



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

FACULTAD DE CIENCIAS, INGENIERA Y ADMINISTRACIÓN

PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TESIS

Análisis de los derechos laborales de los servidores públicos contratados bajo el régimen del D.L. 276: un diagnóstico en una municipalidad distrital del Perú, 2025

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión Pública

PRESENTADO POR

De la Cruz Pérez, Javier

Ramos Jaimes, Wilfredo Ausberto

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADO**

ASESOR

Dr. Mendoza Vargas, Miguel Gerardo

<https://orcid.org/0000-0002-9812-6714>

Chincha, Perú, 2025

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 24 de noviembre del 2025

Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino
Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración Universidad
Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, los **Bach. DE LA CRUZ PEREZ JAVIER RAMOS JAIMES WILFREDO AUSBERTO** de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, del programa Académico de DERECHO, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADA:

“Análisis de los derechos laborales de los servidores públicos contratados bajo el régimen del D.L. 276: un diagnóstico en una municipalidad distrital del Perú, 2025”

Por lo tanto, queda expedita para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Dr. Miguel G. Mendoza Vargas
CODIGO ORCID: 0000-0002-9812-6714
DNI: 09672411

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACION

NOTARÍA SALAS
Av. Eschénique 374 - Huacho
Tel: 01 - 5769599 / 976107298

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACION

Yo, **Wilfredo Ausberto Ramos Jaimes**, identificado con DNI N°**15730631**, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Ingeniería, Ciencias y Administración, de la Facultad de Derecho, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: **“Análisis de los derechos laborales de los servidores públicos contratados bajo el régimen dl D.L. 276: un diagnostico en una municipalidad distrital del Perú”**, declaro bajo juramento que:

EL NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD
SOBRE EL CONTENIDO DEL PRESENTE DOCUMENTO


- a. La investigación realizada es de nuestra autoría.
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el investigador no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

DOCUMENTO NO REDACTADO
EN ESTA NOTARIA

5 %

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 23 de enero del 2026.



BACHILLER, **WILFREDO AUSBERTO RAMOS JAIMES** DNI: 15730631

CERTIFICACIÓN A LA VUELTA



0121831058



**NOTARIA
SALAS QUISPE LUIS ALBERTO
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



INFORMACIÓN PERSONAL

DNI 15730631
Primer Apellido RAMOS
Segundo Apellido JAIMES
Nombres WILFREDO AUSBERTO



CORRESPONDE
La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.



**RAMOS JAIMES, WILFREDO AUSBERTO
DNI 15730631**

INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR

Operador: 74235265 - Alisson Edith Patricio Rosadio
Fecha de Transacción: 26-12-2025 12:17:28
Entidad: 10022988960 - SALAS QUISPE LUIS ALBERTO

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en: <https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verification.do>
Número de Consulta: 0121831058



**CERTIFICO: QUE LA FIRMA QUE CORRE EN EL ANVERSO
CORRESPONDE A: WILFREDO AUSBERTO
RAMOS JAIMES
IDENTIFICADO CON: DNI 15730631
EL NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD SOBRE EL CONTENIDO DEL DOCUMENTO
HUACHO, 24 ENE 2026**



**LUIS ALBERTO SALAS QUISPE
NOTARIO DE HUACHO**



CERTIFICACIÓN A LA VUELTA



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **Javier De la Cruz Pérez**, identificado con DNI N°29412188, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Derecho de la Facultad de **Ingeniería Ciencias y Administración** en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: **Análisis de los derechos laborales de los servidores públicos contratados bajo el régimen del D.L. 276: un diagnóstico en una municipalidad distrital del Perú, 2025**

Declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de nuestra autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el investigador no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

5 %

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Arequipa, 26 de enero del 2026

BACHILLER, JAVIER DE LA CRUZ
PEREZ DNI: 29412188



CERTIFICO: La Autenticidad de
la firma de: Javier de la Cruz
Perez
Identificado con: DNI: 29412188
se certifica la firma mas no el contenido, doy fe.
Arequipa, 26.ENE.2026



[Handwritten signature]
HUGO J. CABALLERO LAURA
NOTARIO DE AREQUIPA
Colegio de Notarios de Arequipa
Mat. 021





**NOTARIA
CABALLERO LAURA HUGO JULIO
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



INFORMACIÓN PERSONAL

DNI 29412188
Primer Apellido DE LA CRUZ
Segundo Apellido PEREZ
Nombres JAVIER

CORRESPONDE

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.



