de las desigualdades en el marco de la administración pública para la mejora de la justicia y equidad del sistema laboral.

**Palabras Claves:** Principio de igualdad laboral, regímenes laborales, administración pública, ordenamiento jurídico peruano.

## **Abstract**

This study aims to determine if the different labour regimes available to public administration staff affect how the Peruvian legal system interprets and applies the principle of equality in regards to employment law. The research was conducted using a non-experimental cross-sectional design that allowed us to identify relationships between the categories of interest without manipulating those categories. The data collected through this study has been collected using interviews, providing the researcher with first-hand information regarding the opinions of the participants, the lawyers, on how these labour regimes will create inequalities between some public servants that perform the same job but under different labour regime conditions. This research is significant as it pertains to a basic human right; that of labour equality, which is a prerequisite for achieving social equity. The primary focus of this discussion regarding inequality in labour equality will be how the various conditions and benefits associated with the various labour regimes in the Peruvian public administration will create significant differences in workers compensations, rights and obligations, e.g. their employer's pension plan, tenure, medical, etc. Inequitable issues as noted above lead to unfair treatment of public sector workers according to the type of work performed by the employee. The information resulting from this study will provide basic analytical elements for developing public policies intended to reduce the disparity among various employment classifications in the public sector. Consequently, it will result in a more equitable labor system for all public sector employees.

**Keywords:** Principle of labor equality, labor regimes, public administration, Peruvian legal system.

## INTRODUCCIÓN

Contando con diferentes regímenes laborales en la administración pública peruana, como el Decreto Legislativo N° 276 (2019), el Decreto Legislativo N° 728 (2024), y el Decreto Legislativo N° 1057 (2023) y la Ley del Servicio Civil (2013), los regímenes laborales fijan condiciones laborales distintas para los trabajadores, generando sustanciales disparidades en derechos y beneficios como estabilidad laboral, remuneraciones y acceso a seguridad social; que durante los años que perduran los diferentes regímenes ha dado lugar a la discusión sobre la igualdad laboral, que es un derecho fundamental consagrado en el artículo 26° de la Constitución Política del Perú (Zuta, 2019).

La variedad de regímenes laborales en la Administración Pública ha supuesto un marco de las desigualdades laborales concibiéndose una dificultad para la concreción de la igualdad de condiciones que persigue el derecho laboral peruano; O por ese motivo da lugar a que mientras ciertos empleados contaría con estabilidad laboral y mejores beneficios, otra puede encontrarse ante contratos de duración determinada y en una situación de vulnerabilidad respecto de sus derechos, lo que cuestiona la relación entre las políticas laborales públicas y el principio de igualdad (Landa E. , 2020).

En el mundo, los países han venido luchando con problemas parecidos para lograr la igualdad en el ámbito laboral público; países europeos como España e Italia han visto cuestionado el régimen de los múltiples regímenes laborales, la fragmentación del trabajo limita el acceso seguro a derecho y beneficios para los/as trabajadores/as públicos/tas; por el contrario, en los países nórdicos se han proyectado reformas de los regímenes laborales con el objetivo de unificarlos para alcanzar mayor igualdad bajo el marco de unas mismas condiciones laborales ordinarias de la función pública, administrativas, para todo el personal, independientemente de su puesto o categoría (Muñoz, 2020).

Asimismo, en América Latina diversos países como Argentina y Chile han desplegado marcos regulatorios que intentan combatir la segmentación laboral en el sector público; sin embargo, aquella persiste en la no implementación de sus reformas por la resistencia de algunas personas en sectores específicos y la complejidad de la transición entre regímenes; en estos espacios los tribunales constitucionales son determinantes a la hora de concretar estándares

propios de igualdad laboral, amistosos por el derecho a la igualdad en el empleo público (García, 2021).

En la política e historia laboral del Perú, los diferentes regímenes laborales de la administración pública han sido motivo de constantes controversias jurídicas y políticas, habiéndose pronunciados clave de parte de la Corte Suprema de Justicia que evidencian los conflictos existentes entre los derechos de los trabajadores y la multiplicidad de regímenes. Por ejemplo, la Casación Laboral N°32846-2022-Huánuco (2022) menciona que la coexistencia de diferentes regímenes laborales en la administración pública peruana implica desigualdad en las oportunidades y beneficios de los trabajadores del estado. Un claro ejemplo de esta desigualdad lo encontramos con los regímenes laborales públicos, modalidad de contratación que históricamente ha sido menos estable y con menos beneficios con respecto a los demás regímenes laborales, como el Decreto Legislativo N.º 276 o el Decreto Legislativo N.º 728.

En este caso, este sistema pone en manifiesto las situaciones de los trabajadores obreros municipales, quienes, conforme lo dispone la normativa vigente, deben ser contratados bajo el régimen laboral privado (Decreto Legislativo N.º 728), y no como tampoco en el régimen CAS, que es el régimen especial utilizado por el Estado. La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria considera relevante que se mantenga esa diferenciación, por cuanto el régimen público no otorga las mismas condiciones que en los demás regímenes laborales, lo que conlleva una vulneración del principio de igualdad de oportunidades

El Tribunal Constitucional a través del Expediente N° 00013-2021-PI/TC (2021), igualmente, establece con claridad cuáles son las diferencias entre los regímenes laborales de la administración pública en Perú, entre los que destacan los regidos por el Decreto Legislativo N.º 276, y el régimen del Decreto Legislativo N.º 728, la coexistencia de estos regímenes ha traído desigualdades sobre todo en derechos laborales, estabilidad y remuneración, vulnerando de esta forma la igualdad de oportunidades de los trabajadores del sector público; en el caso del análisis de la inconstitucionalidad de la Ley 31131, que a través de ella se pretende incorporar trabajadores CAS a los regímenes mencionados, se argumenta que tal incorporación no obedece a los principios de igualdad y meritocracia que deben regir la función pública.

El Tribunal Constitucional sostiene que la inclusión de los trabajadores en los regímenes previstos por el D.L. N.º 276 o el D.L. N.º 728, sin garantizar la realización de concursos públicos de méritos, constituye un incumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades y meritocracia, cuya realidad es fundamental para el acceso a la función pública; además, este tipo de afirmaciones constituyen una vulneración no sólo de la planificación y del sentido de coherencia en la administración de los recursos humanos en el Estado, sino que dificultan la elaboración de una reforma efectiva en el servicio civil, basada en criterios de transparencia y de meritocracia

En Arequipa la atomización de los regímenes laborales ha tenido repercusiones en la administración pública local de gran consideración. Numerosas instituciones públicas de ámbito local como las municipalidades y las dependencias regionales aplican diversos regímenes para su personal, provocando desigualdades en la percepción de ingresos o en el acceso a ciertos beneficios. Así, los trabajadores sujetos a los regímenes públicos asumen inestabilidad laboral y un menor número de derechos laborales que los trabajadores con regímenes más antiguos, lo que ha llevado a una insatisfacción laboral constante que se ha traducido en recursos presentados ante el Poder Judicial de Arequipa.

La Corte Superior de Justicia de Arequipa ha recibido procedimientos que tienen relación con demandas laborales, pero también en el ámbito local, han prevalecido las tensiones entre la forma de organizar el trabajo en las distintas administraciones públicas, siendo estas evidencias de cómo las diferencias de régimen vulneran el principio de igualdad, que debe ser garantizado por la Constitución, siendo incluso una impotente causa del deterioro de la cohesión de las organizaciones públicas y de la moral de sus trabajadores, en la medida que es una de las causas estructurales que pueden reproducir la equidad en el trabajo.

El análisis de los distintos regímenes laborales de la administración pública no es solo razones de forma. Se trata de un análisis crítico profundo y documentado que permitirá describir con más precisión las relaciones de desigualdad existencial como también puede contribuir a la construcción de las propuestas de ley que busquen mayor equidad en los derechos y beneficios de los servidores públicos e indirectamente para una administración pública menos injusta y más eficiente que respete los derechos de los trabajadores. Además, el

estudio permite contribuir a la discusión de las actuales reformas del servicio civil las cuales pueden tener un efecto directo en el funcionamiento de las relaciones de trabajo en el país.

## **CAPITULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1 Antecedentes**

#### **1.1.1 Antecedentes internacionales**

Loor y Vaque (2022) quienes constituyeron una investigación del principio de igualdad ante la ley por cuanto atañe a los servicios del sector público y la aplicación de regímenes laborales diversos. El objetivo, fue indagar en la Constitución y su consecuencia en el principio de igualdad ante la ley, ponderando la situación de las personas que prestan servicios en el sector público, haciendo referencia a la aplicación de regímenes laborales diversos dentro de una misma entidad pública. La metodología aplicada fue a partir del diseño de investigación cualitativa exploratoria y el tipo de investigación exploratoria, se utilizó la encuesta a los servidores y a los obreros.

En función de los resultados obtenidos se pudo identificar la inconformidad que poseen los obreros al sentirse vulnerados ante la aplicación de dos normativas dentro de una misma institución, o en su defecto en sentir que se encuentran discriminados. Concluyéndose de esta forma que efectivamente existen elementos que vulneran el principio de igualdad, dado que de acuerdo a los regímenes distintos que se rigen dentro de una misma identidad, con referencia a los beneficios existen diferencias y se puede evidenciar de forma clara una vulneración al principio de igualdad y no discriminación.

La importancia del antecedente estriba en que trata un asunto de la temática del principio de igualdad ante la ley que es el ámbito del derecho administrativo laboral en su investigación estudia la manera en la que el trato en la aplicación de Otras normas laborales dentro de la misma entidad pública puede ocasionar inconformidades y sensaciones de discriminación de los trabajadores.

Tanina (2021) realizó un estudio cuyo objeto era el Derecho laboral ecuatoriano sobre la igualdad, el objetivo fue analizar jurídica y doctrinalmente partiendo de la comparación del derecho si se da o no una igualación de los derechos como en el sector público y para este estudio jurídico se aplicaron métodos de nivel teórico y métodos de nivel empírico, cantidades de técnicas que se llevaron a cabo fueron la entrevista, la observación y la documental, encontrándose que el principio de igualdad es menoscabado por la legislación ecuatoriana, habiendo llegado a ser igualmente se realizó comparación normativa de otras leyes de países,

pudiendo llegar a la conclusión que para afrontar dicha desigualdad se los derechos deben integrarse en todos los regímenes públicos. El trabajo que se menciona es interesante para la investigación porque también pretende observar cómo la aplicación de regímenes de trabajo diferenciados dentro del mismo sector público da lugar a la violación del derecho de igualdad; el autor aquí, en este sentido, aplicó tanto un método de tipo teórico como un método empírico, y realizó una confrontación de los ordenamientos de otros países, lo cual tiñó el análisis y, a su vez, respalda la idea de que para garantizar el principio de igualdad los derechos laborales han de ser iguales y homogéneos para todos los regímenes públicos.

Contreras (2023) hizo un examen del principio de igualdad consagrado en la ley orgánica del servicio público a efectos de demostrar la existencia de un trato diferenciado por parte de los servidores públicos. Optando por una metodología cualitativa de tipo básico; como exponiendo además un diseño de tipo fenomenológico tipo de la investigación que utiliza como instrumento la entrevista y la recolección de datos para el levantamiento de información.

Los resultados dan cuenta de que la inaplicación del principio de igualdad es una realidad que se traduce en la distribución desigual de días feriados por región y por sector laboral, por lo que se concluye que la inaplicación del principio de igualdad se convierte en un problema a resolver por los órganos del Estado. La relevancia de la cita consiste en que plantea el principio de igualdad en la ley orgánica del servicio público, manifestando que hay un trato diferenciado entre los servidores públicos, ya que hay una distribución desigual de los días feriados por región y por sector laboral; y esta desigualdad de trato se considera una modalidad de discriminación indirecta.

Ayala (2020) presentó un estudio sobre la temática de la igualdad en el régimen laboral de los funcionarios públicos, ya que el fin era precisamente estudiar el régimen laboral de los funcionarios públicos respecto a su metodología, en cuanto a la manera de la interpretación de las normas jurídicas con los métodos cualitativos, a la vez que en aplicado un método cuantitativo, teniendo como universo cada una de las distintas documentaciones que pueda presentar el tema que conecta con la investigación, los resultados ponen de manifiesto que el esfuerzo que llevan a cabo los organismos públicos es intenso ante la lucha continúa, la posibilidad de reconocimiento de los derechos de esos trabajadores públicos.

Se obtienen las conclusiones de que la intervención legislativa ha podido realizar el proceso del cambio de consciencia y, en grado, superior a la vez, una obligatoriedad de aplicación del principio de igualdad en todos los regímenes laborales públicos. El artículo que nos ocupa resulta relevante para la investigación que se trata aquí, ya que analiza el proceso de la igualdad en el régimen laboral de los empleados públicos; el autor, da cuenta de la manera en que han sido aplicados los preceptos laborales en el sentido de los preceptos normativos que garantizan los derechos de los trabajadores de carácter público y para la igualdad; además, dentro del artículo se da la conclusión de que los aforismos de la ley han conseguido además de promover algún tipo de consciencia un enunciado de obligatoriedad de aplicación del principio en todos los regímenes laborales públicos.

### **1.1.2 Antecedentes nacionales**

Lacuaña (2023) llevó a cabo una investigación titulada "Los Contratos Administrativos de Servicios - CAS y la vulneración de principios laborales". La finalidad del mismo fue determinar de qué manera el Régimen Laboral del Contrato Administrativo de Servicios vulnera derechos laborales en la municipalidad en la que se realizó la investigación. Mantiene un planteamiento mixto y, además, un diseño descriptivo no experimental de nivel descriptivo. Se reprodujo el trabajo del resto de personas entrevistadas para que la investigación fuera llevada a cabo, la muestra fue de 29 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron la encuesta y la ficha de análisis de documento. Según los resultados, un 82.8% de encuestados está de acuerdo en que en la mencionada municipalidad provincial vulneran derechos de los trabajadores, un 13.8% está de acuerdo del todo, eso sí, un 3.4% se mantiene indeciso.

La conclusión a la que se llegó es que el Régimen Laboral del Contrato Administrativo de Servicio CAS vulnera derechos laborales de los trabajadores de esta municipalidad. La importancia del antecedente es que analiza cómo vulnera el Régimen Laboral del Contrato Administrativo de Servicios -CAS- derechos laborales. El autor se ha dirigido a un enfoque de tipo mixto con diseño descriptivo no experimental, utilizando cuestionarios y fichas de análisis documental, y ha llegado a la conclusión que el Régimen Administrativo de Servicios -CAS- lesiona en forma directa los derechos laborales de los trabajadores de una municipalidad.

Dicha antecedente es muy importante porque está asociado a cual es el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) podría lesionar los derechos laborales, el

investigador ha empleado un enfoque mixto sobre un diseño descriptivo de tipo no experimental mediante aplicaciones de instrumentos tales como, cuestionarios y fichas de revisión documental, se llegó a establecer que el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) conlleva una incidencia negativa en la realización de los derechos laborales del personal de una entidad pública municipal.

Mattos (2023) llevó a cabo una investigación sobre la afectación al principio de igualdad laboral con motivo de la existencia de varios regímenes laborales en la administración pública; teniendo como objetivo describir la afectación al principio de igualdad laboral, con motivo de la existencia de varios regímenes laborales en la administración pública. Se trata de una investigación de enfoque cualitativo, de tipo básico, de nivel descriptivo, de diseño no experimental. En los hallazgos se explicita que, con la existencia de los distintos regímenes laborales en la administración pública, se terminó provocando una mayor brecha en el tratamiento diferenciado, por el mismo trabajo que se realiza.

Concluyéndose que, con la existencia de los distintos regímenes laborales en la administración pública, se terminó provocando una mayor brecha en el tratamiento diferenciado, se afecta al principio de igualdad laboral, en referencia a las remuneraciones y otros derechos conexos. Este estudio es pertinente para la investigación, dado que se centra en la afectación al principio de igualdad laboral por motivo de la existencia de distintos regímenes laborales. Mattos, utilizando la metodología cualitativa con el tipo descriptivo y el diseño no experimental, llega a la conclusión de que la convivencia de estos regímenes conlleva la mayor distancia en el trato diferenciado, quebrantando así el principio de igualdad en lo que respecta a las remuneraciones y otros derechos.

Farias (2022) presentó un estudio sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la Vulneración de los Derechos Laborales, teniendo como finalidad analizar la percepción jurídica de los abogados litigantes, utilizando una metodología de investigación hipotético-deductiva de tipo descriptiva-explicativa. Se aplicó el cuestionario. La población fue 50 abogados. En los resultados se presentó un coeficiente de correlación  $r=0.576$  y un  $p$ -valor  $=0.000$ , siendo este  $\leq 0.05$ , lo que permitió aceptar la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

En conclusión, se encontró una percepción común sobre la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en

Tumbes. Resulta relevante este estudio ya que analiza la vulneración de los derechos laborales en el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). Farias utilizó una metodología hipotético-deductiva de tipo descriptiva-explicativa y aplicó un cuestionario a 50 abogados litigantes en Tumbes. Los resultados arrojaron un coeficiente de correlación  $r=0.576$  y un p-valor de 0.000, lo que permitió aceptar la hipótesis alternativa, confirmando que existe una percepción generalizada sobre la vulneración de derechos bajo este régimen.

Además, Oblea (2021) efectuó un análisis acerca de la vulneración al principio de igualdad ante la ley en trabajadores del régimen 728 y CAS, cuyo propósito fue determinar si la remuneración pensionable no percibida por los trabajadores del régimen CAS del Poder Judicial constituye desigualdad ante la ley. Se desarrolló bajo una perspectiva cualitativa de tipo básica, mediante el diseño de teoría fundamentada; se empleó y aplicó el instrumento de la técnica de entrevista. Resultando que los trabajadores sujetos al régimen CAS se ven afectados en el principio de igualdad ante la ley, puesto que no perciben la remuneración regulada por el Decreto Supremo N.º 404-2019-EF, dispositivo que establece la compensación económica para los servidores públicos del régimen del Decreto Legislativo N.º 1057.

Concluyéndose que no existe un criterio objetivo y razonable para que tal Decreto Supremo no sea aplicado a los trabajadores CAS y se evidencia un trato diferenciado. Este antecedente es clave para tu investigación sobre los diferentes regímenes laborales en la administración pública peruana, ya que analiza la vulneración al principio de igualdad ante la ley entre los trabajadores del régimen 728 y los del Contrato Administrativo de Servicios (CAS). Oblea concluye que los trabajadores CAS son afectados en cuanto a la remuneración pensionable, al no percibir los beneficios establecidos por el Decreto Supremo N°404-2019-EF.

Finalmente, Guzmán (2020) ejecutó una pesquisa sobre los criterios objetivos para identificar como empleado municipal en el régimen laboral y el principio de igualdad, teniendo como finalidad determinar de qué manera la inexistencia de criterios objetivos para determinar la condición de empleado en el régimen laboral municipal influye en el principio de igualdad. La investigación cualitativa, recopiló información, los métodos aplicados fueron el inductivo-deductivo, analíticosintético, como técnica se utilizó el fichaje.

Entre los resultados se obtuvo que el régimen laboral aplicable a los trabajadores municipales, se enmarca en que los funcionarios y empleados se sujetan al régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276, los obreros al régimen laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo 728 y un tercer régimen especial dado por el CAS. Se concluye que la falta de criterios objetivos para calificar la actividad laboral como obrero o empleado ha dado lugar a plenos jurisdiccionales contradictorios, incidiendo de manera negativa en el principio de igualdad.

Este antecedente es relevante para la investigación sobre los regímenes laborales en la administración pública peruana, ya que evidencia la necesidad de establecer parámetros normativos claros y uniformes que permitan determinar con precisión la condición laboral de los servidores municipales. La ausencia de dichos criterios no solo genera inseguridad jurídica, sino también desigualdad en el tratamiento de los trabajadores que desempeñan funciones similares bajo regímenes distintos.

## **1.2 Marco teórico**

En la actualidad, el principio de igualdad laboral se erige como un pilar fundamental en el ámbito del derecho laboral, buscando garantizar que todos los trabajadores, sin distinción de su régimen, reciban un trato equitativo en el ejercicio de sus derechos laborales. Este principio no solo se fundamenta en la normativa nacional e internacional, sino que también es esencial para el desarrollo de un entorno laboral justo y equitativo. La igualdad laboral implica que todos los trabajadores deben disfrutar de las mismas oportunidades y beneficios, lo que resulta crucial en el contexto de la administración pública, donde se implementan diversos regímenes laborales.

Los regímenes laborales en la administración pública peruana, dispone condiciones, derechos y beneficios distintos, lo que ha originado situaciones de desigualdad entre trabajadores que desempeñan funciones equivalentes dentro de las entidades públicas. Esta pluralidad de regímenes ha sido objeto de análisis por parte del Tribunal Constitucional, que en diversas sentencias ha enfatizado la necesidad de garantizar la igualdad de trato laboral y la progresiva homogeneización del servicio civil, conforme a los principios constitucionales de mérito, capacidad e igualdad ante la ley. En tal sentido, la ausencia de criterios objetivos para determinar la adscripción de los servidores a un régimen específico no solo afecta los derechos

individuales, sino que también debilita la cohesión institucional y la eficiencia en la gestión pública.