**DE LA CRUZ PEREZ, JAVIER
DNI 29412188**

**INFORMACIÓN DE CONSULTA
DACTILAR**

Operador: 29593845 - Rosa María Corzo Loza
Fecha de Transacción: 26-01-2026 14:01:35
Entidad: 10296586914 - CABALLERO LAURA HUGO JULIO

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en:
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verification.do>
Número de Consulta: 0122934727



DEDICATORIA

Esta tesis, quiero dedicarle a mi familia quienes estaban pendientes de mis avances y sobre todo valoraban, como un padre con mucha responsabilidad para una familia, supo sobreponerse y avanzar en los momentos muy difíciles como fue la pandemia, sin embargo, hoy están muy felices asegurando que para “El estudio no hay edad”, sobre todo mis dos princesas mis adoradas hijas quienes estuvieron muy pendientes desde el inicio de esta carrera de formación profesional.

Wilfredo Ausberto Ramos Jaimes

DEDICATORIA

A mis queridos padres, que fueron ejemplo y sabiduría en cada paso de mi vida y con mucho cariño a mi estimada abuela Victoria Abigail, cuyo apoyo incondicional ha sido una luz en cada trayecto de mi existencia. Gracias por educarme y enseñarme que la humildad y la disciplina, abren grandes caminos, les dedico esta tesis con mucho amor y agradecimiento.

Javier De la Cruz Pérez

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento muy fraternal a nuestros docentes en especial para el Asesor Dr. Mendoza Vargas, Miguel Gerardo, quien con su experiencia y paciencia nos ha orientado a lograr este objetivo de culminar la carrera profesional y compartirnos sus conocimientos.

WILFREDO y JAVIER

RESUMEN

En un municipio distrital en Perú, este documento examina los derechos laborales de los servidores públicos contratados de forma permanente bajo las regulaciones del Decreto Legislativo N° 276. Dado que nuestro objetivo de investigación es determinar el alcance de las vulneraciones de los derechos laborales que afectan a los trabajadores de servicio público, tomaremos en consideración la estabilidad laboral, remuneraciones, igualdad, así como el ejercicio de los derechos colectivos. Este estudio adoptó un enfoque de investigación cualitativo y descriptivo, no experimental. Las entrevistas semiestructuradas sirvieron como técnica principal y se aplicaron a seis trabajadores de las ciudades de Lima y Arequipa. Los resultados de la encuesta muestran que la permanencia en el empleo de los trabajadores contratados es débil, dependiente de acciones administrativas o políticas. Sus niveles salariales y la ausencia total de cualquier beneficio, contrastados con el personal de oficina nombrado, crean un estado de desigualdad pronunciada. Además, se encontraron restricciones en el disfrute de los derechos laborales, así como un tratamiento institucional inconsistente. En conclusión, la problemática no se origina en la falta de normativa, sino en deficiencias en su aplicación y supervisión. Ello contribuye a la existencia de condiciones laborales inestables y a la generación de desigualdades dentro del sector público. El gobierno debería implementar una gestión de recursos humanos, fomentar políticas de igualdad de oportunidades y hacer cumplir diligentemente el D.L. 276; con el fin de contribuir a crear entornos laborales más justos y coherentes con el principio constitucional de trabajo digno.

Palabras clave: derechos laborales, servidores públicos, Decreto Legislativo 276, estabilidad laboral, igualdad de trato.

ABSTRACT

In a district municipality in Peru, this study examines the labor rights of public servants permanently employed under the regulations of Legislative Decree No. 276. The research aims to determine the extent of labor rights violations affecting these public-sector workers by analyzing key dimensions such as job stability, remuneration, equality of treatment, and the exercise of collective rights. The study followed a qualitative, descriptive, and non-experimental approach. Semi-structured interviews were used as the primary data collection technique and were conducted with six workers from the cities of Lima and Arequipa.

The findings reveal that job stability among contracted personnel is weak and largely dependent on administrative or political decisions. Their salary levels and the absence of several benefits—when compared to tenured staff—generate a pronounced state of inequality. The study also identified restrictions on the exercise of labor rights, as well as inconsistent institutional practices. In conclusion, the issue does not stem from a lack of regulations but from deficiencies in their implementation and oversight. These failures contribute to unstable working conditions and reinforce inequalities within the public sector. It is recommended that the government strengthen human resource management, promote equal opportunity policies, and ensure strict compliance with Legislative Decree No. 276 to foster fairer working environments aligned with the constitutional principle of decent work.

Keywords: labor rights, public servants, Legislative Decree 276, job stability, equal treatment.

INDICE GENERAL

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN.....	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACION	iii
DEDICATORIA	viii
DEDICATORIA	viii
AGRADECIMIENTO	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
INDICE DE TABLAS	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION	17
II.1. Situación problemática	17
II.2. Formulación del problema	22
II.3. Justificación.....	22
II.4. Objetivos	24
II.5. Impacto de la investigación	25
II.6. Alcances y Limitaciones	26
III. REVISIÓN DE LA LITERATURA	29
III.1. Antecedentes de investigación	29
III.2. Bases Teóricas	34
III.3. Marco conceptual	37
IV. MARCO METODOLÓGICO.....	43
IV. 1. Tipo y nivel de investigación.....	43
IV.2. Diseño de investigación	43
IV.3. Matriz de operacionalización de categorías	45
IV.4. Procedimiento de muestreo.....	48
IV.5. Recolección y análisis de la información.....	49
IV.6. Aspectos éticos y regulatorios.....	50
V. RESULTADOS	51
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	56
VI.1. Discusión de los resultados.....	56
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65

ANEXOS	69
Anexo 1: Matriz de Categorización apriorística o cualitativa	70
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	72
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	76
Anexo 4: Consentimientos informados	81
Anexo 5: Cuestionario llenado por los participantes	83
Anexo 6: Evidencia fotográfica.....	91
Anexo 7: Reporte de turnitin	92

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización de categorías	45
Tabla 2 Matriz de validación	50

I. INTRODUCCIÓN

En Perú, la administración pública durante décadas ha coexistido dentro de un sistema estatal con diferentes tipos de modalidades de contratación que, aunque operan dentro del mismo sistema estatal, se producen diferencias significativas entre quienes cumplen funciones similares. Este escenario se hace particularmente evidente con la legislación del Decreto Legislativo N.º 276, donde un gran número de servidores públicos ocupan puestos permanentes bajo contratos que no les otorgan los mismos derechos, beneficios y estabilidad que se les da a los empleados nombrados. Esa brecha no solo establece una deficiencia legal y administrativa; también tiene un impacto inmediato en las percepciones de justicia, equidad y dignidad en el entorno laboral de las municipalidades distritales del país. De hecho, esta es la realidad que es objeto de esta investigación. El estudio involucra específicamente a trabajadores contratados permanentemente bajo el D.L. 276 en una municipalidad distrital peruana y si sus derechos laborales han sido vulnerados y hasta qué punto se analizará esta vulneración. Aunque estos servidores brindan funciones continuas y esenciales para el estado, enfrentan restricciones en beneficios sociales, inseguridad laboral y trato desigual en comparación con los trabajadores nombrados. Esta condición, que parece responder más a prácticas institucionales que a lo establecido por la normativa, ha generado conflictos en el clima laboral, así como en la gestión municipal.

Según entrevistas semiestructuradas realizadas con trabajadores de diferentes áreas, buscamos entender las experiencias, vivencias y percepciones de los trabajadores dentro de la institución. Según estas versiones, permitieron identificar una realidad mas cercana de cómo es que se viven en la práctica las implicancias del régimen laboral vigente.

La estructura del trabajo se organiza en cinco capítulos.

El primero expone la problemática y la relevancia del estudio en el contexto del empleo público peruano.

El segundo desarrolla el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación de la investigación, destacando la importancia social, institucional y académica del tema.

El tercer capítulo aborda la revisión de la literatura y las bases teóricas que sustentan el estudio, incorporando conceptos clave como estabilidad laboral, igualdad de trato, derechos colectivos y gestión del talento humano.

El cuarto capítulo describe el diseño metodológico, el tipo de investigación, la población estudiada, los instrumentos aplicados y los criterios éticos utilizados.

Finalmente, el quinto capítulo presenta los resultados, su análisis e interpretación, seguidos de las conclusiones y recomendaciones orientadas a contribuir con mejoras en la administración pública.

En suma, esta tesis busca visibilizar las desigualdades que persisten dentro del régimen del D.L. 276 y aportar a la reflexión sobre la necesidad de fortalecer prácticas institucionales que garanticen el respeto de los derechos laborales y promuevan un servicio civil más justo, coherente y alineado con los principios constitucionales del país. El objetivo final es contribuir a un debate que permita avanzar hacia una gestión pública que valore a todos sus trabajadores por igual y reconozca la importancia de su labor para la comunidad.

Ramos Jaimes, Wilfredo Ausberto /De la Cruz Pérez, Javier

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION

II.1. Situación problemática

Durante las últimas décadas, la OIT (2023) ha señalado la persistente precariedad del empleo público en América Latina, que se materializa con la existencia de diversas situaciones laborales que generan importantes diferencias entre los trabajadores que realizan tareas equivalentes. Esta división de instituciones no solo va en contra de los valores de igualdad y trabajo justo, sino que es una amenaza para la eficacia y estabilidad de los servicios públicos.