Así, es fundamental abordar la intersección entre el principio de igualdad laboral y los diversos regímenes laborales en la administración pública, analizando cómo las diferencias en condiciones laborales pueden impactar la efectividad de este principio. Esta investigación busca contribuir a la comprensión de estas dinámicas y a la identificación de posibles vías para promover una mayor igualdad en el tratamiento de los trabajadores del sector público.

### **1.2.1 Principio de Igualdad Laboral**

El principio de igualdad laboral se ha convertido en uno de los pilares firmes dentro del concepto de derecho del trabajo actual, y de las políticas públicas en clave de justicia social. Dicho principio establece que, sea cual sea el contexto, todos los trabajadores y trabajadoras deben tener las mismas oportunidades de acceso a los empleos, de promoción y de ofrecer pagas de forma digna y adecuada, sin que existan prácticas excluyentes o discriminatorias, ya sean por motivos de género, raza, etnia, discapacidad, religión, edad, orientación sexual, identidad de género, situación socioeconómica o cualquier otro tipo de condición de carácter personal o social. Según la Organización Internacional del Trabajo (2021), el objetivo central de este principio es garantizar que todas las personas sean tratadas de forma justa y equitativa durante todas las fases del ciclo del empleo, de contratación en contratación, a partir de la desvinculación, pasando por la promoción, la capacitación, la retribución y el acceso a los beneficios (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Este principio no solamente está avalado por los tratados internacionales, como es el caso del Convenio N° 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, sino también por las constituciones nacionales, la normativa interna y las políticas organizativas que propugnan unas condiciones laborales más acordes a la realidad y a la dignidad de la vida humana, la igualdad en el trabajo no solo se traduce en la prohibición de la discriminación directa, sino que conlleva también la eliminación de aquellas prácticas víctimas o indirectas que, aun no siendo explícitamente discriminatorias, dan lugar a efectos desiguales entre las distintas clases de grupos sociales (Bauger, 2020).

El concepto de igualdad laboral proviene de profundas raíces filosóficas y éticas, especialmente de la teoría de la justicia social formulada por el filósofo John Rawls en su influyente obra *A Theory of Justice* (2016) ; en la que sostiene que una sociedad es justa en la medida en que las instituciones tengan el diseño necesario para garantizar la igualdad de oportunidades efectivas en todas las personas y la maximización del bienestar de los sectores más desfavorecidos. La teoría de Rawls está constituida por dos principios básicos: en primer lugar, el principio de libertad igual, según el cual todos los seres humanos deben disfrutar de un conjunto igual de libertades básicas; en segundo lugar, el principio de diferencia, que hace legitimadas aquellas desigualdades sociales y económicas siempre que éstas beneficien a los

miembros menos favorecidos de la sociedad y estén vinculadas a las posiciones y los puestos accesibles a todos en condiciones de igualdad de oportunidades.

Una de las dimensiones de esta variable, la igualdad de oportunidades sin discriminación, hace referencia a la eliminación de cualquier tipo de discriminación a la hora de acceder al empleo, de tal modo que todos los seres humanos, cualesquiera que sean sus características personales, disponen de las mismas posibilidades de iniciar, desarrollarse y mantenerse dentro del mundo del trabajo público. Esta dimensión significa garantizar procesos de selección y promoción justos, transparentes, basados en el mérito y la capacidad, y promover también políticas inclusivas que garanticen la participación equilibrada de todos los ciudadanos en los procesos de selección del trabajo público, independientemente de su sexo, edad, origen étnico, situación socioeconómica, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra consideración.

A la medida que estas ideas van cobrando sentido, el principio de igualdad laboral se organiza en distintas dimensiones que permiten analizarlo y poderlo llevar a cabo en su práctica. Una de las dimensiones más importantes es la de la igualdad de acceso al empleo y a la promoción laboral, que se puede resumir con la afirmación de que debe erradicarse toda discriminación que pueda limitar el acceso o la promoción de unos determinados grupos a un determinado trabajo. Esta dimensión, siguiendo lo que nos dice la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020), exige que las decisiones de contratación, formación y promoción se tomen exclusivamente en función de los méritos, de las competencias y del rendimiento profesional, no tomándose decisiones basadas en factores ajenos a las capacidades del trabajador o trabajadora, sino que también implica la puesta en marcha de medidas positivas como pueden ser cuotas o programas de inclusión que tiendan a paliar desigualdades históricas o estructurales que afectan a unos determinados grupos (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020).

La segunda dimensión fundamental del presente principio es el trato justo y equitativo a los trabajadores, que se refiere a aquel que hay que dar a todos los trabajadores, en unas condiciones dignas, pero sin distinción, sin arbitrariedades, y que incluirá la obligación de igual remuneración para igual trabajo de igual valor, acceso a ventajas laborales de forma equitativa, la conciliación de la vida laboral y personal, el respeto a los derechos laborales, como mínimo.

Lo anterior significa que, tal y como indica Vela (2021), la dimensión también contempla la aplicación imparcial de las políticas internas de la compañía, la ausencia de favoritismos, represalias o sesgos que puedan perjudicar a ciertos trabajadores por su condición de miembro de un determinado grupo o por el hecho de que desgasten sus derechos (Vela, 2021).

Las dimensiones del principio de igualdad laboral presentan una relación de interdependencia entre ambas dimensiones y requieren una acción conjunta del Estado, los empleadores y los sindicatos, para que la igualdad laboral sea posible. Las auditorías salariales, el impulso de la cultura inclusiva y de la diversidad de la organización, la capacitación en elementos de igualdad de género y diversidad, y el control del cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria son iniciativas que permiten pasar a la práctica y avanzar hacia una mayor igualdad dentro del espacio laboral.

Finalmente, el principio de igualdad laboral no solo es una exigencia jurídica y ética, sino que también es un elemento relevante en cuanto a la cohesión social, la productividad de la organización y el desarrollo sostenible. Las sociedades que buscan igualdad de oportunidades y trato igualitario en el empleo fomentan el talento, reducen la pobreza, y contribuyen a fortalecer la democracia al aumentar la participación de todos en la vida económica y social.

### **Subcategorías**

#### **a) Acceso equitativo a oportunidades laborales**

Esta dimensión está orientada al reconocimiento, abastecimiento real y efectivo de que todas las personas, cuál sea su particularidad (género, edad, identidad de género, orientación sexual, raza, condición socioeconómica, situación de discapacidad, religión, lengua, nacionalidad, etc.) puedan igualmente tener igualdad real y efectiva de oportunidades de ser contratadas, de permanecer en el empleo y de progresar en el mismo, en condiciones de dignidad, justicia y de la transparencia correspondiente (Vargas et al., 2025).

No se trata de enunciar un principio de igualdad como un principio vacío, sino de garantizar la efectividad del mismo en la práctica, y en la medida en que se eliminan todas las barreras estructurales, institucionales o culturales que excluyen a determinados grupos de la participación en el mercado de trabajo.

En este mismo sentido, la dimensión de la igualdad de oportunidades y no discriminación conlleva la total abolición de cualquier forma de prácticas discriminatorias que puedan estar en los procesos de selección, contratación y promoción, formación y desarrollo de los recursos humanos; esto es, las decisiones de trabajo tienen que basarse en los méritos y competencias, capacidades, experiencia y rendimiento objetivos de las personas y no en criterios subjetivos que puedan determinar decisivamente un acceso negativo al trabajo (Muñoz y Pangol, 2021).

Por ello, por ejemplo, no se puede rechazar a una candidata por maternidad, por la edad que tenga, ni se puede condicionar la selección de un trabajador en función de su orientación sexual, su discapacidad física o su pertenencia perteneciente a determinada comunidad indígena o afrodescendiente.

Así como la dimensión implica un planteamiento activo también por parte de la Administración, de las empresas y de los demás actores que inciden en el sector laboral; o sea, que no se ciñe a una mera negación de la discriminación, sino más bien que tiene que actuar mediante políticas de inclusión y mecanismos concretos que desarrollen la igualdad sustantiva: procesos de selección ciegos (en los que se ignoren datos que pudiesen dar lugar al prejuicio), una capacitación en sesgos inconscientes para las y los responsables de recursos humanos (Espín et al., 2019).

Introducir mecanismos de acción positiva, programas de cuotas en el ámbito laboral, incentivos fiscales, que favorezcan la inclusión en sectores que tradicionalmente han estado menos representados, de mujeres, jóvenes, personas ancianas, grupos culturales minoritarios o migrantes.

Adicionalmente, la igualdad de oportunidades no tiene que limitarse solamente al acceso al empleo, sino que debe ir aún más allá, es decir, en el sentido de incluir el acceso a otros modos de ascenso, entendiendo por ascenso la promoción dentro de la empresa, el ascenso jerárquico o el ascenso a través de promociones relacionadas con la formación técnica, profesional o de otra clase distinta, la promoción a través de la asesoría o de ser parte de redes laborales o de otros recursos en beneficio de un camino de carrera. De tal forma que la exclusión de estos espacios puede ser considerada una forma de discriminación indirecta que perpetúa (y no permite que desaparezcan) las

distancias y brechas que existen entre los diferentes grupos de población (González, 2021).

### **b) Condiciones laborales justas y equitativas**

Esta dimensión se centra en la construcción y en el mantenimiento de un lugar de trabajo justo, igualitario e igualitaria para todos y todas, efectivamente respetando todos los derechos laborales fundamentales y en el que las condiciones de trabajo serían vistas como capacidades de las personas ordenadas sobre la base de criterios de equidad, dignidad, y respeto con la diversidad (Vásquez, 2023).

Esto da cuenta de que cumplir de manera formal la legislación laboral no bastaría, sino que requeriría, además, un auténtico compromiso sincero, de la realidad y mantenido en el tiempo por parte de las y los empresarios, las instituciones, los organismos públicos, etc., para asegurar que toda persona tuviera un trato justo dentro de la relación de trabajo. Una de las apuestas fundamentales de esta dimensión es asegurarse de que hay equidad en la remuneración, en el sentido de eliminar toda brecha retributiva cuando las trabajadoras y los trabajadores realizan funciones de valor igual.

Este principio se encuentra en el Comité de los derechos económicos, sociales y culturales para el que la retribución es el reflejo de la dignidad de la persona; así como en otras, como en el Convenio N.º 100 de la OIT para eliminar la brecha salarial por razón de género, así como la brecha por edad, origen étnico, discapacidad, u otra condición personal que no guarde relación directa con el trabajo o las responsabilidades ligadas al puesto (Moreira et al., 2022).

El cumplimiento de este principio refiere a la necesidad de contar con sistemas de evaluación objetiva de los puestos de trabajo, a la transparencia salarial y, a auditorías periódicas que permitan identificar y corregir desigualdades estructurales.

Pero también esta dimensión se refiere al acceso igualitario a los beneficios laborales (licencias, seguros, horarios flexibles, sistemas de conciliación de la vida laboral y familiar, etc.), lo que conlleva que toda la plantilla, sin importar la categoría contractual, el régimen laboral o el tipo de jornada, debe de poder acceder a condiciones

que les permita desarrollar su vida personal y profesional de manera equilibrada y sin discriminaciones ni restricciones arbitrarias (Montalvo, 2020).

La estabilidad del puesto de trabajo es también un elemento vital, puesto que entenderla no solamente es como la protección frente a despidos improcedentes, sino que también hay que entender la existencia de mecanismos que permitan el desarrollo de trayectorias laborales prolongadas, con oportunidades efectivas de permanencia, crecimiento y progreso continuado. En ese sentido, la formación y la capacitación profesional deben poder llegar a todos los/las trabajadores/as sin sesgos, estereotipos ni barreras de acceso. La oferta de programas de desarrollo debe tener en cuenta la diversidad de perfiles, niveles de experiencia y necesidades individuales, asegurándose de que todas las personas puedan acceder en las mismas condiciones a oportunidades de mejora y especialización.

De igual manera, esta dimensión también incluye la distribución equitativa de cargas y responsabilidades, y por lo tanto garantizar que las tareas laborales sean repartidas sin favoritismos, discriminación, ni sesgos de género, edad o etnia. La equidad en la distribución de las cargas de trabajo y de las responsabilidades jerárquicas ha de basarse en criterios objetivos como la disposición del trabajador sin caer en prácticas que perpetúen la segregación ocupacional o que excluyan a determinados grupos del acceso a ciertos puestos estratégicos o de toma de decisiones (Tabbush, 2021).

### **c) Protección del derecho a la igualdad en el ámbito laboral**

Esta dimensión se refiere a la existencia, desarrollo y aplicación efectiva de marcos normativos, políticas públicas y mecanismos institucionales orientados a la protección y garantía del derecho a la igualdad en el ámbito laboral. Ello se sostiene en la necesidad de contar con un buen entramado jurídico que no solo recoja formalmente el principio de igualdad y no discriminación, sino que también asegure su cumplimiento mediante disposiciones vinculantes, procedimientos eficaces de supervisión y sanciones proporcionales en las circunstancias de incumplimiento (Landa, 2021).

En este sentido, la dimensión normativa abarca, primero, la existencia y aplicación efectiva de un marco legal que prohíbe toda forma de discriminación,

incluyendo la que tiene su origen en el origen étnico, la religión, la condición de salud o la situación migratoria, por ejemplo. En el Perú, este principio se encuentra reconocido en la Constitución Política del Perú, así como en normas específicas y complementarias como la Ley N.º 26772, correspondiente a la Ley contra la Discriminación en el Empleo, que prohíbe expresamente la discriminación en el acceso a la oferta de trabajo y al empleo y que prometió el inicio de la Ley N.º 28983, la cual establece trabajo equitativo y pide que la prohibición de discriminación alcance desde la convocatoria y selección del personal hasta la desvinculación; incluso también busca garantizar los principios de equidad en acceso a la promoción, capacitación, remuneración y beneficios.

Asimismo, deben estipular sanciones explícitas y disuasorias hacia las personas trabajadoras que incurran en comportamientos discriminatorios en materia de convenios colectivos, generando un marco de responsabilidad legal que afecte los derechos laborales esenciales (Vargas et al., 2025).

Sin embargo, el valor del reconocimiento legal no sería suficiente sin la existencia de mecanismos institucionales eficaces de vigilancia y control, y restauración social de derechos; como el caso de Sunafil a) Esta dimensión pone el foco, vaya, en la creación y la potenciación de incuestionables instancias de denuncia, investigación y seguimiento para que permitan a los y las personas trabajadoras víctimas de situaciones laborales en la desigualdad la posibilidad de ponerlas de manifiesto de una manera accesible, segura y confidencial. Estas instancias deben contar con personal calificado, autonomía operativa y recursos para garantizar una atención pronta, imparcial y respetuosa con la diversidad de situaciones que pueden surgir en las relaciones laborales (Muñoz y Pangol, 2021).

De igual manera, dentro de esta dimensión se explica el papel que tienen los organismos de supervisión del trabajo, ministerios y superintendencias laborales defensorías del pueblo y cualquier otro órgano supervisor del cumplimiento de las normas laborales. Estos organismos tienen como actividad programada la inspección, hacer recomendaciones, aplicar sanciones administrativas o realizar funciones que promuevan el buen comportamiento organizativo. Esta actividad es importante para

evitar la impunidad de las organizaciones y para generar un contexto de cumplimiento normativo que incentive a las organizaciones a comportarse conforme a los principios de igualdad y de respeto por los derechos humanos (Muñoz y Pangol, 2021).

Por otra parte, la responsabilidad de los empleadores de promover y aplicar el principio de igualdad laboral es un aspecto insoslayable de esta dimensión. Las organizaciones deben implementar políticas internas de forma activa para prevenir cualquier tipo de discriminación, instaurar protocolos de actuación ante denuncias, formar a sus equipos de dirección en igualdad y derechos laborales, establecer mecanismos internos de vigilancia que aseguren el cumplimiento de su propio código de ética o normativa interna.

La implementación de planes de igualdad, comités de diversidad, auditorías salariales y evaluaciones periódicas de clima laboral son ejemplos concretos de medidas que los empleadores pueden aplicar para garantizar un entorno laboral justo y equitativo (Espín et al., 2019).

## **1.2.2 Regímenes Laborales de la Administración Pública**

Los Regímenes Laborales del Sector Público se observan como el conjunto de reglas, principios y normas que han de regir las relaciones entre el Estado y los funcionarios públicos, así como las condiciones de acceso, de permanencia, de ascenso, de cese así como los derechos y las obligaciones de los trabajadores que presten servicios al Estado, y van en la dirección de favorecer la instauración de una gestión de lo público eficiente, transparente, acomodada a las reglas del ordenamiento jurídico que le es propio. En el Perú los Regímenes Laborales previstos para el sector estatal están distribuidos en tres dimensiones normativas que buscan responder a diferentes necesidades y a diferentes tipos de empleo público.

Primera dimensión: Régimen del DL N.º 276 (2019) el régimen constituye la base de la carrera administrativa, cuya meta central es garantizar a los servidores públicos su profesionalización, su estabilidad y su carrera profesional, a partir de una estructura meritocrática de premios por rendimiento, por antigüedad, por capacitación permanente. Por dicha norma los trabajadores laborales ingresan a la plaza de trabajo por medio de concursos públicos de méritos y en la misma plaza de trabajo hay determinados beneficios sociales, como

CTS, vacaciones, gratificaciones y pensiones; lo cual a su vez va creando una relación laboral de largo plazo. Por otro lado, se regulan expresamente los criterios de evaluación del rendimiento, las promociones y las sanciones disciplinarias; afianzando así el principio de legalidad y previsibilidad en la administración pública.

Segunda dimensiones: Régimen de la Ley del Decreto Legislativo N.º 728 (2024); este régimen regulador del sector privado es aplicable a determinadas entidades públicas que han decidido aplicar alguna de sus normas, esto es, que también se han fijado sus normas o su propia ley, concretamente las empresas públicas y los organismos descentralizados para el estado de privatización.; el régimen 728 destaca por otorgar una mayor flexibilidad en la contratación laboral, ya que permite la contratación mediante contratos de duración determinada y/o contratos de duración indefinida, como así también la movilidad o la desvinculación laboral por causas específicas; además, los trabajadores bajo el régimen 728 tienen sueldos, vacaciones, gratificaciones, CTS, asignaciones familiares y participación en utilidades, según el caso que se trate. Muestra un actuar en respuesta a necesidades de forma de modernización de la Administración Pública de lo que describen a una administración pública más ágil que responda a los cambios de condiciones del mercado laboral.

La tercera dimensión corresponde al régimen que prevé el Decreto Legislativo N.º 1057 (2023), que originalmente previó como una medida excepcional de choque, ha permanecido vigente, entre otras cosas, por la buena utilidad que ostenta el Régimen de poder atender necesidades urgentes de personal en el Estado. Éste finalmente regía la forma a partir de la cual una administración podía dar lugar a contratos temporales de las prestaciones concretas, pero no desarrollando un contrato en una forma real a efectos de garantizar satisfactoriamente prestaciones concretas, tal y como había superado la forma en la que se genera la necesidad y las condiciones que no generan una relación laboral de naturaleza permanente. También los trabajadores CAS, en la medida que podían ser beneficiados con un elenco de derechos que correspondían a vacaciones, a seguro de salud, a descanso pre o postnatal, etc. Pero la naturaleza jurídica de la relación laboral puede ser temporal y sin contenido, en el sentido de que puede ser prorrogado o puede ser terminado, por la facilidad que tenía el Estado de poder atender una necesidad institucional sin el elenco de garantías que establece la carrera pública. Si bien en términos generales se han conseguido, gracias a las distintas reformas que se han ido sucediendo hasta el 2023, una mejora en prestaciones de las condiciones laborales de estos

trabajadores, la naturaleza del Régimen y el propio hecho de que el Estado decidiese proyectar un sistema de acceso caracterizado por unas condiciones de trabajo muy 'precarias', da lugar a la propia capacidad de análisis y propuestas reformistas desde buena parte de los ámbitos académicos, políticos y sindicales.

Cuarta dimensión: Ley del Servicio Civil (2013) promueve la modernización y unificación de la gestión de la carrera pública de los funcionarios públicos peruanos. A efectos de ello, establece un marco normativo orientado a la meritocracia, profesionalización, eficiencia y transparencia de la gestión pública. La Ley del Servicio Civil tiene por finalidad sustituir de manera gradual los regímenes laborales vigentes coexistentes (Decreto Legislativo N.º 276, Decreto Legislativo N.º 728 y régimen CAS) hasta llegar a constituir un régimen único basado en la igualdad de oportunidades y el reconocimiento del mérito como fundamento esencial de la carrera pública. El régimen del Servicio Civil regula la selección por concurso público, la evaluación del rendimiento, la formación continua y la estabilidad laboral basada en el mérito. Así, garantiza derechos laborales básicos como vacaciones, permisos, seguridad social y acceso a pensiones, de manera que se impulsan la profesionalización del funcionario público y la eficiencia institucional. Ahora bien, la Ley N.º 30057 no ha sido fácil de implementar, por motivos institucionales, falta de presupuesto y los conflictos jurídicos para la implementación gradual de la norma. El Tribunal Constitucional, en la referida sentencia N.º 00002-2013-PI/TC, ha llegado a declarar constitucional la norma, por su finalidad destinada a la conformación de un servicio civil meritocrático y la garantía del principio de igualdad ante la ley. En ese sentido, cabe afirmar que la Ley del Servicio Civil, referida grupo de funcionarios públicos, significa un importante progreso en el camino de la modernización y la dignificación de la elaboración del empleo público que se desenvuelve en el Perú.