Desafíos similares se enfrentan en países como Ecuador, Colombia y Chile, donde los empleados con contratos a corto plazo no tienen las mismas protecciones legales, estabilidad y beneficios ganados por aquellos designados o incorporados a la carrera administrativa (Moreno, 2022; Balda, 2023; Torres, 2024).

En Ecuador, por ejemplo, estudios realizados hasta ahora (Carrión, 2024; Torres, 2024) revelan que el uso masivo de contratos ocasionales en la administración pública ha causado diferencias entre los trabajadores, mientras que la precariedad laboral está prohibida por la Constitución y también regulada por la Ley 2012 Código Orgánico del Servicio Público.

En el caso de Colombia, se encontró que los trabajadores con contrato permanente mencionaron solo estabilidad relativa porque están siendo desplazados por justificaciones discrecionales que llevan a inseguridad jurídica y decepción institucional (Moreno, 2022).

Por ejemplo, Cerna (2023) en México registró que la susceptibilidad de los derechos laborales es notable en la salud mental, productividad y vida familiar de los servidores públicos debido a la relación frágil y los sistemas de monitoreo ineficientes.

Aunque el Decreto Legislativo N.º 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa - busca gestionar el servicio civil con conceptos de mérito y estabilidad, en la práctica ha resultado en desigualdades entre los trabajadores nombrados y los contratados regularmente bajo el mismo sistema.

Los empleados contratados, aunque puedan estar realizando exactamente el mismo trabajo, no gozan de ninguno de los beneficios básicos, como la compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones completas, subsidios por luto y sepelio y plena estabilidad que se reconoce a los trabajadores nombrados (Flores, 2024; Quispe, 2024).

Este desafío es particularmente evidente a nivel de los municipios distritales, donde las restricciones presupuestarias y la falta de concursos para nombramientos mantienen el enfoque de renovación.

Estas municipalidades que están a un nivel más próximo del ciudadano y que tienen el deber de ofrecer servicios públicos básicos y que cuentan en gran medida con el compromiso de su personal, mantienen, sin embargo, el hecho de que empleados con todos los derechos trabajen junto a otros que han estado en el puesto durante años y aún no tienen un empleo estable, crea en las instituciones una atmósfera de desigualdad, desmotivación y erosión del sentido de pertenencia.

La fuente del problema se debe, en parte, a las debilidades regulatorias previstas en el Artículo 48 del D. L. 276, que limitan algunos beneficios únicamente a trabajadores contratados y, por otro lado, a una interpretación restrictiva que algunas entidades realizan de la Ley N° 24041 respecto a aquellos empleados que han continuado prestando servicios a favor del Estado.

Esto deja una contradicción entre la doctrina constitucional de igualdad ante la ley (Artículo 2, Inciso 2 de la Constitución Política del Perú) y la práctica administrativa que reproduce la discriminación laboral dentro del propio Estado.

A nivel institucional, en varios estudios con un enfoque nacional (Álvarez, 2024; Milla, 2023; Mattos, 2023), se ha determinado que la coexistencia de regímenes laborales, como el Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 728 y el Decreto Legislativo 1057, causa distorsiones estructurales en el sistema público, donde los derechos individuales de los trabajadores se ven afectados, así como la eficiencia administrativa y la calidad del servicio para los ciudadanos. Esta variedad de regímenes en vez de promover la meritocracia, da como resultado la inequidad, la burocracia y el despilfarro de la carrera pública.

El asunto, además de lo legal, tiene una poderosa dimensión humana y emocional. Los empleados contratados, muchos de ellos con décadas de servicio, viven en una inseguridad perpetua en torno a su permanencia y legitimidad. La no permanencia, la falta de reconocimiento de beneficios y los sentimientos de desigualdad hacen que se desvaloricen profesionalmente.

En palabras de Quispe (2024), esta fracción de trabajadores se ha transformado en "una segunda categoría de trabajadores dentro del propio Estado", cuestionando su derecho a trabajar en condiciones dignas y, en última instancia, su integridad moral y sentido ético.

Las causas principales de esta problemática se relacionan con:

1. La ausencia de políticas claras de nombramiento y concursos públicos regulares;
2. La interpretación restrictiva de los beneficios laborales por parte de las áreas de recursos humanos;

3. Las limitaciones presupuestales que condicionan la estabilidad laboral;
4. La falta de supervisión y fiscalización efectiva por parte de SERVIR y el Ministerio de Trabajo; y
5. Una cultura institucional que prioriza lo temporal sobre lo equitativo.

Hay una serie de consecuencias para esto.