En suma, la figura de los cuatro regímenes pone de manifiesto el grado de complejidad del marco laboral destinado al ámbito público peruano, y esto a su vez ha determinado problemas respecto la equidad, eficiencia y modernización de la contratación pública. La existencia de los tipos de regímenes ha originado situaciones de desigualdad entre trabajadores que llevan a cabo funciones similares, pero que están sujetos a normas diferentes, lo que quiere decir que podemos evidenciar la existencia de los motivos que reclaman la existencia de una reforma que se encargue de la uniformización y la profesionalización, la función pública en el Perú.

## **Subcategorías**

### **a) Régimen del D.L 276**

El Régimen del D.L N.º 276, haciendo referencia al Régimen de la Carrera Administrativa, es uno de los típicos modos de regulación de la relación de trabajo de los funcionarios públicos en el Perú. Se promulgó a fin de profesionalizar el servicio civil y de fortalecer la institucionalidad del Estado, mediante la promoción de una función pública estable, meritocrática y orientada al interés general (Poder Legislativo, 2019).

Este régimen administrativo se caracteriza por reconocer la condición de servidor de carrera, es decir, el vínculo con la administración pública es interminable a la medida que se cumplan con las condiciones de idoneidad, mérito y conducta funcional. Se ingresa a este régimen por mecanismos estrictamente públicos de concurso de méritos, en los que se evalúan las competencias, formación y experiencia de los postulantes, garantizando así la transparencia y la apertura de oportunidades al empleo público.

Una de las características principales es la estabilidad laboral, ya que una vez que el servidor se encuentra bajo el régimen, la única forma de que pueda quedar cesado es mediante las causas que la ley establece y siempre respetando un debido procedimiento administrativo que garantice los derechos de dicho servidor. A su vez, el régimen favorece el ascenso y la movilidad interna por medio de criterios objetivos como la evaluación del desempeño, la antigüedad y la capacitación permanente, fomentando así el desarrollo de una carrera administrativa planificada y la posibilidad de fortalecer las capacidades institucionales del Estado.

Respecto de la remuneración la D.L N.º 276 establece un régimen de retribuciones cuya fundamentación se encuentra en escalas salariales que corresponden a los distintos niveles y categorías de los cargos desempeñados. Dicho régimen incluye beneficios laborales como las vacaciones y las gratificaciones y las bonificaciones, así como la compensación por tiempo de servicios (CTS) y seguros de salud; por otra parte, los servidores públicos que se hallan dentro del régimen pueden ser parte del Sistema Nacional de Pensiones (SNP), y del Sistema Privado de Pensiones (SPP), lo que les

garantiza prestaciones por jubilación, invalidez y sobrevivencia para fortalecer de esa forma, la dimensión de protección social del régimen y asegurar la previsión conforme lo escoja el trabajador.

Este régimen igualmente impone un conjunto de deberes éticos y funcionales a los servidores públicos, tales como la probidad, la eficiencia, la imparcialidad, la rendición de cuentas y la exigencia del cumplimiento riguroso de la legalidad. A su vez, garantiza derechos fundamentales como el debido proceso, los derechos de libertad sindical, el acceso a la capacitación profesional y la capacitación continua.

Por lo que respecta al servidor público, el régimen del D.L. N.º 276 no lo considera solo a partir de los aspectos del trabajador de la Administración, sino de un agente del bien común cuya actuación debe responder a los principios de legalidad, transparencia y de servicio a la ciudadanía. Este régimen no regula una relación laboral como las que regulan la relación de los subordinados con sus empleadores, sino que, de lo que se trata, es de establecer un modelo de gestión pública orientado hacia la excelencia, la estabilidad institucional y la consolidación de un Estado democrático y eficiente.

#### **b) Régimen del D.L 728**

El Régimen del D.L N.º 728, constituye un régimen normativo completamente diseñado para regular el ámbito del trabajo en el contexto de la empresa privada, pero dentro del ámbito de la administración pública su aplicación se ha extendido a algunos sectores del Estado, particularmente a las empresas estatales, entidades de desconcentración, proyectos especiales y otras entidades que operan bajo modalidades de gestión que tienen características similares a la del sector privado, atendiendo a la necesidad de contar con mecanismos más flexibles para la contratación y gestión de personal, en contraposición con los regímenes tradicionales de la carrera pública (Poder Legislativo, 2024).

A diferencia del régimen de carrera administrativa que recoge el Decreto Legislativo N.º 276, el cual se fundamenta en los principios de estabilidad en la relación de trabajo y progresión en el escalafón estratificado sobre la base del mérito, el régimen del D.L. 728 se rige por la normativa del derecho laboral privado y, por tanto, la relación

contractual puede formalizarse a plazo fijo o indeterminado en función de las características del puesto, de la necesidad institucional o de la disponibilidad presupuestal. Este régimen permite la flexibilidad laboral en y una adecuación más rápida a las dinámicas operativas exigidas en las entidades públicas con perfil empresarial, aunque también introduce un nivel de inestabilidad contractual que puede afectar la permanencia de los trabajadores.

Los trabajadores que se acogen al régimen del D.L. 728 tienen acceso a todo el aparato beneficioso que les otorga la legislación laboral peruana. Incluye el derecho a dos gratificaciones anuales, la CTS, vacaciones anuales de treinta días, asignación familiar, acceso a los sistemas de pensiones, SNP o SPP, así como derecho a la afiliación a EsSalud para la cobertura de salud y, a veces, seguros complementarios de trabajo de riesgo, si la naturaleza de sus funciones lo permite.

Uno de los aspectos que destacan en este régimen es la posibilidad de que el trabajador se acoja a la desvinculación de la empresa por el cual pueden hacer valer las causas objetivas o la ejecución de faltas graves, siempre que se respeten los cauces del procedimiento dispuestos por la normativa laboral aplicable en cada caso. De esta manera, se introduce una lógica distinta a la de los servidores públicos de carrera, por cuanto la continuidad en el vínculo laboral queda supeditada a condiciones más similares a las que rige en el mercado privado, donde la estabilidad se encuentra sujeta al desempeño, a la necesidad institucional y a la decisión de la empresa, en la medida en que esta se mantenga dentro de los márgenes que la normativa le reconoce.

Ahora bien, en el plano colectivo, los trabajadores del régimen 728 también tienen reconocidos sus derechos de sindicato. Pueden constituir sindicatos, participar en la negociación colectiva y firmar convenios laborales, todo lo cual redundará en un fortalecimiento del diálogo social en el ámbito público. Este aspecto conlleva a que en muchas entidades del Estado existan mecanismos de concertación entre empresario y trabajadores, aunque con extensiones diferentes respecto a los de carrera.

Sin embargo, la aplicabilidad de este régimen que se desenvuelve en la estructura estatal ha suscitado un grupo de críticas en virtud de que existan regímenes laborales diversos para los trabajadores que, en un importante porcentaje, cumplen

funciones análogas o complementarias. Esto ha generado desigualdades en lo que refiere a beneficios, estabilidad o condiciones laborales y/o reconocimiento profesional, lo que hace evidente la necesidad de una reforma de gran calado que unifique los diversos regímenes que conviven dentro del aparato estatal.

En todo caso, el Régimen del D.L. 728 es una alternativa de gestión laboral buscando una mayor flexibilidad y eficiencia en determinados sectores del Estado, pero al implementarse necesita de un marco de control fuerte y una mirada también articulada a los como inequidad y profesionalización del servicio civil para que no se ensanchen las brechas con que ya cuenta el empleo público peruano.

### **c) Régimen del D.L 1057**

El Régimen establecido en el D.L N.º 1057 fue diseñado en el 2008 como una cláusula excepcional de contratación del sector público para dar solución a necesidades concretas y temporales de las entidades estatales. A diferencia de los regímenes que fueron diseñados mediante el D.L N.º 276 o el D.L N.º 728, el CAS no abordaba en su origen la formación una carrera pública o la intención de garantizar un marco de estabilidad en el trabajo; sino más bien el de insertar personal de manera rápida y temporal (Poder Legislativo, 2023).

El CAS ha comenzado en una etapa de racionalización del gasto público y de estrategia de flexibilización de la contratación en el sector público, siendo el mecanismo que sustituye progresivamente a otras modalidades precarias de contratación (por ejemplo, el locador de servicios). En tal forma, el CAS se presenta como un mecanismo que en términos jurídicos no garantiza estabilidad en el trabajo, pero sí derechos laborales básicos que no venían reconocidos en otras formas informales. Algunos de estos derechos son, por ejemplo, la regulación de las vacaciones anuales retribuidas, el acceso a la salud mediante la legislación de EsSalud, el acceso a licencias de maternidad o paternidad, o la afiliación a un régimen jubilatorio (SNP u SPP).

Sin embargo, luego de lo indicado y de lo que he expuesto, el CAS ha estado eternamente expuesto a vuelve y vueltos, a críticas y a reformas. Por una parte, la temporalidad de este tipo de contrato es una característica que no es porque, que permitía la renovación porque los contratos se pudieran prorrogar a la vez que no

garantizaban su continuación lo que da como consecuencia una posición suficientemente amplia y escaso y bastante indefinida y totalmente volátil y permanentemente viva para miles de trabajadores del Estado.

La falta de una verdadera carrera administrativa, la incapacidad de ingresar y expandir una bonificación –una bonificación o una retribución por el tiempo trabajado y sin una evaluación formal para la desvinculación, la falta de conocimiento de los trabajadores del Estado y de lo tratado para la construcción de una negociación colectiva, reforzarían la percepción de precarización e inequidad vs la percepción de inequidad de los trabajadores del Estado con aquellos trabajadores de la Ley de Servicio Civil y la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Este camino de ingreso a pesar de las previsiones de derecho las que establece la Ley N.º 31131, fue limitado por las circunstancias que hemos ido analizando a partir de limitaciones prácticas, jurídicas y reglamentarias, falencias del Presupuesto o también vacíos normativos que han obligado a ir limitando este proceso de ingreso, a pesar de lo significativo que puede llegar a resultar el hecho de que hoy contemos con una ley, que representa un avance y un paso bastante importante en el recorrido hacia más justicia laboral en el marco de la administración pública (también el hecho de que el legislador haya promulgado la ley es una muestra del compromiso por buscar una disminución de la precariedad del trabajo, en general).

El R.S. fue una solución temporal que devino estructural en el tiempo, planteando una brecha importante en derechos laborales, que las reformas últimamente publicadas, entre las que se encuentra la Ley N.º 31131, reciben la exigencia de buscar revertir esta postura, así como la necesidad de ir en búsqueda de un sistema de empleo público más coherente, más profesionalizado y respetuoso con los principios constitucionales de igualdades y dignidades en el trabajo. En esta misma dirección, el TC en la Sentencia N.º 00002-2010-PI/TC exige que el régimen CAS debe tener carácter transitorio y se absolvió que los trabajadores encuadrados en dicho régimen no pueden ser privados de derechos fundamentales laborales.

#### **d) Ley del Servicio Civil (Ley 30057)**

La Ley del Servicio Civil, sancionada en el año 2013, se encuentra en uno de los hitos más centrales del proceso de modernización del aparato de la administración pública peruana. Ciertamente, la finalidad por la que se ratificó la ley fue la de reestructurar, profesionalizar y homogenizar el régimen jurídico-laboral del sector público a través de la exclusión de la existencia de regímenes heterogéneos como el del D.L N° 276, el D.L N° 728 y el régimen de personal CAS, que en gran medida habían creado desigualdades, duplicidades administrativas y distorsionaron el principio de igualdad del trato laboral.

Con esta base de ordenamiento se legisla la concepción integral del empleo público, asentada en la meritocracia, en la eficiencia, en la transparencia, en la igualdad de oportunidades y en la orientación al ciudadano destinatario del servicio público. En este sentido, la Ley establece que el ingreso a la administración pública se debe realizar mediante concursos públicos de méritos, de forma tal que la selección de personal público se pueda hacer bajo criterios objetivos de capacidad y de rendimiento. Asimismo, le da impulso a la evaluación continua del personal, de la formación permanente y de la movilidad funcional del personal, todos ellos mecanismos para mejorar la gestión de los talentos que tiene el Estado.

En el marco de los derechos que este régimen considera tales, se encuentran, las vacaciones anuales, la licencia de maternidad y paternidad, el sistema de seguridad social en salud, el acceso a los sistemas previsionales (SNP y SPP) y la posibilidad del desarrollo de una carrera administrativa estable, con mérito y evaluación del desempeño.

A diferencia de los regímenes anteriores, la Ley del servicio civil tiene como fin la instauración de una carrera pública estable, la funcionalización del servidor y la responsabilidad del servidor publicando, lo cual implica la adición de una cultura institucional orientada a los resultados y la mejora continua del servicio público. No obstante a ello, la aplicación de dicha ley ha tenido diversos obstáculos de tipo: institucional por parte de las entidades del estado, presupuestales relativas al escaso presupuesto para la aplicación de las técnicas para que los procesos de transición generen el nuevo régimen y la dificultad que ha ido generando la coexistencia temporal

con otros regímenes laborales que han ido provocando tensiones relativas a la igualdad en los derechos de las condiciones laborales.

El Tribunal Constitucional, mediante la sentencia N° 00002-2013-PI/TC, llegó a la conclusión de que la Ley N° 30057 es constitucional al considerar que su finalidad primordial es la reivindicación de un servicio civil meritocrático que respete el principio de igualdad ante la ley y el derecho a la dignidad en el trabajo, tal como se encuentran claramente garantizados por los artículos 2 y 26 de la Constitución, sosteniendo además que esta norma se considera como una buena etapa hacia el proceso de modernización del Estado, proceso que supone la gestión pública en "mayores grados de eficiencia, transparencia e incentivos para la rendición de cuentas".

Dicho de otra manera, la Ley del Servicio Civil debería ser considerada como un avance estructural en el proceso de consolidación de un Estado moderno al servicio del ciudadano, en la medida en que persigue un modelo de empleo público que persigue uniformar derechos laborales, entender la meritocracia como el eje que debe regir la carrera administrativa y respetar condiciones equitativas también para todos los servidores públicos. Aún necesita su tiempo para su correcta implementación, pero también es una buena oportunidad marcada por el fortalecimiento de la institucionalidad democrática del país, así como de la confianza de los ciudadanos en la gestión del Estado peruano.

### **1.3 Definición de términos**

#### **a) Principio de igualdad laboral**

El principio de igualdad de oportunidades en el trabajo constituye uno de los ejes esenciales del Derecho Laboral contemporáneo y representa, a su vez, una garantía fundamental para la construcción de relaciones laborales justas, equilibradas y respetuosas de la dignidad humana. Este principio no solo reconoce que todas las personas deben acceder al empleo en condiciones de igualdad, sino que establece que las oportunidades de desarrollo, promoción, estabilidad, formación profesional, remuneración y beneficios laborales deben distribuirse sin ningún tipo de discriminación, sesgo o trato diferenciado injustificado. Su finalidad radica en asegurar que el trabajo, como manifestación central de la realización

personal y del ejercicio de los derechos económicos y sociales, se base exclusivamente en las competencias, méritos, capacidades y desempeño del trabajador, y no en características personales que no guardan relación con la actividad laboral (González, 2019).

De manera más específica, la igualdad de oportunidades implica que todos los individuos, independientemente de su sexo, raza, origen étnico, religión, convicciones, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, condición socioeconómica u otros rasgos inherentes a la personalidad, deben tener garantizado el mismo acceso al empleo y a las condiciones laborales esenciales. Esto incluye igualdad en los procesos de selección, igualdad en el acceso a la capacitación, igualdad en la asignación de tareas y responsabilidades, igualdad en el ascenso y la promoción, igualdad en la estabilidad laboral y, por supuesto, igualdad en la remuneración por trabajo de igual valor. Al mismo tiempo, impone al Estado y a los empleadores la obligación de evitar prácticas discriminatorias directas, como la exclusión explícita por motivos personales o indirectas como la utilización de criterios aparentemente neutrales pero que producen efectos desventajosos sobre determinados grupos.

En el ámbito peruano, la relevancia de este principio se encuentra expresamente reconocida en el artículo 26 de la Constitución. Esta constitucional disposición no solo refuerza la prohibición de discriminación laboral en su forma más explícita, sino que, además, se proyecta como un mandato para que todas las normas y políticas públicas laborales se estructuren sobre la base de la dignidad del trabajador. Asimismo, obliga al Estado a adoptar medidas concretas para prevenir, corregir y sancionar cualquier forma de discriminación que pudiera presentarse a lo largo del vínculo laboral, desde el acceso al empleo hasta la terminación de la relación de trabajo.

La igualdad de oportunidades, en consecuencia, no opera únicamente como un principio abstracto, sino como un criterio rector que debe orientar todos los aspectos del sistema laboral. Esto significa que las responsables instituciones de la pública administración y los empleadores en general deben implementar mecanismos de selección transparentes, sistemas de evaluación objetivos, programas de capacitación accesibles, políticas de ascenso basadas en méritos, criterios uniformes para el otorgamiento de beneficios y medidas de prevención frente a prácticas discriminatorias. Asimismo, se debe garantizar que las diferencias salariales o de condiciones laborales respondan únicamente a factores legítimos, como la especialización, la

responsabilidad o la complejidad de las funciones y no a elementos personales que históricamente han sido utilizados para excluir o limitar a determinados grupos.

Resulta igualmente importante destacar que la igualdad de oportunidades no solo tiene un componente jurídico-normativo, sino también un profundo contenido ético y social. En efecto, este principio permite corregir desigualdades estructurales y avanzar hacia un modelo de sociedad más inclusivo, democrático y comprometido con la justicia social. En el caso peruano, donde persisten brechas significativas vinculadas al género, a la pertenencia étnica, a la condición socioeconómica, a la discapacidad y a otros factores de vulnerabilidad, la garantía de igualdad de oportunidades laborales se vuelve un instrumento clave para combatir la desigualdad y fomentar una cultura institucional orientada al respeto de los derechos fundamentales.

Asimismo, este principio guarda estrecha relación con los estándares internacionales de derechos humanos y derechos laborales reconocidos por convenios de la OIT, tales como el Convenio 111, que obliga a los Estados a formular y aplicar políticas nacionales orientadas a combatir cualquier forma de discriminación laboral. Los compromisos internacionales asumidos refuerzan, por tanto, el contenido del artículo 26 constitucional y consolidan un marco normativo que exige garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas para todos los trabajadores.

En suma, el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo no constituye simplemente una declaración normativa, sino una exigencia jurídica, constitucional e internacional que debe traducirse en políticas institucionales, prácticas empresariales y mecanismos de control efectivos. Su objetivo último es asegurar que todas las personas puedan acceder a un empleo digno y progresar en él mediante procesos justos, objetivos y libres de cualquier forma de discriminación, promoviendo así un entorno laboral inclusivo y respetuoso de la dignidad humana en todas sus dimensiones.

#### **b) Regímenes laborales de la administración pública**

El estudio de los regímenes laborales de la administración pública peruana implica analizar los distintos marcos normativos que regulan las relaciones de trabajo entre el Estado, como empleador, y quienes desempeñan funciones públicas bajo diversas modalidades

contractuales. Dichos regímenes no solo establecen la naturaleza jurídica del vínculo laboral, sino que también definen el conjunto de derechos, obligaciones, beneficios, condiciones de trabajo y garantías mínimas que amparan a los servidores públicos. En consecuencia, constituyen estructuras jurídicas fundamentales para asegurar la eficiencia del servicio público y, a la vez, la protección del trabajador frente al ejercicio de la potestad pública.

En el caso peruano, la coexistencia normativa se expresa principalmente en tres grandes regímenes laborales. El primero es el D.L N.º 276, que regula la carrera administrativa y está orientado a personal con vocación de permanencia en la función pública, incorporando principios como la meritocracia, la laboral estabilidad relativa y la progresión en la línea de carrera. Este régimen se caracteriza por la presencia de concursos públicos para el acceso a plazas, evaluaciones periódicas de desempeño y un sistema de remuneraciones estructurado por ocupacionales grupos y niveles.

El segundo es el D.L N.º 728, propio del régimen laboral de la actividad privada, pero aplicable también a determinados trabajadores del sector público. Su naturaleza contractual implica una regulación más flexible del vínculo laboral, basada en reglas del derecho privado, tales como la contratación a plazo indeterminado o determinado, la indemnización por despido y un esquema remunerativo menos rígido. En este régimen no existe propiamente una carrera administrativa, lo cual genera diferencias sustantivas respecto al D.L. 276 en materia de estabilidad, beneficios y estructura laboral.

Finalmente, el Decreto Legislativo N.º 1057 inicialmente concebido para labores de carácter temporal o complementario, pero que en la práctica se extendió de manera significativa dentro del aparato estatal. Aunque este régimen ha incorporado progresivamente derechos laborales —como la afiliación a un régimen pensionario, seguro de salud y derecho a vacaciones, todavía presenta distancias notorias en comparación con los regímenes 276 y 728, especialmente en lo concerniente a la laboral estabilidad y a la protección frente al arbitrario despido.

Cada uno de estos regímenes posee características particulares en términos de estabilidad, remuneración, beneficios, acceso, evaluación y permanencia. La coexistencia de estas estructuras normativas ha generado, a lo largo del tiempo, importantes brechas y asimetrías dentro del servicio público, pues trabajadores que desempeñan funciones similares

pueden encontrarse sujetos a derechos, beneficios y niveles de protección distintos. Esta pluralidad normativa explica buena parte de las tensiones actuales respecto a la equidad laboral en la pública administración y constituye un tema central para cualquier estudio orientado a la mejora de las condiciones de trabajo y la eficiencia estatal (Martínez, 2021).

### **c) Ordenamiento jurídico peruano**

El jurídico ordenamiento constituye el sistema estructurado de normas, principios y valores que regula la convivencia social, así como las relaciones que se establecen entre las personas, las instituciones y el propio Estado. Este entramado normativo se organiza jerárquicamente y se orienta al resguardo del interés público, la protección de los derechos fundamentales y la garantía del funcionamiento armónico del aparato estatal. Su finalidad esencial es asegurar que todas las actuaciones públicas y privadas se desarrollen dentro del marco de legalidad, legitimidad y constitucionalidad que exige un Estado de derecho democrático.

En su estructura, el jurídico ordenamiento está encabezado por la Constitución Política del Perú, norma suprema y fundamento de validez de todas las demás disposiciones del sistema, la cual reconoce derechos fundamentales, organiza los poderes del Estado y establece los principios rectores del ordenamiento. Por debajo de ella se encuentran las leyes emitidas por el Congreso, los decretos legislativos, los decretos de urgencia, los reglamentos, las resoluciones y las ordenanzas emitidas por los distintos niveles de gobierno, cada uno dentro del ámbito de competencia que la propia Constitución les reconoce. Todo este conjunto normativo debe observar rigurosamente el principio de jerarquía normativa y, sobre todo, el principio de supremacía constitucional, que exige que ninguna norma ni actuación estatal pueda contravenir los mandatos de la Carta Magna.

Bajo esta perspectiva, el jurídico ordenamiento no se limita a ser una suma de disposiciones legales, sino que constituye un sistema integrado por constitucionales principios, como la dignidad humana, la razonabilidad y la prohibición de discriminación, que orientan la interpretación de todo el marco normativo. De ahí que cualquier regulación o actuación estatal debe respetar, promover y garantizar los derechos fundamentales. Esta exigencia se desprende directamente de los artículos constitucionales que tutelan la igualdad ante la ley y las

condiciones equitativas en las relaciones de trabajo, así como de los internacionales compromisos.

En ese sentido, la preservación de la igualdad laboral y la erradicación de toda forma de discriminación no representan únicamente mandatos éticos o aspiraciones sociales, sino obligaciones jurídicas de cumplimiento estricto dentro del sistema normativo peruano. Por ello, cualquier análisis sobre los regímenes laborales, las políticas públicas o las prácticas administrativas debe partir del reconocimiento de estos principios rectores, que constituyen parámetros indispensables para evaluar la legitimidad y validez de las decisiones estatales en materia de empleo público y de relaciones laborales en general (Cruz, 2020).

#### **d) Igualdad de oportunidades sin discriminación**

La disponibilidad de oportunidades sin ningún tipo de discriminación constituye uno de los principios esenciales del Derecho del Trabajo y un componente sustantivo del Estado constitucional de derecho. Este principio reconoce que todas las personas deben poder acceder, en condiciones de igualdad real y efectiva, a un puesto de trabajo y a las posibilidades de promoción, capacitación y desarrollo profesional que dicho empleo genere, sin ser excluidas, limitadas o rechazadas por razones ajenas a su mérito, capacidad o idoneidad. En otras palabras, el desarrollo laboral implica que factores como la religión, la orientación sexual, la edad, la condición socioeconómica u otras características personales no pueden constituir criterios válidos para limitar.

Este principio no solo opera como un mandato ético y social, sino que adquiere fuerza jurídica vinculante al estar reconocido de manera expresa en diversas fuentes del ordenamiento jurídico. En el plano interno, la Constitución garantiza la igualdad ante la ley y prohíbe cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral, estableciendo la obligación del Estado de promover condiciones que aseguren una relación laboral justa y equitativa. Asimismo, la legislación laboral ordinaria incorpora disposiciones específicas destinadas a impedir prácticas discriminatorias en la etapa de acceso al empleo, durante la vigencia del vínculo laboral.

En el plano internacional, este principio encuentra respaldo en instrumentos jurídicos vinculantes de derechos humanos, entre otros tratados ratificados por el Perú. Estos instrumentos obligan al Estado peruano a adoptar medidas legislativas, administrativas y

judiciales que aseguren que el acceso al empleo, su conservación y las oportunidades de desarrollo profesional se otorguen bajo criterios objetivos y libres de sesgos discriminatorios.

En tal sentido, la igualdad de oportunidades laborales sin discriminación no es únicamente un ideal programático, sino una obligación jurídica internacional y constitucional que exige al Estado implementar políticas públicas eficaces, fortalecer los mecanismos de supervisión y fiscalización y garantizar que las entidades públicas y privadas actúen conforme al principio de igualdad material. Ello con el propósito de asegurar que todas las personas, sin excepción, puedan participar en el laboral mercado en condiciones de dignidad, justicia e igualdad real, contribuyendo de este modo al desarrollo humano (López, 2018).

#### **e) Trato a los trabajadores de forma justa y equitativa**

El trato justo y equitativo hacia las personas trabajadoras constituye un principio fundamental del Derecho Laboral y un componente inherente al respeto de la humana dignidad en el ámbito del trabajo. Este principio sostiene que todas y todos los trabajadores deben gozar de condiciones laborales que aseguren el respeto de sus derechos fundamentales, sin distinción alguna derivada del régimen laboral bajo el cual hayan sido contratados, de su modalidad de vinculación o de cualquier otra característica personal o contractual. Su contenido implica garantizar un conjunto de condiciones mínimas e irrenunciables, tales como un salario justo y proporcional a la labor realizada, la protección efectiva frente al arbitrario despido, una jornada y ambiente de trabajo adecuados, el acceso sin discriminación a beneficios y prestaciones, así como el trato digno por parte del empleador y de la administración pública.

El principio de trato equitativo busca evitar que existan diferencias injustificadas entre trabajadores que realizan funciones similares o equiparables, especialmente en contextos donde coexisten diversos laborales regímenes, como sucede en la pública administración y donde la pluralidad normativa puede dar lugar a brechas significativas en materia de derechos, remuneraciones y beneficios. En tal sentido, este principio aspira a garantizar que las desigualdades derivadas de la estructura normativa no se traduzcan en situaciones de inequidad o discriminación, promoviendo que todos los trabajadores, independientemente del régimen contractual, reciban un trato coherente con los valores de igualdad, justicia y razonabilidad que rigen el ordenamiento jurídico.

Asimismo, el trato justo y equitativo tiene como finalidad central la erradicación de cualquier forma de abuso, explotación o arbitrariedad dentro de la relación laboral. Ello implica la obligación del Estado y de los empleadores de adoptar normativas medidas y administrativas que prevengan conductas lesivas contra la dignidad del trabajador, garantizando mecanismos de protección frente a prácticas como la discriminación, el hostigamiento, el acoso laboral, la segregación injustificada o la vulneración de derechos esenciales. Este principio, por tanto, no solo orienta la actuación del empleador, sino que también guía las públicas políticas y las decisiones jurisdiccionales destinadas a asegurar que el entorno laboral sea compatible con el integral desarrollo del trabajador.

En el marco constitucional, la protección del trato justo y equitativo se vincula directamente con el respeto a la cláusula de dignidad humana. De igual manera, diversos tratados internacionales ratificados por el Perú, como los Convenios de la OIT sobre igualdad de trato, protección contra el despido y condiciones dignas de trabajo, establecen lineamientos vinculantes que obligan al Estado a adoptar medidas para hacer efectivo este principio en todas las relaciones laborales.

En consecuencia, el trato justo y equitativo se erige como un estándar jurídico indispensable para la construcción de un laboral mercado más inclusivo, respetuoso y alineado con los mandatos constitucionales e internacionales. Su efectiva implementación contribuye a reducir las desigualdades estructurales, fortalecer la cohesión social y asegurar que la relación laboral se desarrolle en un marco de respeto, dignidad y integral protección de la persona trabajadora (Sánchez, 2022).

#### **f) Régimen del D.L 276**

El Régimen del D.L N.º 276, denominado tradicionalmente Régimen de la Carrera Administrativa, constituye uno de los pilares históricos de la regulación laboral aplicable a los públicos servidores en el Perú. Este régimen se diseñó con la finalidad de estructurar una pública administración profesional, meritocrática y estable, asegurando que el acceso, permanencia y desarrollo dentro del servicio civil se basen en criterios objetivos y en la continuidad del vínculo laboral. En ese sentido, el D.L N.º 276 regula un conjunto de categorías y figuras administrativas destinadas a ordenar la situación jurídica de las personas que

desempeñan funciones permanentes al servicio del Estado, incorporándolas bajo una relación laboral que se caracteriza, principalmente, por su naturaleza de estabilidad.

Los trabajadores comprendidos en este régimen acceden a la condición de servidores públicos nombrados, es decir, mantienen un laboral vínculo que no está sujeto a plazos temporales y que solo puede ser extinguido bajo supuestos excepcionales establecidos en la normativa vigente. Esta característica confiere al servidor público un derecho reforzado a la estabilidad laboral, garantizando que su continuidad en el cargo no dependa de factores arbitrarios o discrecionales, sino del cumplimiento de sus funciones y del respeto a los previstos procedimientos en la ley. La estabilidad, en este contexto, se entiende como un derecho institucional orientado a fortalecer la eficiencia, neutralidad y profesionalización de la administración pública.

Asimismo, este régimen reconoce un conjunto de beneficios laborales y sociales que se encuentran debidamente definidos por la normativa, tales como el acceso a gratificaciones, asignaciones familiares, vacaciones, licencias, compensaciones por tiempo de servicios. Estos beneficios buscan asegurar condiciones laborales dignas, equiparables y coherentes con los principios de igualdad y protección al trabajador consagrados en la Carta Magna y en los tratados internacionales.

De igual modo, el D.L N.º 276 establece la existencia de un sistema de evaluación del rendimiento, cuyo propósito es valorar el desempeño del servidor público en relación con las funciones asignadas, la calidad del servicio prestado y el cumplimiento de institucionales metas. Este mecanismo cumple una doble función: por un lado, garantiza la mejora continua del servicio público mediante la retroalimentación y actualización del personal; por otro, permite fundamentar decisiones relacionadas con ascensos, incentivos o eventuales medidas disciplinarias, siempre dentro del marco del debido proceso administrativo. En teoría, este sistema constituye un elemento esencial para consolidar una gestión pública orientada a resultados y para promover la eficiencia institucional.

No obstante, en la práctica, la aplicación del Régimen de Carrera Administrativa ha enfrentado desafíos derivados de su coexistencia con otros regímenes laborales, lo cual ha generado desigualdades y fragmentación dentro de la administración pública. Sin embargo, en su concepción original, el Decreto Legislativo N.º 276 representa un modelo orientado a

garantizar condiciones estables, justas y coherentes, permitiendo su profesional desarrollo y asegurando la continuidad (Poder Legislativo, 2019).

### **g) Régimen del D.L 728**

El régimen laboral regulado por el D.L N.º 728, constituye uno de los marcos normativos centrales que regulan la relación laboral tanto en el sector privado como en determinadas entidades del público sector. Su naturaleza dual, aplicable indistintamente a ambas esferas, lo diferencia de otros regímenes exclusivos del ámbito estatal y lo configura como un sistema orientado a promover la eficiencia productiva, la formalización laboral.

A través de este régimen se reconocen y regulan diversas modalidades de contratación, permitiendo la existencia tanto de contratos de trabajo a plazo fijo como de contratos a plazo indeterminado. Esta estructura flexible posibilita que los empleadores, incluyendo a las entidades públicas que se rigen por este sistema, puedan ajustar sus necesidades operativas y funcionales a la realidad institucional o empresarial, favoreciendo la contratación temporal para labores eventuales, ocasionales, por incremento de actividad, por obra o servicio específico, entre otras modalidades. Al mismo tiempo, el régimen garantiza que los trabajadores con vínculos continuos y permanentes puedan acceder a la estabilidad propia de los contratos de indeterminada duración.

En cuanto a proteger derechos fundamentales, el régimen del D.L N.º 728 reconoce un conjunto de beneficios laborales y sociales que integran el estándar mínimo de protección al trabajador en el Perú. Entre ellos se encuentran la CTS, las gratificaciones legales de julio y diciembre, las vacaciones remuneradas, la familiar asignación, la participación en utilidades para el sector privado, entre otros derivados derechos de la laboral relación. Tales beneficios responden a la necesidad de garantizar condiciones dignas de empleo y de protección económica frente a contingencias derivadas de la pérdida del trabajo, la temporalidad laboral o la baja de ingresos.

Una característica importante del régimen del D.L. N.º 728 es que presenta un margen mayor de flexibilidad en la contratación respecto de regímenes como el de administrativa carrera del D.L. N.º 276. Esta flexibilidad se refleja, entre otros aspectos, en la posibilidad de suscribir contratos sujetos a modalidad bajo una más amplia variedad de supuestos, en la

facilidad para adecuar la duración de los contratos a las necesidades de la entidad o empresa, así como en la menor rigidez de los procedimientos para el ingreso y el cese del trabajador, siempre bajo la prohibición del despido arbitrario.

Esta flexibilidad, si bien permite una mejor adaptación a las exigencias dinámicas del laboral mercado y a la gestión organizacional, también ha sido objeto de debate, especialmente en su aplicación dentro de la administración pública, dado que puede generar diferencias sustanciales frente a otros regímenes laborales que ofrecen mayor estabilidad o protección reforzada. Sin embargo, en términos normativos, el D.L N.º 728 busca equilibrar la competitividad laboral con estándares mínimos de protección social, configurando un modelo que pretende fomentar la productividad sin renunciar a la protección de los derechos esenciales del trabajador.

En síntesis, el régimen del D.L. 728 representa un sistema laboral que combina flexibilidad, reconocimiento de beneficios esenciales y mecanismos de contratación adaptables, posicionándose como un régimen transversal que articula la protección del trabajador con las necesidades operativas del empleador tanto en el privado sector como en determinadas entidades del Estado (Poder Legislativo, 2024).

#### **h) Régimen del D.L 1057**

El establecido régimen en el D.L N.º 1057, conocido como CAS, constituye un régimen laboral especial y excepcional dentro del público sector, diseñado originalmente para cubrir necesidades de personal de manera flexible y temporal. Este marco normativo surgió como una alternativa transitoria frente a las limitaciones presupuestales y a la rigidez de los regímenes tradicionales, como los previstos en los D.L. N.º 276 y N.º 728, permitiendo a las entidades estatales contratar servidores sin otorgarles la condición plena de trabajadores sujetos a carrera administrativa o a las garantías clásicas del derecho laboral común.

Una característica relevante del régimen CAS es que no reconoce a sus trabajadores la estabilidad laboral propia de los otros regímenes, puesto que se fundamenta en la contratación por plazos determinados y en la posibilidad de renovación sujeta a criterios de disponibilidad presupuestal y necesidad institucional. Esta naturaleza temporal ha generado que los servidores bajo este régimen se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad frente a la decisión

unilateral de la pública administración, lo cual se traduce en una menor protección frente al despido respecto de los trabajadores amparados por otros regímenes estatutarios.

Asimismo, el régimen CAS limita el acceso a un conjunto significativo de beneficios laborales, entre ellos la CTS y las gratificaciones legales, derechos que sí son reconocidos tanto en el régimen de la actividad privada aplicable al sector público (D. L. 728) como en el régimen público de carrera administrativa (D. L. 276). Esta exclusión coloca a los trabajadores CAS en una posición de desventaja en términos de seguridad económica y protección social, especialmente en escenarios de cese o frente a contingencias económicas.

En esa línea, diversos especialistas y organizaciones sindicales han señalado que el régimen CAS ha consolidado una forma de contratación precaria dentro del aparato estatal, pues combina elementos de temporalidad, limitación de derechos y ausencia de mecanismos sólidos de estabilidad. Aunque fue concebido como un régimen excepcional y transitorio, su aplicación sostenida en el tiempo ha generado un incremento significativo del número de trabajadores sujetos a esta modalidad, lo que ha llevado a cuestionamientos sobre su impacto en la calidad del empleo público y en el cumplimiento de estándares mínimos de protección laboral.

Por estas razones, el D. L. 1057 ha sido objeto de críticas constantes, al considerarse que profundiza la precarización laboral en el ámbito público, al instituir un esquema de contratación que, si bien proporciona cierto acceso formal al empleo estatal, restringe derechos fundamentales que resultan esenciales para garantizar condiciones laborales dignas y acordes con los principios del derecho del trabajo. Frente a ello, se han impulsado reformas normativas y pronunciamientos jurisprudenciales orientados a reconocer mejores condiciones de estabilidad y protección a los trabajadores CAS, aunque el debate sobre la necesidad de su eliminación o sustitución por un régimen más equitativo continúa vigente (Poder Legislativo, 2023).

#### **i) Ley del Servicio Civil (Ley 30057)**

La Ley 30057 constituye uno de los intentos normativos más significativos emprendidos en el Perú para reformar integralmente el régimen de empleo público. Su propósito central es impulsar un proceso de modernización institucional, mediante la creación

de un sistema uniforme, coherente y orientado a la calidad del brindado servicio por el Estado. En ese sentido, la ley busca establecer un jurídico marco adecuado que garantice la meritocracia, la profesionalización, la eficiencia, la ética y la transparencia en la pública administración, principios que se consideran adecuada atención de los ciudadanos.

Desde su concepción, la Ley 30057 se planteó como una respuesta a los problemas históricos del sector público peruano, caracterizado por la coexistencia de múltiples regímenes laborales; cuya heterogeneidad ha generado brechas en derechos, condiciones de trabajo, remuneraciones y acceso a la carrera administrativa. Esta multiplicidad de sistemas ha producido distorsiones estructurales, dificultando la movilidad interna del personal, incentivando la desigualdad remunerativa y limitando la implementación de políticas uniformes de gestión del talento humano.

En este contexto, uno de los rasgos más relevantes de la Ley N.º 30057 es su finalidad de unificar progresivamente los laborales regímenes del público sector, sustituyendo los sistemas concurrentes por un régimen homogéneo que permita ordenar y fortalecer la carrera pública. El tránsito hacia este nuevo esquema no solo busca simplificar la estructura laboral, sino también garantizar que los servidores públicos accedan a oportunidades bajo criterios objetivos, donde el mérito se constituya en el eje rector del ingreso, permanencia y ascenso dentro del estatal aparato. En consecuencia, la ley pretende dejar atrás prácticas discrecionales o informales que históricamente han debilitado la institucionalidad del civil servicio.

Asimismo, la Ley del Servicio Civil promueve un modelo de gestión de humanos recursos basado en la evaluación permanente del desempeño y la formación de servidores altamente competentes. Esta visión responde a la necesidad de consolidar una administración profesional pública, capaz de desarrollar políticas eficaces, gestionar adecuadamente los recursos y atender las necesidades ciudadanas con estándares de calidad y responsabilidad.

Por otro lado, la implementación de esta ley también se vincula con rendir cuentas. El nuevo régimen exige procedimientos claros de selección, evaluación y movilidad, así como mecanismos institucionales que prevengan la arbitrariedad y fomenten una cultura integral en el ejercicio de la pública función. En este sentido, la ley no solo regula aspectos laborales, sino que también se orienta a transformar la cultura organizacional de las entidades estatales.

En suma, la Ley N.º 30057 representa un paso trascendental en la reforma del empleo público peruano, pues apuntala la construcción de un moderno sistema, uniforme y meritocrático que busca superar la fragmentación normativa y promover oportunidades iguales para todos los públicos servidores. Su plena implementación constituye un desafío institucional y político, pero también una oportunidad para consolidar un servicio civil profesionalizado que responda adecuadamente a las exigencias del Estado contemporáneo.

### **j) Estabilidad laboral**

La laboral estabilidad compone uno de los principios estructurantes del derecho del trabajo y, en términos generales, se refiere a que un trabajador conserve su puesto de trabajo mientras cumpla adecuadamente las obligaciones propias de su función, sin ser removido de manera arbitraria o injustificada por parte del empleador. Este principio, que forma parte de la protección mínima reconocida a quienes integran una relación laboral, busca asegurar condiciones de seguridad jurídica y continuidad económica para el trabajador, evitando ceses discrecionales que puedan vulnerar su dignidad o afectar su sustento.

En el sector público, la estabilidad laboral se reconoce principalmente a los servidores que se encuentran incorporados en el régimen del D.L. N.º 276, el cual consagra la permanencia en el cargo como una garantía inherente al modelo de servicio civil tradicional. Este régimen establece una relación estatutaria de servicio en la que el trabajador, una vez superados los procedimientos formales de ingreso y alcanzada la condición de nombrado, adquiere estabilidad absoluta, pudiendo ser separado únicamente por causas taxativamente establecidas en la normativa, tales como faltas disciplinarias graves o reestructuraciones institucionales justificadas y debidamente reguladas. En consecuencia, la estabilidad en el régimen 276 no es solo un derecho individual, sino también un mecanismo que busca fortalecer la institucionalidad estatal, asegurando continuidad en la función pública y evitando la política injerencia en la designación o cese del personal.

Sin embargo, esta garantía no se extiende a los trabajadores contratados bajo el régimen del D.L. N.º 1057, cuyo diseño normativo responde a una lógica de temporalidad y flexibilidad. Los servidores CAS están sujetos a contratos de duración determinada, cuya renovación depende de factores como la disponibilidad presupuestal, la continuidad de la necesidad del servicio y la decisión de la entidad empleadora. Este carácter temporal implica que los

trabajadores CAS no gozan de laboral estabilidad plena, lo que los coloca en una situación de vulnerabilidad frente a eventuales ceses o no renovaciones, aun cuando hayan desempeñado sus funciones correctamente. Así, mientras el régimen 276 reconoce una protección robusta frente al despido arbitrario, el régimen CAS opera bajo criterios contractuales que, en la práctica, permiten a la administración cesar al trabajador con mayor facilidad.

La coexistencia de estos regímenes genera una diferencia sustantiva en el tratamiento de los trabajadores del sector público, pues mientras unos acceden a garantías reforzadas que aseguran su permanencia, otros se encuentran sujetos a un esquema precario que depende en gran medida de la discrecionalidad de la administración pública. Esta asimetría ha sido objeto de debate doctrinario y jurisprudencial, al evidenciarse que el propio Estado, que debería ser el garante principal del respeto a los derechos laborales, ha mantenido un sistema fragmentado que deriva en desigualdades injustificadas entre servidores que realizan funciones similares, pero con niveles de protección laboral notablemente distintos.

En suma, la estabilidad laboral, aunque reconocida como un principio fundamental en el sector público, no se aplica de manera uniforme, lo que pone de manifiesto la necesidad de reformas que permitan armonizar los regímenes laborales y garantizar estándares mínimos de protección para todos los trabajadores del Estado. Este contraste entre el régimen de carrera administrativa y el régimen CAS constituye uno de los problemas estructurales más relevantes del empleo público peruano (Torres, 2018).

### **k) Meritocracia**

La meritocracia constituye uno de los principios esenciales que orientan el acceso, la permanencia y el desarrollo dentro de la administración pública moderna. Se entiende como el mecanismo mediante el cual el ingreso a un puesto de trabajo, así como los procesos de evaluación, promoción y continuidad en el servicio público, deben estar determinados exclusivamente por el mérito, las capacidades, la formación, la experiencia y el rendimiento objetivo del individuo, dejando de lado cualquier criterio subjetivo, discrecional o basado en favoritismos personales, políticos o institucionales. De esta manera, la meritocracia se configura no solo como un principio técnico, sino también como un pilar ético que garantiza que la función pública sea ejercida por personas idóneas, competentes y orientadas al servicio del interés general.

En el contexto peruano, esta concepción adquiere especial relevancia en el marco de los regímenes regulados por la Ley N.º 276, sistema que históricamente ha promovido una estructura de empleo público donde la idoneidad profesional es la base del acceso y la progresión dentro de la carrera. Este régimen incorpora procedimientos formales de selección, concursos públicos de méritos, evaluaciones periódicas de rendimiento y mecanismos de promoción basados en la demostración objetiva de competencias. En ese sentido, la meritocracia se convierte en un eje articulador del funcionamiento del servicio civil, pues condiciona tanto la entrada al aparato estatal como la posibilidad de ascender, consolidar una trayectoria profesional y ejercer funciones con mayores niveles de responsabilidad.

Además, la meritocracia se encuentra estrechamente vinculada a los principios de evaluación del desempeño y continuidad funcional, los cuales garantizan que los servidores no solo accedan a los puestos públicos mediante procesos imparciales y transparentes, sino que también se mantengan en ellos en función de su rendimiento real y verificable. La evaluación del desempeño, concebida como un proceso técnico y regular, permite identificar fortalezas, mejorar capacidades y asegurar que el trabajo realizado responda a estándares de eficiencia y calidad. A su vez, la posibilidad de promoción dentro del régimen 276 se fundamenta en el desarrollo de dichas competencias, cerrando el círculo virtuoso entre mérito, evaluación y progresión profesional.

Asimismo, este principio opera como un instrumento para asegurar la igualdad de oportunidades en el público empleo. La meritocracia, al exigir que los procesos de selección se basen en criterios objetivos, verificables y neutrales, contribuye a que todos los postulantes compitan en equitativas condiciones y que los cargos sean ocupados por quienes demuestran mejor preparación y aptitud para desempeñar las funciones requeridas. De esta manera, se evita que la administración pública sea capturada por prácticas discrecionales, redes clientelares o decisiones arbitrarias, fortaleciendo con ello la legitimidad, profesionalización y transparencia del servicio civil.

La meritocracia no solo constituye un estándar técnico para la gestión del humano talento en el Estado, sino que también es un principio estructural que democratiza el acceso al empleo público y garantiza que la administración sea ocupada por personas idóneas, capaces de contribuir eficazmente al cumplimiento de los fines estatales. Su implementación efectiva

resulta, por tanto, indispensable para la consolidación de un servicio civil moderno, eficiente y socialmente confiable (Hernández, 2021).

## **CAPÍTULO II: ANALISIS DEL PROBLEMA A INVESTIGAR**

### **2.1 Problema General**

¿Los diferentes regímenes laborales en la administración pública afectan el principio de igualdad laboral en el ordenamiento jurídico peruano?

### **2.2 Problemas específicos**

¿Existe igualdad de oportunidades en los distintos regímenes laborales de la administración pública según el ordenamiento jurídico peruano?

¿Se brindan las oportunidades laborales sin discriminación en los diversos regímenes laborales de la administración pública dentro del ordenamiento jurídico peruano?

¿Los trabajadores reciben un trato justo y equitativo en los diferentes regímenes laborales de la administración pública conforme al ordenamiento jurídico peruano?

### **2.3 Objetivos**

#### **2.3.1 Objetivo General**

Determinar si los diferentes regímenes laborales en la administración pública afectan al principio de igualdad laboral en el ordenamiento jurídico peruano.

#### **2.3.2 Objetivos Específicos**

Analizar si existe igualdad de oportunidades en los distintos regímenes laborales de la administración pública según el ordenamiento jurídico peruano.

Identificar si se brindan las oportunidades laborales sin discriminación en los diversos regímenes laborales de la administración pública dentro del ordenamiento jurídico peruano.

Determinar si los trabajadores reciben un trato justo y equitativo en los diferentes regímenes laborales de la administración pública conforme al ordenamiento jurídico peruano.

### **2.4 Hipótesis**

En el enfoque cualitativo no se plantean hipótesis previas, ya que no se pretende probarlas, sino descubrir, generar o construir teorías (Hernández et. al., 2014).

No se formulan hipótesis a priori, ya que lo importante es permitir que emerjan patrones y significados desde los datos y la interacción con los participantes (Miguélez, 2005).

La formulación de hipótesis es generalmente inapropiada, ya que el objetivo es explorar

fenómenos desde la perspectiva de los participantes (Flick, 2015).

## **2.5 Justificación**

### **2.5.1 Teórica**

El principio de igualdad laboral resulta tener un rango fundamental reconocido en el ordenamiento jurídico peruano, pues está reconocido por la Constitución, así como por instrumentos internacionales que el propio Estado ha ratificado, especialmente los convenios de la OIT. Desde los supuestos teóricos, el presente caso se genera desde la teoría de la dignidad y la igualdad, teoría que sostiene que "todo trabajador debe recibir igual trato, independientemente del régimen jurídico al que pertenezca", por lo cual desde esta óptica los diferentes laborales regímenes empañan el principio de igualdad, al tener derecho a ser tratados en diferentes formas, regulándose derechos, beneficios o condiciones de trabajo mediante régimen jurídico distinto para un mismo servicio público. La investigación tiene la finalidad de examinar desde la perspectiva doctrinal y normativa cómo estos regímenes se oponen al derecho fundamental de igualdad laboral, así planteando así la contradicción entre la vigencia de los parámetros normativos y su aplicación real.

### **2.5.2 Práctica**

En el ámbito de la actividad práctica, la existencia de cada uno de los diversos laborales regímenes de la pública administración viene siendo debatida, lo que podría estar provocando desigualdades en la actividad ejercida por los compañeros de trabajo que prestan sus servicios en un mismo sector. Esta investigación puede constituirse en una aportación a la vertiente de las posibles derivaciones de la desigualdad, aportando insumos para la elaboración de laborales políticas más justas y equitativas. Los resultados a los que se lleguen serán de interés no solamente para los trabajadores y entidades públicas, sino que también podrán interesar a los legisladores y operadores del derecho en tanto podrían servir para implementar reformas que apunten a un sistema de trabajo más homogéneo garantizando una mayor igualdad entre los trabajadores de la pública administración.

## **2.6 Metodológica**

La investigación se fundamenta en un enfoque metodológico de tipo cualitativo mediante la realización de entrevistas a los letrados expertos en la materia de derecho laboral,

derecho administrativo, que aportan un punto de vista crítico y técnico sobre los efectos que los diversos laborales regímenes en la pública administración. La entrevista permite obtener un análisis a fondo, rico, de cuál es la forma que tienen estos operadores jurídicos de percibir las desigualdades provocadas por los regímenes laborales. Este enfoque cualitativo permite visualizar no sólo los defectos normativos, sino también las posibles soluciones que se podrían arribar a un fin para minimizar el efecto que se produciría sobre el principio de igualdad laboral.

## **2.7 Social**

El estudio tiene un evidente calado social, porque las condiciones laborales que se encuentran en el público sector afectan directamente a miles de trabajadores y trabajadoras del país. Que la investigación se tome la molestia de analizar si los diferentes regímenes laborales dan lugar a desigualdades, ya sea directa o indirectamente, puede ayudar a extender los derechos laborales y, reparar la calidad de vida de las trabajadoras y personales del sector público. Este planteamiento cualitativo va a ser útil para contribuir a la igualdad a la hora de acceder a beneficios y derechos, como también ser un mecanismo de ayuda, para contribuir a establecer la social justicia y al cumplimiento de los fundamentales derechos tal como los proclama la Constitución.

## **2.8 Viabilidad del estudio**

La viabilidad de esta investigación queda garantizada, de una parte, y por otra con vista práctico. Por lo que respecta al primero, cabe reseñar el acceso a información de interés que se puede referir a cada uno de los diferentes laborales regímenes en la pública administración peruana en la medida en que puede haber fuentes normativas de acceso público (leyes, decretos legislativos e incluso sentencias del Tribunal Constitucional) que regulan estos regímenes laborales.

De otro lado, dado que se trata de un estudio cualitativo que recurre a media de entrevistas de abogados con experiencia en derecho laboral y administrativo, hace más sencilla la recolección de datos especializados, la cual estudia la cuestión que se plantea. En lo que respecta a recursos, las entrevistas a abogados pueden ser realizadas en una muestra representativa del colectivo de profesionales del derecho, quienes suelen tener voluntad de debatir cuestiones jurídicas y aportar una óptica técnica y práctica. El coste que representa esta tarea supone una inversión mínima de cara a la existencia de técnicas más caras. Aun así, el

aforo para realizar entrevistas, la logística de la recolección del dato, puede gestionarse eficientemente a partir de herramientas virtuales o presenciales en función de la disposición del entrevistado.

## **CAPÍTULO III: MARCO OPERATIVO**

### **3.1 Tipo**

En un sentido, es un estudio básico porque el trabajo se fundamentará en trabajos anteriores. Su objetivo principal es ofrecer un mayor conocimiento, el cual servirá para el desarrollo y el enriquecimiento de nuestro conocimiento en las teorías correspondientes. Aunque este estudio en sí no abordará de esta manera un problema, sí que nos permitirá profundizar en todos aquellos datos que podemos obtener, con el resultado de adquirir nuevos conocimientos (Bonilla et al., 2020).

Nos partimos de la necesidad de optimizar, los procedimientos, de las normas técnicas y jurídicas que ya existen y cubren las necesidades de la ciencia universitaria.

### **3.2 Diseño**

Se impuso un diseño no experimental transeccional, aprovechando las características del diseño no experimental que permiten diseñar e implementar intervenciones controladas para estudiar la articulación de las categorías del interés. Así las cosas, en la medida en que las categorías objeto de investigación no han sido sometidas a una manipulación deliberada tal y como expresa Corbetta (2007), entramos dentro de la consideración de diseño no experimental.

Por lo que se refiere a lo que es el diseño transeccional, el mismo se trata de aquél cuyo objeto de interés consiste en describir y analizar el tipo de relación que pueden llegar a tener las categorías en un tiempo determinado y, por tanto, como si no se produjeran cambios durante ese tiempo. Sobre esto, Bernal (2010) puntualiza que se trata de un diseño transeccional en virtud de la utilización de un cuestionario en un único momento para la recolección de información y descripción de la relación de categorías que nos hemos planteado.

### **3.3 Enfoque**

El método que se utilizó en la investigación fue de carácter cualitativo, ya que se trata de uno de los enfoques de estudio de las distintas disciplinas, como pueden ser las ciencias sociales, la psicología, la antropología, la educación, entre diferentes disciplinas académicas. Tal y como plantea Hernández (2014), este enfoque lo que busca es la comprensión y el análisis de fenómenos sociales, humanos o culturales, porque es una línea interpretativa, ya que es una línea subjetiva.

### **3.4 Técnicas**

En la investigación conducida por el estudio, se usará como técnica la entrevista. Técnica basada en la interacción que se establece entre el investigador y la persona participante, con la finalidad de proporcionar información a partir de la recogida de datos en la entrevista, para determinar datos en profundidad de ciertos entornos de interés; en la entrevista, se formulan determinadas preguntas de forma previa, con determinada finalidad, para tomar como base las opiniones o formas de experimentar, de percibir o de conocer que tiene la persona entrevistada sobre el tema objeto de investigación (Corbetta, 2007).

### **3.5 Instrumentos**

Los instrumentos son considerados como un grupo de herramientas específicas que son utilizadas en el proceso de recolección de datos. Los instrumentos se escogen desde los inicios de la técnica elegida. En esta investigación se aplicará la guía de entrevista. Hernández (2014) opina que las guías de entrevista son un instrumento para poder obtener información, su estructura contiene preguntas, temas o cuestiones que el entrevistador tendrá que seguir a lo largo del desarrollo de una entrevista.

### **3.6 Población y muestra**

#### **3.6.1 Población**

El sujeto de la investigación es un grupo de abogados especialistas, profesionales con alto grado de especialización en la defensa de los derechos laborales, tal como advierten los diferentes regímenes de la administración pública que pretenden concretar el principio de igualdad laboral, letrados que en busca del alcance que los derechos de los trabajadores las instituciones públicas tienen, tal como subrayan Ibarra et al. (2018) desde que "la población también está definida como el conjunto de todos los elementos u los individuos que en su ser común tienen alguna característica, lo que les permite la relación con los demás y todos ellos son objeto de estudio". La naturaleza de esta población será voluntad si esta es finita o infinita, a partir de que se verá si puede alcanzarse o no enumerar en forma completa todos sus elementos, o sea la población es uno colectivo que tiene la premisa que se puede expandir indefinidamente, en el marco teórico.

Dado que esta población era desconocida, se emplearon criterios de inclusión y exclusión hasta el momento de saturación de la información segmentada de acuerdo con criterios:

Criterios inclusión: abogados litigantes de Arequipa, abogados que en su relación tengan procesos sobre los regímenes laborales, criterios de exclusión: abogados que no hayan llevado procesos sobre los regímenes laborales que chocan con el principio de igualdad laboral.

### **3.6.2 Muestra**

Bonilla et. al. (2020) se refiere a un grupo de elementos que pertenecen al propio conjunto que describe por sus propias características que es la población. El tamaño de la muestra estuvo compuesto por 8 abogados especialistas en los os distintos regímenes laborales en la administración pública violan el principio de igualdad laboral y el tipo de muestreo realizado es no estadístico (muestreo por conveniencia).

### **3.7 Procedimiento de recolección de datos**

Durante la ejecución de la investigación se planifican y desarrollan las fases y los procedimientos que permitan dar cumplida respuesta a los objetivos previamente planteados. Así, una vez finalizadas estas etapas de desarrollo del estudio, en primer lugar, se desarrolla una carta introductoria dirigida a los coincidentes sujetos que componen el estudio para transmitirles de forma clara los objetivos del estudio y la importancia ética del mismo.

Las entrevistas (virtuales) se realizaron siguiendo un protocolo de preguntas asociadas con los tópicos a tener en cuenta. Tras esto, se realizó la transcripción completa de las entrevistas que servirán de base a partir de las cuales se llevará a cabo el análisis cualitativo.

El análisis de las entrevistas pone de manifiesto los patrones y los tópicos emergentes que presentan perspectivas sobre los temas de los que brinda información la siguiente fase del estudio. De tal manera que cada fase de este estudio de investigación será planificada y ejecutada con el máximo cuidado.

### **3.8 Procesamiento de datos**

En el marco de este estudio las fases y el procedimiento del mismo se irán preparando y ejecutándose con un rigor escrupuloso para abordar bien los objetivos. En primer lugar, se prepara una carta de presentación, la que contiene una descripción detallada del estudio, de

forma que se ofrezca una imagen fiel de las finalidades de la misma y del interés ético que tiene. Las entrevistas, bien personales, bien de forma virtual, por medio de Google forms, se llevan a cabo a partir del protocolo de entrevistas e incluidas en el conjunto de preguntas preparadas para abordar los procesos y los contenidos del interés.

A partir de aquí se lleva a cabo una transcripción de las entrevistas de forma que se garantice una buena base para el posterior análisis cualitativo. Las entrevistas se llevan a cabo y se identifican de forma que se vayan identificando patrones, temas emergentes que reporten experiencias muy ricas para orientar bien la siguiente parte de la investigación. En definitiva, cada una de las fases de esta investigación han sido planificados con rigor y se han puesto en práctica con detalle y minuciosidad.

Desde la realización de las entrevistas hasta el análisis en profundidad, cumpliendo un planteamiento lógico y coherente que permita atender bien los propósitos de la investigación.

### **3.9 Aspectos éticos**

Los criterios con carácter ético que se utilizarán a fin de llevar a cabo la investigación son los criterios que explica explícitamente Palacios (2016).

**Credibilidad:** Se trata de evaluar aquellos casos en los que la investigación sea verosímil, así pues, se hace necesario buscar argumentos consistentes con los hechos, los resultados que indique el estudio realizado, que sean los mismos que pueden ser coherentes con los procedimientos de la investigación.

**Transferibilidad o posibilitar la aplicación:** El escenario de trabajo es el estándar por el que tenemos toda la razón, en lo que respecta a la personalidad social. En todos los casos puede ser una referencia para mover las herramientas y las fases de la investigación en un determinado escenario y/o contexto en función de cómo se sitúe ello y el nivel de gravedad, en relación a cómo se le ha hecho la referencia en función de la similitud del proceso que fue elaborado y el investigador y el deseo de hacer esa misma clase de transformación (Palela y Martins, 2016).

**Confirmabilidad:** Con tal de que no se pone ningún obstáculo a la intervención del investigador en el proceso de la investigación, en todos los casos se determinan tanto en lo que respecta al proceso de la investigación, como en lo que concierne al resultado del producto de información que proporcionan las herramientas, las suficientes garantías de que la información

no se encuentra en una situación sesgada ni responde a ninguna manipulación del tipo individual (Bonilla y López, 2016).

## CAPÍTULO IV: LA DISCUSIÓN

### 4.1 Resultados

#### 4.1.1 Determinar si los diferentes regímenes laborales en la administración pública afectan al principio de igualdad laboral en el ordenamiento jurídico peruano

Tabla 1

Cree que los regímenes laborales en el ordenamiento jurídico peruano respaldan el principio de igualdad laboral

Encuestados	Respuestas
E1	No, porque las instituciones de trabajo no dejan de tener régimen o hay diferencia entre ellos
E2	No, porque existen bastantes regímenes laborales, en las diferentes instituciones, porque a nivel del Perú tenemos el régimen laboral y el favor del servidor público
E3	Si
E4	No, porque al existir diversidad de regímenes laborales en virtud de los cuales se realiza la contratación de servidores públicos de la administración pública, habida cuenta del DL 276, DL 728, DL1057 - CAS, Ley 30057 - SERVIR, entre otros, y considerando que un alto porcentaje de servidores públicos realizan labores bajo "locación de servicios" existen diferencias abismales en el otorgamiento de beneficios sociales, de remuneraciones, de derechos laborales, hasta para los servidores que ejecutan las mismas funciones.
E5	Sí, en la regulación legal peruana, el principio de igualdad laboral es respaldado por diversas normas y disposiciones jurídicas que están orientadas a garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en materia laboral.
E6	No. Ya que por los diversos regímenes laborales se dan diferentes beneficios a los trabajadores.
E7	No, porque enunciadas las responsabilidades de carácter laboral, no se advierten los mismos derechos
E8	No, porque son abiertamente discriminatorias y contradicen el principio de igualdad laboral.
E9	No, porque el régimen laboral, deviene en beneficios que otros no lo tienen o existe diferencia entre dichos conceptos.
E10	No, ya que hay trabajadores que realizan el mismo trabajo; no obstante, al estar cubiertos por un régimen laboral distinto su retribución es menor.
E11	No; se encuentran regímenes laborales con beneficios laborales sesgados (REMYPE, CAS, etc.).

Fuente: Basado en entrevistas ejecutadas por el autor (2025)

**Tabla 2**

Considera usted que se han implementado medidas legislativas o políticas para abordar las posibles disparidades derivadas de los diferentes regímenes laborales en la administración pública

<b>Encuestados</b>	<b>Respuestas</b>
<b>E1</b>	No, existe una desigualdad en la cantidad de beneficios laborales para los diferentes regímenes laborales
<b>E2</b>	O sea, si, con ley servirse se intenta llegar a un igualar a la igualdad, pero en la práctica no llega a buen término y esa norma hasta ha tenido modificaciones es decir no es que a través del tiempo haya existido avance.
<b>E3</b>	No, algunos regímenes laborales todavía tienen más beneficios laborales, aun cuando tienen las mismas funciones de trabajo (ejem. Cas y /728)
<b>E4</b>	Sí, hay un avance importante con la Ley 30057 - SERVIR, para consolidar los regímenes laborales en el sector público, pero la problemática es que les resulta especialmente muy complicado a sus entidades llevar a cabo el tránsito de la misma y esto retrasa la aplicación de dicha norma.
<b>E5</b>	Sí, en varios países existen leyes y políticas para paliar las diferencias por los diversos regímenes laborales en la administración pública y a la vez tienden a solventar los problemas crear discriminación, de generar transparencia e igualdad de oportunidades de los trabajadores pertenecientes al sector público, Ámbito en el que se desarrolla el régimen laboral.
<b>E6</b>	Sí, pero a la realidad que vivimos hoy no llegan a ser suficientes e incluso, la diferencia entre trabajadores con distintos regímenes laborales se mantiene.
<b>E7</b>	No.
<b>E8</b>	La Ley SERVIR sí, por ejemplo, pero esta no se puso en práctica debido a la oposición de los mismos trabajadores afectados y las organizaciones sindicales de trabajadores.
<b>E9</b>	No, por lo tanto, hoy en día en el Perú existen diferencias salariales para con los diferentes regímenes laborales.
<b>E10</b>	No, por el contrario, nacen regímenes laborales como el CAS que tenía que ser temporal y que, hasta hoy, sigue vigente.
<b>E11</b>	Sí; pero no mínimas como es el caso de las reguladoras del régimen laboral general CAS que en los diferentes sectores actualmente se están aprobando o se están tramitando leyes para el pasaje hacia el régimen laboral D. Legal. 728 o algún régimen laboral especial de algún sector público en específico (Salud, educación, militar, etc.)

Fuente: Basado en entrevistas ejecutadas por el autor (2025)

## **Descripción**

En relación con las consideraciones sobre si los distintos regímenes laborales existentes en el ordenamiento jurídico peruano garantizan efectivamente el principio de igualdad laboral, la mayoría de los encuestados manifiesta que ello no ocurre. Según señalan, la coexistencia de múltiples regímenes laborales con estructuras de beneficios, remuneraciones y condiciones de trabajo claramente diferenciadas genera desigualdades tangibles entre los trabajadores, incluso en aquellos casos en los que desempeñan funciones análogas o cumplen con responsabilidades de similar naturaleza. Esta fragmentación normativa, lejos de promover una igualdad material, reproduce brechas que se traducen en percepciones de inequidad y trato diferenciado dentro de las instituciones públicas y privadas.

Asimismo, los participantes subrayan que, si bien el marco jurídico peruano contiene disposiciones orientadas a reforzar la igualdad de oportunidades y la prohibición de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, dichas normas terminan relegadas frente a la multiplicidad de regímenes especiales. La estructura actual impide, en la práctica, la aplicación plena del principio constitucional de igualdad, dado que la normativa sectorial o particular prima sobre los esfuerzos generales de homogenización. De este modo, las reglas que buscan consagrar la igualdad formal quedan debilitadas por un diseño administrativo que legitima diferencias de trato que no siempre se justifican por criterios objetivos.

Las respuestas obtenidas permiten advertir la necesidad urgente de revisar y reformar el sistema de regímenes laborales vigente en el país. Para los encuestados, la persistencia de sistemas paralelos con beneficios y derechos heterogéneos constituye un factor generador de discriminación interna, que impacta no solo en la percepción de justicia laboral, sino en el clima institucional, la motivación del trabajador y la eficiencia en el cumplimiento de funciones. En consecuencia, consideran indispensable avanzar hacia un marco más equitativo, que garantice condiciones homogéneas de beneficios, salarios y derechos laborales, evitando así que trabajadores que desarrollan actividades semejantes se encuentren sometidos a tratos desiguales sin fundamento jurídico suficiente.

En esa misma línea, los resultados presentados en la tabla 2, relativa a si se han implementado normas o medidas políticas destinadas a contrarrestar las diferencias derivadas de los laborales regímenes coexistentes en la pública administración, reflejan nuevamente una percepción

mayoritaria de ausencia de acciones efectivas. Los encuestados indican que las brechas persisten de manera estructural y que, a pesar de algunos intentos de reforma, las diferencias en beneficios y derechos continúan siendo un aspecto constitutivo de cada régimen laboral dentro del sector público. Estas asimetrías, según señalan, terminan reproduciendo inequidades entre trabajadores que, en esencia, cumplen funciones similares o desempeñan cargos equivalentes.

Sin embargo, un sector de participantes reconoce la existencia de determinadas normas cuyo propósito ha sido precisamente el de avanzar hacia una mayor uniformidad, como es el caso de la Ley N.º 30057. Esta norma estuvo concebida para homogeneizar los laborales regímenes dentro de la pública administración, estableciendo lineamientos transversales para el acceso, permanencia, desarrollo y evaluación del personal. No obstante, los encuestados advierten que su implementación ha sido sumamente limitada debido a la elevada complejidad administrativa, la resistencia de diversos colectivos laborales y las modificaciones normativas posteriores que han restringido su aplicación progresiva. Todo ello ha impedido que los objetivos iniciales de la reforma se materialicen plenamente.

En definitiva, las opiniones recopiladas manifiestan la necesidad de apadrinar medidas normativas y políticas sólidas, sostenibles y aplicables en el tiempo, que permitan reducir la dispersión de los regímenes laborales y avanzar hacia una verdadera equiparación de beneficios y derechos dentro de la administración pública. Los encuestados coinciden en que las reformas laborales no solo deben ser promulgadas, sino también implementadas con rigor, evitando que queden neutralizadas por la complejidad burocrática o por la resistencia de ciertos sectores que buscan mantener las ventajas particulares de sus regímenes. Solo a través de un proceso de reforma coherente, progresivo y articulado será posible garantizar que el principio de igualdad laboral trascienda de su formulación normativa y una efectiva realidad para todos los trabajadores del país.

#### 4.1.2 Analizar si existe igualdad de oportunidades en los distintos regímenes laborales de la administración pública según el ordenamiento jurídico peruano

**Tabla 3**

Considera usted que existen medidas efectivas para promover la igualdad de oportunidades en los distintos regímenes laborales de la administración pública en Perú

<b>Encuestados</b>	<b>Respuestas</b>
<b>E1</b>	Opino que no. No se observa que los beneficios en "período laboral" sean los mismos
<b>E2</b>	No, por no contar con principios éticos aplicables a los procesos de selección y de evaluación del presupuesto.
<b>E3</b>	No, porque ejecutivo y legislativo no se han elevado.
<b>E4</b>	No, porque, aunque efectivamente la Ley 30057 busca la unificación de los regímenes laborales de las entidades; su rezagado progreso en los distintos tipos de entidades (las entidades privadas, entidades públicas) hacen poco eficaz su implementación.
<b>E5</b>	Si, existen diferentes medios e Instrumentos eficaces para promover igualdad de oportunidades en los regímenes laborales de la administración pública en Perú.
<b>E6</b>	Si, se propongan leyes con el fin de unificar la igualdad laboral entre los trabajadores de la administración pública a partir de sus legisladores, sin embargo, poco o nada se está logrando
<b>E7</b>	No, por actos de corrupción.
<b>E8</b>	Si, lo concursos públicos, por ejemplo, salvo corrupción, tráfico de influencias
<b>E9</b>	Si, está la Ley 30057, su reglamento y normas conexas.; sin embargo, la fecha de su implementación, no se presenta en todo el país.
<b>E10</b>	No, porque desde la postulación a un puesto de trabajo, la evaluación es diferente de algunos con entrevista y otros en mayor rigurosidad.
<b>E11</b>	Sí, serian adecuadas las normas profesionales actuales y las bases de concursos que se muestran, dichas bases y que se realizan en Internet, de la cual hoy en día todos tienen acceso, y tal acceso no discrimina a ningún tipo de condición, ni de sexo, ni de raza, ni de religión, sino que en el acceso a un puesto profesional.

Fuente: Basado en entrevistas ejecutadas por el autor (2025)

**Tabla 4**

Cree usted que existe discriminación o sesgo en los procesos de selección y contratación en los diferentes regímenes laborales de la administración pública

<b>Encuestados</b>	<b>Respuestas</b>
<b>E1</b>	Con esto creo que no hay igualdad, ya que hay diferenciación para cada régimen en el trabajo
<b>E2</b>	Sí, por compadrazgos y que el empoderamiento de la mujer se va consolidando.
<b>E3</b>	Sí, aunque las convocatorias son iguales y vienen por ley, la selección, sin embargo, dista mucho de proceso transparente basado en selección de capacidades.
<b>E4</b>	Sí, según mi experiencia en el sector público, hay pocas entidades que de verdad tengan un proceso de selección, haciendo la contratación mediante directa a lo que a menudo se asocia al respaldo político dado por la persona con mayor autoridad de la entidad, lo que no es sinónimo de que haya las mismas posibilidades para todas las personas.
<b>E5</b>	Sí, la discriminación y el sesgo en procesos de selección y contratación en la administración pública son problemáticas reconocidas en la gran mayoría de países. Porque, a pesar de que existen leyes y políticas diseñadas para promover igualdad de oportunidades como para prevenir la discriminación, en la práctica pueden darse hasta otras formas de sesgo.
<b>E6</b>	Sí, a la actualidad se sigue con la discriminación en los procesos de selección donde en algunos casos optan con trabajadores del lugar donde ocurre la convocatoria o de una determinada edad, entre otros aspectos que toman en consideración, los cuales constituyen como discriminatorios.
<b>E7</b>	En caso de si, por cuestiones de corrupción
<b>E8</b>	Y no; porque los requisitos son para todas y todos, teniendo que transparentarse los procesos de selección en sus diferentes fases.
<b>E9</b>	Sí, porque las instituciones públicas se encontraban politizadas.
<b>E10</b>	Sí, ya he expuesto lo anterior.
<b>E11</b>	Y no, porque todas y todos pueden acceder a postular y aplicar a un puesto de servidor o funcionaria pública con criterios objetivos de las bases de los concursos públicos.

Fuente: Basado en entrevistas ejecutadas por el autor (2025)

### **Descripción**

En la tabla 3, referida a la existencia de medidas efectivas que garanticen la igualdad de oportunidades entre los distintos regímenes laborales aplicables en la pública administración

peruana, la mayoría de los encuestados sostiene que tales medidas, en términos reales, no existen o no se han implementado con eficacia. Según manifiestan, persisten diferencias sustanciales tanto en los beneficios como en los procedimientos de selección, evaluación y promoción interna entre los diversos regímenes laborales, lo que configura un escenario de desigualdad en el acceso, permanencia y desarrollo profesional dentro del público empleo. Esta heterogeneidad normativa no solo genera brechas formales, sino que se traduce en desigualdades materiales que afectan directamente a los trabajadores, especialmente a aquellos que integran regímenes con menores garantías o condiciones laborales menos favorables.

Pese a ello, algunos participantes reconocen la existencia de instrumentos y mecanismos normativos, como la Ley N.º 30057, los concursos públicos de méritos y una serie de disposiciones legales orientadas a establecer parámetros homogéneos para el acceso al servicio público. Sin embargo, subrayan que dichos instrumentos no han alcanzado un impacto efectivo debido a diversos factores: la escasa implementación de la normativa, los prolongados periodos de transición para su aplicación en las entidades estatales y la persistencia de prácticas institucionales indebidas o la manipulación de procedimientos administrativos. Estas circunstancias han limitado de manera significativa la posibilidad de que la igualdad de oportunidades se materialice en la práctica cotidiana de la pública administración.

En consecuencia, las expresadas opiniones por los encuestados revelan la necesidad urgente de fortalecer la institucionalidad existente, implementar de manera oportuna y estricta las normas vigentes y garantizar procesos de selección, contratación y evaluación laboral totalmente transparentes. Para ellos, solo a través de una aplicación real y no meramente formal de la legislación se podrá avanzar hacia una igualdad sustantiva dentro del aparato estatal. Esto implica no solo la aprobación de nuevas normas, sino también la vigilancia permanente de su

cumplimiento, la reducción de las interferencias políticas o personales y la consolidación de un sistema meritocrático que asegure oportunidades equitativas para todos los postulantes y trabajadores del público sector.

Por su parte, en relación con la tabla 4, referida a la percepción sobre la existencia de discriminación o sesgos en los procesos de selección y contratación en la pública administración, particularmente en función de los diferentes regímenes laborales, la totalidad de los entrevistados considera que sí existe algún nivel de discriminación o trato desigual. Argumentan que, en numerosos procesos, no se alcanzan plenamente los principios de transparencia y objetividad que deberían regir la actuación administrativa. Según describen, es habitual la presencia de prácticas como el compadrazgo, la influencia de relaciones personales, la intervención política, favoritismos o la aplicación de criterios subjetivos que distorsionan el principio de igualdad de oportunidades. Esta situación refuerza la percepción de que los procesos no siempre responden a estándares técnicos, sino a factores externos que condicionan la selección del personal.

Sin embargo, los informantes también reconocen la existencia de normas que regulan de manera objetiva los requisitos para postular a una plaza pública y que establecen criterios meritocráticos en diversas etapas de los concursos. Incluso señalan que en algunos casos los procesos sí se desarrollan bajo parámetros de transparencia y evaluación por méritos, aunque estos casos no logran revertir la percepción general de desconfianza debido a la insuficiente consistencia del sistema y a la presencia de irregularidades en fases clave de selección. La falta de una implementación uniforme de la meritocracia genera un escenario mixto: normas que buscan asegurar la imparcialidad y prácticas institucionales que, en ocasiones, socavan su efectividad.

En tal sentido, las opiniones recogidas subrayan que resulta indispensable fortalecer los mecanismos de control, fiscalización y supervisión en materia de selección y contratación pública. Para los encuestados, la defensa de estos mecanismos constituye un eje fundamental para garantizar procesos libres de interferencias políticas o personales, así como para promover una cultura administrativa basada en la equidad, la objetividad y el reconocimiento del mérito y las competencias. De este modo, se busca consolidar un sistema laboral público que asegure igualdad de oportunidades y que permita recuperar la confianza ciudadana en la transparencia de la administración del talento humano dentro del Estado.

#### **4.1.3 Identificar si se brindan las oportunidades laborales sin discriminación en los diversos regímenes laborales de la administración pública dentro del ordenamiento jurídico peruano**

**Tabla 5**

Opina que deberían promulgarse disposiciones legales para prevenir la discriminación en el acceso a oportunidades laborales en los distintos regímenes de la administración pública en Perú

<b>Encuestados</b>	<b>Respuestas</b>
<b>E1</b>	Considero que sí a fin de garantizar la igualdad de oportunidades
<b>E2</b>	Si, a fin de considerar a las personas con discapacidad.
<b>E3</b>	No, ya que no se trata de más legislación, ya que la solución que se impone es más control gubernamental.
<b>E4</b>	Sí, porque debe garantizarse las mismas oportunidades laborales para todas las personas a fin de que las entidades tanto públicas como del ámbito privado cuenten con el personal idóneo para el cumplimiento de sus fines.
<b>E5</b>	Si; la promulgación de disposiciones legales a fin de prevenir la discriminación en el acceso a las oportunidades laborales como en el caso de la administración pública en el Perú, debe considerarse como un ámbito necesario a fin de promover la igualdad y la inclusión de las personas en el ámbito laboral.
<b>E6</b>	Si, sin duda; Se deben tomar medidas a fin de evitar la discriminación para el acceso al trabajo.
<b>E7</b>	Si.

<b>E8</b>	No; sí, existe normativa, lo que no existe es la fase operativa, pues está ausente o mal regulada la parte del control.
<b>E9</b>	Sí, porque existen normas, pero en la práctica o en la realidad, efectivamente se dice que se aplican, pero no funciona así.
<b>E10</b>	Ciertamente, en virtud de que la oferta y evaluación tenga la estandarización.
<b>E11</b>	No, pienso que con la legislativa vigente es suficiente para poder controlar y poder garantizar la detección de algún hipotético caso de discriminación de acceso en el trabajo público.

Fuente: Basado en entrevistas ejecutadas por el autor (2025)

### Tabla 6

Cree usted que los mecanismos de selección y contratación utilizados en los diferentes regímenes laborales de la administración pública peruana se aplican de manera no discriminatoria

<b>Encuestados</b>	<b>Respuestas</b>
<b>E1</b>	Considero que no, a los mecanismos de selección ya que son diferentes para cada régimen laboral de la administración pública.
<b>E2</b>	Sí en algunos casos.
<b>E3</b>	Es muy amplio el concepto de discriminación, si hace alusión a factores socioculturales, en su mayoría no, pero si hace referencia a favoritismos, sí, ocurre con mucha frecuencia.
<b>E4</b>	No, no en su totalidad, si bien hay entidades que realizan sus procesos de selección y contratación de forma transparente y no discriminatoria, garantizando las mismas oportunidades, pero hay un gran número de entidades que realizan todo lo contrario, lo cual desemboca en la selección de los servidores públicos no idóneos.
<b>E5</b>	Sí, la percepción sobre si los mecanismos de selección y de contratación en la administración pública peruana se dan de forma no discriminatoria, dependerá de las experiencias individuales y de la mirada de las diferentes instancias que forman parte del sistema.
<b>E6</b>	No, que se dan actos discriminatorios no significa que los públicos sean distintos a lo que ocurre en otros ámbitos.
<b>E7</b>	No, por actos de corrupción.
<b>E8</b>	No, porque falta la transparencia y las instituciones se encuentran altamente politizadas.
<b>E9</b>	No, porque la politización del sector público genera discriminación.
<b>E10</b>	No, la situación no es así ya que se presentan diversos tipos de evaluaciones, algunas con estrictas pautas y otras sin ninguna rigurosidad.

---

<b>E11</b>	Por lo que si, podemos afirmar que no se observa mayor discriminación a la hora de proceder a la selección a seguir en cada régimen laboral, sino que contar con los criterios objetivos pertinentes que versan sobre el ingreso a una carrera como servidor y/o funcionario público de cada sector en concreto.
------------	--

---

Fuente: Basado en entrevistas ejecutadas por el autor (2025)

## **Descripción**

En la tabla 5, referida a la existencia de disposiciones legales orientadas a prevenir la distinción en el acceso a congruencias laborales dentro de los regímenes distintos aplicables en la pública administración peruana, la mayoría de los encuestados sostiene que sí existen normas con dicho propósito. Según expresan, el marco jurídico vigente incorpora mandatos destinados a garantizar la igualdad de oportunidades y a prohibir cualquier forma de discriminación hacia los postulantes, incluidas las personas con discapacidad, grupos vulnerables y, en general, toda persona que aspire a integrarse al servicio público. Además, los encuestados consideran que asegurar esta igualdad es fundamental no solo por cogniciones de justicia social y permite a las entidades públicas seleccionar al personal más idóneo para cumplir eficazmente sus funciones y objetivos institucionales.

No obstante, los participantes destacan que, a pesar de la existencia de estas disposiciones, el problema principal reside en su deficiente aplicación. Según señalan, las normas orientadas a prevenir la discriminación suelen quedar en el plano declarativo debido a la inexactitud de mecanismos de supervisión, control y fiscalización robustos. Esta ausencia de vigilancia eficaz conduce a que la ejecución real de los principios sea irregular y, en muchos casos, insuficiente. Algunos encuestados incluso advierten que la solución no pasa necesariamente por promulgar más normas, sino por fortalecer de manera sustantiva los mecanismos de cumplimiento,

fiscalización y sanción, con el fin de asegurar que las leyes existentes se apliquen de manera correcta, oportuna y uniforme.

En consecuencia, las opiniones recogidas evidencian la importancia de mejorar los sistemas y procedimientos de supervisión en torno a los procesos de selección en el sector público. De acuerdo con los respondientes, resulta imprescindible garantizar la estricta aplicación de las disposiciones vigentes legales y, adicionalmente, implementar acciones concretas que permitan notificar la discriminación dentro del acceso al empleo público. Solo mediante un cumplimiento efectivo de la normativa y un seguimiento riguroso de los procedimientos será viable avanzar hacia un entorno justo, inclusivo y equitativo.

Por otra parte, en lo que respecta a la tabla número 6, relativa a los mecanismos de selección y contratación empleados bajo los diferentes laborales regímenes presentes en la pública administración peruana, la mayoría de los encuestados afirma que no existe uniformidad ni igualdad real en dichos mecanismos. Argumentan que persisten diferencias significativas en los procedimientos de selección, así como una marcada falta de transparencia, la presencia de prácticas de favoritismo, la influencia de relaciones personales y una creciente politización institucional. Estas condiciones, según expresan, generan un escenario de desigualdad que limita las oportunidades de acceso a un empleo público para todos los postulantes en igualdad de condiciones.

Sin embargo, algunos de los sujetos consultados matizan esta percepción al señalar que, en determinadas entidades, sí se llegan a aplicar de manera adecuada los mecanismos de selección, dependiendo del grado de cumplimiento institucional y de la cultura organizacional existente. De igual forma, un grupo minoritario de participantes considera que no existe discriminación propiamente dicha, sino que las diferencias se deben a los criterios técnicos de ingreso,

evaluación y contratación establecidos para cada régimen laboral o sector administrativo. Para estos encuestados, la heterogeneidad de los procedimientos no necesariamente implica discriminación, sino diferencias estructurales entre los sistemas laborales vigentes.

Por tanto, las opiniones de los entrevistados convergen en la necesidad de fortalecer la transparencia en los procesos de selección y contratación, reducir la influencia política y personal en las decisiones administrativas y asegurar la aplicación efectiva de criterios meritocráticos en todas las etapas de evaluación. De esta manera, se busca construir procesos imparciales, objetivos y coherentes, rechazando cualquier tipo de sesgo o práctica que afecte la equidad en el acceso al servicio público.

#### **4.1.4 Determinar si los trabajadores reciben un trato justo y equitativo en los diferentes regímenes laborales de la administración pública conforme al ordenamiento jurídico peruano**

**Tabla 7**

Considera usted que las normativas laborales garantizan un trato justo y equitativo a los trabajadores en los diferentes regímenes laborales de la administración pública peruana

<b>Encuestados</b>	<b>Respuestas</b>
<b>E1</b>	Las normas actuales no, ya que los beneficios no son los mismos.
<b>E2</b>	Si, existe la regulación de los derechos de los trabajadores.
<b>E3</b>	No, actualmente existen regímenes con más beneficios y protección laboral y los trabajadores que prestan iguales funciones y ejerzan cargos iguales.
<b>E4</b>	No, el hecho de que existan diferentes regímenes laborales en la administración pública, donde existen los mismos beneficios laborales, pero hay grandes diferencias, impide un trato justo y equitativo a los servidores que se desempeñan en este ámbito por lo que es necesario unificar los derechos laborales.
<b>E5</b>	No, el tema de si las leyes laborales garantizan un trato justo y equitativo a los trabajadores de los diferentes regímenes laborales de la administración pública peruana, es un tema que resulta muy complejo y podrá variar según muchas de las variables que se tengan en cuenta, entre otras la interpretación de cada normativa, así como la aplicación.

<b>E6</b>	Si, orientado Supervisando y sensibilizando a las autoridades competentes se podría lograr un trato justo y equitativo.
<b>E7</b>	No, no existe la misma base de derechos a cambio de las mismas responsabilidades laborales.
<b>E8</b>	No; porque las remuneraciones y los beneficios laborales son diferentes en los diferentes regímenes laborales existentes (728, 276, 1057, 30057 entre otras).
<b>E9</b>	No, sin embargo, si existe un régimen determinado y permanece en él, se podría decir que se encuentra a gusto, lo mismo da si es por cualquier motivo.
<b>E10</b>	No.
<b>E11</b>	No, Los regímenes laborales generales de la administración pública CAS y D. Leg. 276, hoy en día no le superan los regímenes laborales 728 y de la Ley Servir.

Fuente: Basado en entrevistas ejecutadas por el autor (2025)

### Tabla 8

Cree usted que es necesario uniformizar los derechos laborales en los regímenes de contratación pública para garantizar la equidad y el trato justo a los trabajadores

<b>Encuestados</b>	<b>Respuestas</b>
<b>E1</b>	Considero que, en primer lugar, se debe garantizar la igualdad de condiciones y la justificación del derecho de todos los empleados.
<b>E2</b>	Sí, siempre y cuando se homologuen las categorías del nivel de remuneración en los diferentes pliegos y niveles estatales hasta el momento de la homologación.
<b>E3</b>	Sí, significaría evitar en mucho los conflictos internos.
<b>E4</b>	Sí, porque es necesario darles a todos los servidores públicos los mismos derechos y beneficios justos y equitativos.
<b>E5</b>	Sí, creo que la homogeneización de derechos laborales en los sistemas de contratación pública hace falta para garantizar la igualdad y el trato justo a los trabajadores; la homogeneización de derechos laborales puede ayudar a varios aspectos verdaderamente importantes.
<b>E6</b>	Sí, es necesario por la salud de los trabajadores y su economía, con ello se contribuirá al crecimiento profesional y al bienestar general de los mismos.
<b>E7</b>	Si.
<b>E8</b>	Sí, para cumplir las exigencias del derecho constitucional y de los tratados internacionales que han sido suscritos por el Perú.
<b>E9</b>	Sí, pero es una tarea complicada que requiere del esfuerzo honesto de las personas.
<b>E10</b>	Si

---

<b>E11</b>	Sí; todos deben recibir los mismos beneficios laborales en todos los sectores, eso podría asegurar un incentivo hacia el servidor público para que pueda tener una mayor libertad en la toma de decisiones y no estar en la presión política de cada sector.
------------	--

---

Fuente: Basado en entrevistas ejecutadas por el autor (2025)

## **Descripción**

En la tabla 7, relativa a la garantía de un trato justo y equitativo hacia los trabajadores en el marco de la normativa laboral vigente dentro de los distintos regímenes de la pública administración peruana, la mayoría de los encuestados manifiesta que dicha garantía no se cumple plenamente. Señalan que persisten diferencias significativas en cuanto al acceso y disfrute de derechos laborales, prestaciones, remuneraciones, beneficios y condiciones contractuales, incluso entre servidores que desempeñan funciones idénticas o ocupan cargos similares. Esta multiplicidad de regímenes, según afirman, genera una fragmentación estructural que dificulta la consolidación de un trato equitativo, al producir disparidades injustificadas dentro del mismo aparato estatal. La coexistencia de estos sistemas diferenciados termina por minar los principios de igualdad laboral que deberían regir la función pública.

Pese a ello, algunos participantes reconocen que existen normativas laborales que, en teoría, establecen estándares comunes de protección y garantías mínimas para el personal del sector público. Consideran que, con una adecuada supervisión, un control más eficiente y una mayor sensibilización de las autoridades competentes, sería posible avanzar hacia un trato más justo, homogéneo y atento de los fundamentales derechos de todos los servidores públicos. Para este grupo, el problema no radica únicamente en la fragmentación normativa, sino también en la falta de mecanismos institucionales capaces de asegurar una aplicación coherente y uniforme de las disposiciones laborales.

En consecuencia, las respuestas de los entrevistados subrayan la necesidad de unificar o, al menos, armonizar los regímenes laborales del público sector con el fin de reducir las brechas existentes y garantizar un laboral entorno más equitativo, libre de situaciones de discriminación o de tratos diferenciados sin justificación objetiva. La unificación, según señalan, permitiría no solo disminuir las desigualdades estructurales, sino también fortalecer la cohesión institucional, promover la estabilidad laboral y mejorar la eficiencia en la gestión del humano talento dentro del Estado.

Por otra parte, en la tabla 8, referida a la unificación de los derechos laborales de los diferentes regímenes de pública contratación como vía para garantizar la equidad y el justo trato en el ámbito del trabajo, la mayoría de los encuestados se muestra favorable a dicha propuesta. Consideran que la unificación constituiría un paso fundamental hacia el fortalecimiento de la equidad laboral, la reducción de conflictos internos y la promoción de un trato uniforme y digno para todos los servidores públicos, sin distinción del régimen contractual al que pertenezcan. Para ellos, la estandarización de derechos permitiría consolidar un modelo más justo y evitaría situaciones de discriminación entre trabajadores que cumplen funciones equivalentes.

Sin embargo, los participantes también advierten que, aunque la unificación de los derechos laborales es deseable y necesaria, su implementación resulta compleja. Señalan que este proceso exige el compromiso articulado y sostenido tanto de las autoridades competentes como de las y los trabajadores, pues involucra reformas profundas que deben enfrentar resistencias institucionales, barreras administrativas y obstáculos políticos. La unificación, por tanto, no se limita a un acto normativo, sino que requiere un esfuerzo integral, progresivo y coordinado que asegure su viabilidad y eficacia.

Finalmente, las opiniones expresadas por las personas entrevistadas coinciden en destacar la importancia de avanzar hacia la unificación de los derechos laborales mediante el establecimiento de un normativo marco sólido, claro y coherente, que permita garantizar condiciones de igualdad real en todos los sectores de la pública administración. Para ello, resultará imprescindible que las reformas se alineen con los constitucionales principios de igualdad y no discriminación, así como con los compromisos asumidos por el Perú en los internacionales tratados en materia de derechos laborales y derechos humanos. Solo a través de un marco normativo unificado y de una implementación efectiva será posible construir una administración pública justa, moderna e inclusiva.

#### **4.2 Discusión**

A lo largo de su historia, los regímenes laborales que han regido en la administración pública peruana han sido fragmentarios, provocando desigualdad en cuanto a derechos, beneficios y laboral vde los trabajadores de este sector. En el presente, coexisten variados regímenes como el D.L N° 276, el D.L N.° 728, el régimen CAS y la Ley N° 30057. Tal diversidad ha generado inequidades respecto de los derechos laborales; así, aun cuando se cumplen funciones similares, se da la posibilidad de recibir distintas remuneraciones, beneficios y estabilidad, lo que ha motivado el surgimiento de múltiples demandas politizadas y de debates desde el ámbito académico respecto de la necesidad de una reforma integral que garantice una mayor igualdad en la pública administración.

Por su parte, el principio de igualdad laboral en el ordenamiento jurídico peruano está consagrado en la Constitución, el cual determina que todos los trabajadores tienen derecho, sin distinción alguna, a condiciones laborales justas y equitativas. Asimismo, desde el ámbito de los instrumentos internacionales, el Convenio N° 111 de la OIT ratificado por Perú también

consagra el compromiso de la lucha del Estado contra la discriminación en el empleo y en la promoción de la igualdad. Dicho esto, el hecho de existir un elevado número de regímenes laborales ha supuesto durante mucho tiempo un gran obstáculo para que este principio se haya podido llevar a cabo en la práctica, ya que en particular la existencia de diferencias claras en las prestaciones que la legislación asigna a un funcionario público confirma que, en la práctica, no se respeta la igualdad, según el principio que nos interesa. En este sentido, resulta fundamental promover la modificación de las normas laborales en la pública administración en la línea de la armonización y progresiva homogeneización en el marco de los laborales derechos, de forma que se respete la igualdad e impulsar la profesionalización y la eficiencia de la labor del funcionario.

Este último punto está en el origen de la contraposición, respecto del objetivo de este trabajo, el objetivo general y los obtenidos de dos de los autores que hemos estado tratando, aquellos de Loor y Vaque, que llegaron a la conclusión de que el hecho de que dentro de la misma administración pública coexistan diferentes normativas laborales con el consiguiente malestar y presuntas discriminaciones entre los trabajadores, resulta un punto similar, ya que en ambos casos se puede observar que el hecho de que, a pesar de que los diferentes funcionarios se ocupen de tareas iguales o similares, la existencia distinción laboral es algo completamente el contrario al principio de igualdad y no discriminación , la existencia de aquello hace que regulen que sea necesario para asegurar que en términos de derechos y prestaciones, los trabajadores deben tener unas condiciones iguales y homogéneas.

Además, se establece una concordancia con los resultados logrados por Tanina (2021), quien señaló, mediante un comparativo análisis de las normativas laborales de Ecuador y otras naciones, que el hecho de existir diversos regímenes en el público sector puede influir en la

equidad de acceso a los derechos laborales; el estudio de Tanina sostiene, al igual que sucede en el contexto peruano, que para poder alcanzar una igualdad de derechos es necesaria la unificación de los laborales regímenes en el ámbito del público sector.

Así mismo, se muestra una discrepancia con los resultados logrados por Contreras (2023), quien indagó sobre el principio de igualdad en la Ley Orgánica del Servicio Público en base a un enfoque cualitativo y el cual concluyó que la inaplicación del principio de igualdad se sustenta por la existencia de diferencias al distribuir los días feriados por región y sector laboral, las que se establecen como una discriminación indirecta. Aunque su estudio también hace mención de la desigualdad laboral en el público sector, se centra en una dimensión diferente a la de este análisis, la que destaca las diferencias relacionadas con los beneficios y derechos de bien por la coexistencia de diferentes laborales regímenes en la pública administración.

Con respecto al primer objetivo específico que consiste en determinar si existe igualdad de oportunidades en los diversos regímenes laborales de la pública administración según el jurídico ordenamiento, existe una concordancia con los hallazgos de Ayala (2020), quien argumenta que, si bien hay esfuerzos normativos por parte de las públicas autoridades para conseguir igualdad de oportunidades en el régimen laboral público, su implementación, en cambio, no termina siendo efectiva. Tanto su investigación como la del presente estudio afirman que efectivamente existen normativas que buscan garantizar igualdad de oportunidades de acceso en el público empleo; sin embargo, también hacen hincapié en que aún continúan existiendo diferencias en beneficios y a nivel de procedimientos de selección, lo que fruto de esta situación anula la efectividad de estas regulaciones, entre otras.

De igual forma, existe una concordancia con el producto de la investigación de Mattos (2023) quien analizó la existencia de desiguales regímenes laborales en la pública administración y la existencia de ejercicio de igualdad en el trabajo, máxime que el mismo autor describe cómo el hecho de existir diferentes regímenes laborales nutre la existencia de una doble lectura del trato diferenciado y las consecuencias de ello en derechos laborales o condiciones salariales. Esta conclusión concuerda con las visiones ideales de los encuestados en esta evaluación, quienes manifiestan que la carencia de transparencia en los trámites de selección y la segregación de los regímenes laborales reforzar las desigualdades en el acceso a oportunidades en el público sector.

De otro lado, hay una discrepancia con el enfoque de Lacuaña (2023), cuyo trabajo está circunscrito al régimen de CAS y a su vinculación con la vulneración de los laborales derechos en una municipalidad, y aunque su trabajo también se encuentra dentro de una línea en torno a la efectividad de desigualdades en el público sector, se centra en los efectos típicamente adversos del régimen CAS sobre los derechos de las personas trabajadoras, mientras que el trabajo que aquí se expone tiene una orientación más global sobre la equidad que disímiles regímenes laborales de la pública administración en general.

En relación al segundo objetivo específico, si las laborales oportunidades se ofrecen sin discriminación en los diversos laborales regímenes que encuadra el ordenamiento jurídico peruano, hay una coincidencia con los resultados por Loor; Vaque (2022), autores que constataron que la coexistencia de diferentes laborales regímenes de un determinado ente jurisdiccional constituyeron percepciones discriminatorias que vulneran el principio de igualdad; ya que su estudio evidenció que los trabajadores de un mismo ente podían padecer de la aplicación diferente de normativas, como coincide con los resultados de la investigación

presente, en la que los encuestados asignaron un lugar donde se evidencian favoritismos, falta de transparencia, y diferencias en sus procesos de selección según el régimen laboral; como también la coincidencia con los resultados de Mattos (2023), quien investigó cómo la coexistencia de los laborales regímenes afecta a la igualdad de los trabajadores pudiendo determinar que la segmentación provoca una virtual brecha en el trato designado y provoca elementos como la remuneración y la estabilidad laboral.

Esto coincide con las percepciones que se han recopilado en este estudio, puesto que los encuestados han manifestado que los procesos de selección y contratación del personal no se llevan a cabo de manera justa y objetiva, sino que pueden estar influenciados por aspectos políticos o por preferencias personales. En cambio, se pone de manifiesto una diferencia con la postura defendida por Ayala (2020), ya que su estudio pone de relieve el importante trabajo legislativo por reconocer los derechos de las personas que trabajan en el público sector, así como el esfuerzo en pro de la igualdad; su investigación demuestra que el trabajo normativo ha sido importante, definiendo que existiría una previa obligatoriedad en el cumplimiento del principio de igualdad. En este sentido, los resultados de este estudio indican otra dirección, puesto que también se hacen referencia a que se estarían cumpliendo las normas explicadas, pero, al mismo tiempo, se afirma que la falta de fiscalización hace que se sigan produciendo situaciones de discriminación en el acceso al empleo del sector público.

Atendiendo a los objetivos encontrados en lo que respecta al tercer objetivo específico, determinar si se pudiera inferir que los trabajadores reciben un justo trato y equitativo en los laborales regímenes del ámbito de la pública administración conforme al jurídico ordenamiento del Perú, se encontró concordancia con los obtenidos resultados por Tanina (2021) concluye que la existencia de laborales regímenes diferenciados en el ámbito público pone en riesgo el

principio de igualdad de derechos. Este estudio terminó sugiriendo que se debe incorporar derechos idénticos a los diferentes regímenes públicos para superar la desigualdad, lo que coincide con los hallazgos de la investigación en cuestión, donde los encuestados registraron que la variedad de beneficios y derechos laborales imposibilitaban determinar que se pudiera dar un trato justo a todos los servidores públicos.

También se produce coincidencia con los resultados de la investigación de Contreras (2023), quien demostró que la inaplicación del principio de igualdad en el ámbito público hacía que las personas tuvieran un trato distinto y/o recibieran discriminación indirecta, tal y como se puede observar en las desigualdades de la distribución de los días feriados de acuerdo a la región donde se viva y al sector en el cual se trabaje. Este hallazgo es similar al de la investigación en cuestión, donde los participantes sostenían que las diferencias en los regímenes laborales favorecían la equidad de la pública administración y la homogenización de derechos permitía garantizar un trato justo.

Por otro lado, se observa una discrepancia con la propuesta de Ayala (2020), quien enfatiza el progreso que ha llevado a la implementación de las normas para poder tener los derechos de los servidores públicos y el principio de igualdad. Su investigación concluye que las normas han permitido transformar la conciencia y, posteriormente, obligar a aplicar este principio; por el contrario, los resultados de esta investigación sugieren que, aunque existan normas que pretenden garantizar la igualdad en el sector público, la aplicación de las mismas sigue siendo muy escasa y persisten a su vez desigualdades en los diferentes regímenes de trabajo, en definitiva, la normativa por sí sola no es suficiente sin un adecuado seguimiento y control.

### **4.3 Aportaciones**

La presente investigación reconoce la existencia de múltiples regímenes laborales, de tal manera que evidencia que existe desigualdad entre derechos y beneficios cuando dicho principio de igualdad laboral se rompe, identificando el requerimiento de implementar una reforma normativa que articule los espacios laborales de los trabajadores a la pública administración.

El estudio asiste en términos del debate sobre la equidad ampliando el concepto de la equidad en términos de acceso a ocupar espacios de trabajo en la pública administración, así como la efectividad de condiciones ogar a la equidad(lucir) en el acceso a públicos empleos (dificultades en acceso a los empleos públicos), como la falta de transparencia, la politización en el acceso a los puestos de trabajo, etc., la categoría de fortalecer el control de los procesos sujetos a selección, etc.

De igual modo, la investigación presenta un análisis descriptivo sobre la aplicación de las normativas contra la discriminación en el empleo público, para ello hace un llamado de atención sobre los mecanismos de control para certificar el acceso equitativo a los distintos puestos de trabajo.

Por último, el estudio permite la existencia de diferentes derechos u beneficios, así como aportes para el establecimiento de una normativa para el cumplimiento equitativo de condiciones laborales entre los distintos puestos de trabajo.

## CONCLUSIONES

**Primera:** Se detectó que la coexistencia de diversos regímenes laborales en la administración pública mina el principio de igualdad laboral generando desigualdades en derechos y garantías. Se puede afirmar la conclusión de que es necesaria una reforma normativa con la finalidad de reducir las desigualdades en derechos laborales y garantizar así un tratamiento equitativo del conjunto de las y los servidores públicos.

**Segunda:** Se analizó que a pesar del reconocimiento en el marco normativo de la igualdad de oportunidades para todas y todos los servidores públicos, siguen persistiendo en forma práctica las barreras que obstaculizan la posibilidad de ejecutar procedimientos de selección justos, como la politización o falta de transparencia. Se puede formular la conclusión que a más de una determinada cultura de la contratación, es necesario apuntar a la fiscalización de la forma para asegurar la justicia en los procedimientos de contratación.

**Tercera:** Se detectó que, aun reconociendo la existencia de determinados dispositivos jurídicos contra la discriminación en el marco del empleo público, la manera de aplicar el reconocimiento del derecho a la no discriminación es muy deficiente, generando por ello un impacto negativo en la intención de la ley propia con desigualdades en los procesos de selección. Se puede formular la conclusión de que son necesarios mecanismos de control para la ejecución de una contratación pública en igualdad de oportunidades.

**Cuarta:** Se determinó que la existencia de los distintos regímenes laborales genera desigualdades en cuanto a derechos y garantías, obstruyendo así la justicia en el trato de las personas, las cuales conforman el conjunto de las y los servidores públicos. Se puede formular

la conclusión de que es necesaria una normativa que articule los derechos del trabajo y garantice la posibilidad de alcanzar condiciones equitativas a partir de la igualdad de oportunidades.

## RECOMENDACIONES

**Primera:** Se sugiere que se lleve a cabo un proceso de diálogo multisectorial entre las partes políticas, técnicas y sociales, para el diseño de una reforma normativa de carácter general que unifique los diferentes regímenes laborales instaurados en la Administración pública. Que establezca criterios objetivos, equitativos y homónimos para todos los/las servidores/as públicos/as con el propósito de reducir las disparidades en beneficios, derechos y condiciones laborales y garantizar el cumplimiento del principio de igualdad, fomentar un entorno de trabajo más justo.

**Segunda:** Es conveniente que se realice un estudio analítico de los procesos de selección de personal en distintas entidades públicas con el objetivo de identificar las prácticas que contribuyen a la politización, el clientelismo y la falta de transparencia. Mediante este estudio se darán a conocer las barreras que impiden la igualdad de oportunidades con relación al acceso al trabajo público y se generará evidencia técnica para la mejora de los procesos de selección. En este sentido, los resultados pueden servir como base para el fortalecimiento de los mecanismos de supervisión y fiscalización.

**Tercera:** Es recomendable que se implementen campañas de sensibilización y programas de capacitación para servidores y servidoras públicas, personal del área de recursos humanos y/o bien instancias/autoridades institucionales en torno a la sensibilización y capacitación que contribuyan a la adecuación del nivel de conocimiento de los derechos laborales y de las normas contra la discriminación en el empleo público; también resulta indispensable para que se produzca una cultura institucional inclusiva, la equidad en las decisiones de selección y la prevención de la discriminación.

**Cuarta:** Es recomendable que se realice una investigación específica sobre el impacto de las diferencias de régimen laboral sobre la percepción de la percepción de equidad de los servidores públicos. Esta investigación tiene que incluir el recuerdo de los testimonios, las entrevistas y los estudios de caso que permitan captar las experiencias de los trabajadores respecto de la percepción sobre sus derechos y sus beneficios. Al poner de manifiesto esta percepción permitiría contar con evidencia empírica para sustentar propuestas normativas orientadas a homologar derechos laborales que garanticen condiciones laborales equitativas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ayala, L. (2020). *Se garantiza el proceso de igualdad en el régimen laboral de los servidores públicos (Tesis de pregrado)*. Universidad Pontificia Bolivariana Escuela de Derecho y Ciencias Políticas.  
<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/7423/Se%20garantiza%20el%20proceso%20de%20igualdad%20en%20el%20r%20c3%a9gimen%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bauger, E. (2020). El amparo colectivo para garantizar el derecho de igualdad laboral y no discriminación en razón del género. *Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de la Plata*, 50(1), 1-49.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.24215/25916386e049>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación, para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra ed.). Pearson Educación.
- Bonilla, G., y López, S. (2016). Ejemplificación del proceso metodológico de la teoría fundamentada. *Revista Cinta de Moebio*, 57(1), 305-315. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2016000300006>
- Bonilla, M., Benavides, J., Espinoza, F., y Castillo, D. (2020). Estrategias metodológicas interactivas para la enseñanza y aprendizaje en la educación superior. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 25-36. <https://doi.org/https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.282>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *Políticas de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Congreso del Perú. (1993). *Constitución Política*.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion\\_Politica\\_del\\_Peru\\_1993.pdf?v=1594239946](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion_Politica_del_Peru_1993.pdf?v=1594239946)
- Contreras, P. (2023). *Análisis de la presunta vulneración al principio de igualdad existente en el derecho a vacaciones establecido en el código de trabajo y la ley orgánica del servicio público (Tesis de pregrado)*. Universidad Católica de Cuenca.
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Corte Suprema de Justicia. (2022). *Casación Laboral N° 32846-2022-Huánuco*.  
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2024/05/Casacion-Laboral-32846-2022-Huanuco-LPDerecho.pdf>
- Cruz, J. (2020). *El ordenamiento jurídico peruano: bases y principios fundamentales*. Editorial Gaceta Jurídica.
- Espín, J., Espinosa, J., Espinosa, J., y Espinosa, V. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 4(7), 39-63. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7049448.pdf>
- Farías, J. (2022). *Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la Vulneración de los Derechos Laborales en el Distrito de Tumbes-2022 (Tesis de pregrado)*. Universidad Nacional

de Tumbes.

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63815/TESIS%20-%20FARIAS%20PANTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Freeman, S. (2016). *Justice and the Social Contract: Essays on Rawlsian Political Philosophy*. Oxford: Oxford University Press.

García, M. (2021). Desafíos de la igualdad laboral en el contexto internacional. *Revista de Estudios Laborales*, 18(3), 201-217.

González, A. (2019). *El principio de igualdad ante la ley: análisis y perspectivas constitucionales*. Editorial Jurídica Continental.

González, M. (2021). Perspectiva de género en las empresas. Hacia la igualdad laboral a través de la responsabilidad social empresarial. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 16(1), 708-728. <https://doi.org/https://doi.org/10.18002/CG.V0116.6968>

Guzman, M. (2020). *Criterios objetivos para identificar como obrero o empleado a un trabajador municipal en el régimen laboral y el principio de igualdad y no discriminación (Tesis pregrado)*. Universidad Privada del Norte.  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26121/Guzman%20Cortijo%2c%20Mary%20Alejandra.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Hernández R, Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México., México D.F., México: McGraw-Hill.

Hernández, R. (2021). *Meritocracia y su rol en la administración pública: una perspectiva global*. Fondo Editorial.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México., México D.F., México: McGraw-Hill.

Ibarra, S., Segredo, S., Juárez, L., y Tobon, S. (2018). Estudio de validez de contenido y confiabilidad de un instrumento para evaluar la metodología socioformativa en el diseño de cursos. *Revista espacios*, 39(53), 1-23.  
<https://doi.org/https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-24.html>

Lacuaña, E. (2023). *Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y la vulneración a los principios laborales del derecho al trabajo en la Municipalidad Provincial Melgar - Ayaviri, periodo 2023 (Tesis de pregrado)*. Universidad Nacional del Altiplano.  
[https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/20901/Lacua%c3%b1a\\_Cahuana\\_Eduardo\\_Raul.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/20901/Lacua%c3%b1a_Cahuana_Eduardo_Raul.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Landa, C. (2021). El derecho fundamental a la igualdad y no discriminación en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú. *Estudios constitucionales*, 19(2), 71-101.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002021000200071>

Landa, E. (2020). Análisis del principio de igualdad en el empleo público: regímenes laborales diferenciados. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 27(2), 134-149.

- Loor, E., y Vaque, S. (2022). *El inciso tercero del art. 229 de la constitución del Ecuador y su incidencia en el principio de igualdad ante la ley (Tesis de pregrado)*. Unidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/8609/1/UPSE-TDR-2022-0050.pdf>
- López, P. (2018). *Igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral*. Editorial Universitaria.
- Martínez, L. (2021). *Los regímenes laborales en la administración pública peruana*. Editorial Derecho y Sociedad.
- Mattos, S. (2023). *Afectación al principio de igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública (Tesis de pregrado)*. Universidad Continental. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12936/2/IV\\_FDE\\_312\\_TE\\_Mattos\\_Carhuapoma\\_2023.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12936/2/IV_FDE_312_TE_Mattos_Carhuapoma_2023.pdf)
- Montalvo, J. (2020). El trabajo desde la perspectiva de género. *Revista de la Facultad de Derecho*, 49(1), 1-45. <https://doi.org/https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a6>
- Moreira, M., Cajas, C., y Moreno, P. (2022). Desigualdad laboral como forma de violencia contra las mujeres en el Ecuador. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminológicas*, 7(12), 59-63. <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/racji.v7i12.1573>
- Muñoz, A. (2020). La administración pública y los derechos laborales en América Latina. *Revista Iberoamericana de Derecho Administrativo y Laboral*, 15(1), 98-112.
- Muñoz, K., y Pangol, A. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 222-232. [https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000300222&script=sci\\_arttext](https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000300222&script=sci_arttext)
- Oblea, M. (2021). *Vulneración al principio de igualdad ante la ley en trabajadores del régimen 728 y CAS del Poder Judicial de Tumbes (Tesis de pregrado)*. Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73694/Oblea\\_VMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73694/Oblea_VMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación*. Ginebra: OIT: <https://www.ilo.org/es/resource/news/para-promover-igualdad-de-oportunidades-y-trato-en-el-trabajo>
- Palacios, G. (2016). *Metodología de la Investigación* (2da ed.). Madrid, España: Ecopella.
- Palela, S., y Martins, P. (2016). *Metodología de la investigación cuantitativa* (7ma ed.). Caracas: Fedupel.
- Poder Legislativo. (2019). *Decreto Supremo N° 007-2019-JUS*. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1737282-3>
- Poder Legislativo. (2023). *Decreto Legislativo N° 1057*. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/861868/Decreto\\_Legislativo\\_1057.pdf?v=1592495571](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/861868/Decreto_Legislativo_1057.pdf?v=1592495571)

- Poder Legislativo. (2024). *TUO del Decreto Legislativo N° 728*.  
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Sánchez, M. (2022). *El derecho al trato justo en el trabajo: teoría y aplicación en América Latina*. Fondo Editorial Jurídico.
- Tabbush, C. (2021). La pandemia, una encrucijada para la igualdad de género. *Nueva sociedad*, 293(1), 93-105.  
<https://doi.org/https://biblat.unam.mx/hevila/Nuevasociedad/2021/no293/7.pdf>
- Tanina, L. (2021). *La licencia de matrimonio en la legislación laboral Ecuatoriana frente al principio de igualdad, análisis jurídico comparado (Tesis de pregrado)*. Universidad Regional Autónoma de los Andes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/14018/1/USD-DER-EAC-059-2021.pdf>
- Torres, J. (2018). *La estabilidad laboral en el sector público: un análisis comparativo en América Latina*. Editorial Universitaria.
- Tribunal Constitucional. (2021). *Expediente 00013-2021-PI/TC*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/12/Expediente-00013-2021-AI-LPDerecho.pdf>
- Vargas, A., Cruz, E., Mallqui, R., y Arias, J. (2025). Edadismo y el principio de igualdad en el mercado laboral peruano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(1), 6691-6721.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i1.16365](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.16365)
- Vasquez, M. (2023). El principio de igualdad y no discriminación: una revisión en los casos de contratación (acceso al trabajo) de obreros en la Municipalidad Provincial de Cajamarca. *Laborem*, 20(27), 225-242. <https://doi.org/https://doi.org/10.56932/laborem.20.27.10>
- Vela, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 3(3), 13-55. <https://doi.org/https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>
- Zuta, K. (2019). Derecho a la igualdad y remuneración equitativa. *THEMIS Revista de Derecho*, 75(1), 63-74. <https://doi.org/https://doi.org/10.18800/themis.201901.005>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de Consistencia

<b>PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>CATEGORIAS</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>ESCALA</b>
<p><b><u>PROBLEMA GENERAL</u></b> ¿Los diferentes regímenes laborales en la administración pública afectan el principio de igualdad laboral en el ordenamiento jurídico peruano?</p> <p><b><u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u></b> ¿Existe igualdad de oportunidades en los distintos regímenes laborales de la administración pública según el ordenamiento jurídico peruano?</p> <p>¿Se brindan las oportunidades laborales sin discriminación en los diversos regímenes laborales de la</p>	<p><b><u>OBJETIVO GENERAL</u></b> Determinar si los diferentes regímenes laborales en la administración pública afectan al principio de igualdad laboral en el ordenamiento jurídico peruano.</p> <p><b><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u></b> Analizar si existe igualdad de oportunidades en los distintos regímenes laborales de la administración pública según el ordenamiento jurídico peruano. Identificar si se brindan las oportunidades laborales sin</p>	<p><b><u>HIPOTESIS GENERAL</u></b> Dado que los regímenes laborales en la administración pública peruana pueden crear condiciones y beneficios distintos para diversos grupos de trabajadores, es probable que estas diferencias afecten la implementación efectiva del principio de</p>	<p><b><u>PRIMERA CATEGORIA</u></b> Principio de Igualdad Laboral</p> <p><b><u>DIMENSIONES</u></b> Acceso equitativo a oportunidades laborales Condiciones laborales justas y equitativas Protección del derecho a la igualdad en el ámbito laboral</p> <p><b><u>SEGUNDA CATEGORIA</u></b> Regímenes Laborales de la Administración Pública</p> <p><b><u>DIMENSIONES</u></b> Régimen del D.L 276</p>	<p>Tipo: básico Enfoque: cualitativo Diseño: no experimental</p> <p><b>Técnica:</b> Cuestionario Entrevista</p> <p><b>Instrumento:</b> A través del uso de medios digitales de Google Forms.</p>	Ordinal

---

administración pública dentro del ordenamiento jurídico peruano?	discriminación en los diversos regímenes laborales de la administración pública dentro del ordenamiento jurídico peruano.	igualdad laboral en el marco jurídico peruano.	Régimen del D.L 728 Régimen del D.L 1057 Ley del Servicio Civil (Ley 30057)
¿Los trabajadores reciben un trato justo y equitativo en los diferentes regímenes laborales de la administración pública conforme al ordenamiento jurídico peruano?	Determinar si los trabajadores reciben un trato justo y equitativo en los diferentes regímenes laborales de la administración pública conforme al ordenamiento jurídico peruano.		

---

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 2. Matriz de Categorización

CATEGORIAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	SUBCATEGORIAS	INDICADORES	ESCALA
Principio de Igualdad Laboral	El principio de igualdad laboral se refiere a la garantía de que todas las personas que se encuentran en una relación de trabajo sean tratadas de manera equitativa y sin discriminación, tanto en el acceso al empleo como en las condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo profesional.	Según la Constitución Política del Perú (1993) el principio de igualdad laboral se compone de dos dimensiones	Acceso equitativo a oportunidades laborales	<p>Proporción de contrataciones realizadas sin discriminación</p> <p>Acceso equitativo a oportunidades de capacitación y desarrollo</p> <p>Promoción interna basada en el mérito y la competencia</p>	Nominal
			Condiciones laborales justas y equitativas	<p>Permanencia en el empleo</p> <p>Proceso disciplinario</p> <p>Problemática en el proceso de la extinción laboral</p>	

			Protección del derecho a la igualdad en el ámbito laboral	Interpretación Judicial del Principio de Igualdad
				Impacto de la Jurisprudencia en Políticas Públicas
				Sensibilización y Capacitación en Igualdad Laboral
Regímenes Laborales de la Administración Pública	Los regímenes laborales de la administración pública es un conjunto de normativas, leyes, reglamentos y prácticas que regulan las condiciones de trabajo y el empleo en el sector público.	Según el D.L 276 (2019), el D.L 728 (2024) y el D.L 1057 (2023), la variable se compone de 3 dimensiones.	Régimen del D.L 276	Claridad en las Condiciones Contractuales Estabilidad Laboral
				Transparencia en los Procesos de Contratación
			Régimen del D.L 728	Naturaleza Jurídica del Trabajador
				Acceso a Beneficios Laborales
				Oportunidades de Promoción
			Régimen del D.L 1057	Temporalidad de la Contratación

---

Condiciones de Trabajo

Capacitación y Desarrollo Profesional

---

Fuente: Elaboración propia (2024)

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

#### **GUIA DE ENTREVISTA**

La presente es una encuesta en el marco de la Tesis: “El Principio de Igualdad Laboral y los Regímenes Laborales de la Administración Pública en el Ordenamiento Jurídico Peruano, 2024”, que tiene por objetivo determinar si los diferentes regímenes laborales en la administración pública afectan al principio de igualdad laboral en el ordenamiento jurídico peruano.

La sinceridad con que respondan a las preguntas será de gran utilidad para el estudio, la información que nos brinde será totalmente confidencial y solo se empleará resultados integrales. La participación a este estudio es voluntaria por lo que usted está en su derecho de contestarlo o no. Por esta participación usted no recibirá compensación económica, el beneficio es que los resultados de este estudio brindarán información actualizada sobre el principio de igualdad laboral y los regímenes laborales de la administración pública en el ordenamiento jurídico peruano.

Si está de acuerdo en participar, mucho le agradecemos que lo comunique, marcando una de las alternativas que a continuación le presentamos.

Si deseo participar ( )

No deseo participar ( )

#### **OBJETIVO GENERAL**

Determinar si los diferentes regímenes laborales en la administración pública afectan al principio de igualdad laboral en el ordenamiento jurídico peruano.

#### **Preguntas:**

- 1. ¿Cree que los regímenes laborales en el ordenamiento jurídico peruano respaldan el principio de igualdad laboral? Argumente.**

2. **¿Considera usted que se han implementado medidas legislativas o políticas para abordar las posibles disparidades derivadas de los diferentes regímenes laborales en la administración pública? Argumente.**

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar si existe igualdad de oportunidades en los distintos regímenes laborales de la administración pública según el ordenamiento jurídico peruano.

**Preguntas:**

3. **¿Considera usted que existen medidas efectivas para promover la igualdad de oportunidades en los distintos regímenes laborales de la administración pública en Perú? Argumente.**

4. **¿Cree usted que existe discriminación o sesgo en los procesos de selección y contratación en los diferentes regímenes laborales de la administración pública? Argumente.**

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Identificar si se brindan las oportunidades laborales sin discriminación en los diversos regímenes laborales de la administración pública dentro del ordenamiento jurídico peruano.

**Preguntas:**

5. **¿Opina que deberían promulgarse disposiciones legales para prevenir la discriminación en el acceso a oportunidades laborales en los distintos regímenes de la administración pública en Perú? Argumente.**

6. **¿Cree usted que los mecanismos de selección y contratación utilizados en los diferentes regímenes laborales de la administración pública peruana se aplican de manera no discriminatoria? Argumente.**

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

Determinar si los trabajadores reciben un trato justo y equitativo en los diferentes regímenes laborales de la administración pública conforme al ordenamiento jurídico peruano.

**Preguntas:**

7. **¿Considera usted que las normativas laborales garantizan un trato justo y equitativo a los trabajadores en los diferentes regímenes laborales de la administración pública peruana? Argumente.**

8. **¿Cree usted que es necesario uniformizar los derechos laborales en los regímenes de contratación pública para garantizar la equidad y el trato justo a los trabajadores? Argumente.**

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

- Apellidos y nombres del experto: ROMERO ORDOÑEZ, FERNANDO LUIS
- Grado académico del experto: MAGISTER
- Apellidos y nombres del investigador: SANCHEZ HERRERA FRANCO JESUS
- Título de la investigación: "EL PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL Y LOS REGÍMENES LABORALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO PERUANO, 2024
- Nombre del instrumento: GUIA DE ENTREVISTA
- Autor del instrumento: SANCHEZ HERRERA FRANCO JESUS

### II. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores de evaluación del instrumento	Valoración cualitativa	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
	Valoración cuantitativa	0	0.5	1	1.5	2
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Permite recabar datos o conductas observables					X
3. Actualidad	Corresponde al estado actual de los conocimientos					X
4. Organización	Existe una organización lógica					X
5. Suficiencia	Evalúa las dimensiones de la variable en cantidad y calidad					X
6. Intencionalidad	Adecuado para alcanzar los objetivos del estudio					X
7. Consistencia	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
8. Coherencia	Con las variables, dimensiones e indicadores					X
9. Metodología	Responde al método, tipo diseño y enfoque del estudio					X
10. Conveniencia	Permite un adecuado levantamiento de la información				X	
<b>SUB TOTAL</b>					3	16
<b>TOTAL</b>						19

Criterios de evaluación	Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa	Opinión de aplicabilidad
	17 – 20	Aprobado	Valido - Aplicar
	11-16	Observado	No valido - Subsananar
	0-10	Rechazado	No valido - Replantear

OBSERVACIONES: NINGUNA

LUGAR Y FECHA: AREQUIPA, 27 DE ENERO DE 2025

  
 Fernando Luis Romero Ordoñez  
 ABOGADO  
 C.A. 9271  
 ROMERO ORDOÑEZ, FERNANDO LUIS  
 CODIGO ORCID: 0009-0001-3768-347X