Personalmente, los empleados contratados se enfrentan a dificultades financieras y tienen problemas para coordinar su vida familiar, además de no tener oportunidades de carrera.

Desde el punto de vista organizacional, la desigualdad interna socava la inversión en la plantilla (bajo rendimiento, menos lealtad en lo que representa).

Por último, el efecto social es que la calidad de los servicios proporcionados por los municipios disminuye y los ciudadanos pierden confianza en la gestión estatal.

Desde esta perspectiva, el problema de la investigación se aborda enfocándose en los servidores públicos contratados de forma permanente bajo el Decreto Legislativo 276 que trabajan en una municipalidad distrital en Perú.

El enfoque de la investigación es, de hecho, las oficinas de Recursos Humanos y los departamentos administrativos municipales a los que corresponde la aplicación de las normas y condiciones de trabajo.

La importancia de este estudio es que, a pesar del progreso regulatorio y los pronunciamientos de SERVIR en relación con la población, se mantienen las desigualdades entre los servidores públicos sin una disposición que estandarice los criterios laborales.

Como explica Milla (2023), "la pluralidad de regímenes laborales en el Estado peruano perpetúa la inequidad y fragmenta la función pública".

En este sentido, el presente estudio, plantea enfocar y analizar la condición de los servidores públicos que son contratados bajo el D. L. 276 en una municipalidad distrital, con el fin de identificar derechos que son violados y problemas que causan que la subordinación persista hasta hoy.

Esta investigación también busca contribuir con propuestas que avancen en la equidad, los derechos y la protección de la gestión pública local."

Se prevé que el aporte de este trabajo tendrá un impacto en tres niveles:

- En el ámbito social, evidenciar las condiciones precarias de los trabajadores estatales y concientizar sobre la igualdad laboral.
- En el ámbito institucional, a través de información y diagnóstico que puedan ayudar a mejorar las políticas de personal y los procesos de regularización.
- En el ámbito académico y jurídico, proporcionando un análisis crítico que alimente el debate para la reforma del régimen público y la homologación de derechos laborales en Perú.

En resumen, el problema que están enfrentando los servidores públicos contratados permanentes, bajo el D.L. 276, es que se evidencia claramente la desigualdad que existe en el ámbito del servicio público en Perú. Por ende, esta investigación no solo busca describir este problema, sino de fomentar sobre la necesidad de

desarrollar un mejor modelo de administración pública que sea mas justo, equitativo y que se respete los derechos de los empleados del estado.

II.2. Formulación del problema

II.2.1. Problema general

¿Existen derechos laborales que se vulneran en los Servidores Públicos Contratados Permanentes del D.L. 276 en una Municipalidad Distrital del Perú durante el año 2025?

II.2.2. Problemas específicos

P.E.1:

¿Qué restricciones existen en relación a la estabilidad laboral de los servidores públicos contratados permanentes del D.L. 276?

P.E.2:

¿Qué limitaciones se presentan con respecto a las remuneraciones y beneficios sociales de estos trabajadores?

P.E.3:

¿Qué aspectos de equidad y trato igualitario se ven involucrados en la situación laboral de los trabajadores contratados bajo el D.L. 276?

P.E.4:

¿Qué obstáculos se determinan en el ejercicio de los derechos colectivos y sindicales de dichos servidores públicos?

II.3. Justificación.

Este estudio se justifica en la necesidad de apreciar el estado laboral, desde una perspectiva crítica y humanizada, de los servidores públicos contratados permanentemente bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276 en una municipalidad distrital en Perú. Mientras estos trabajadores llevan a cabo su vida laboral diaria, con su vital contribución al funcionamiento institucional, sigue existiendo diferencias significativas en cuanto a los derechos laborales de todos los trabajadores con contratos permanentes,

comparados con los trabajadores nombrados. Esta desigualdad, que es notable en la práctica operativa y percibida por el propio personal, plantea un problema para la estabilidad del empleo y la dignidad del propio trabajador público.

II.3.1. Justificación social

Desde el punto de vista social, la investigación es relevante porque ilustra la precariedad y la vulneración parcial de los derechos que sufren muchos trabajadores del sector público, todos operando bajo los mismos contratos. La falta de estabilidad, la equidad salarial y las desigualdades resultantes no solo disminuyen el nivel de calidad de vida de la fuerza laboral, sino que también impactan directamente en la estabilidad emocional de las personas, su sentido de justicia y su sentimiento de dignidad con su trabajo. A través de la investigación y la visibilización de este problema, se logra una sensibilización social y se puede estimular una reflexión común sobre el trabajo decente que está reconocido en la Constitución Política del Perú. Además de entender estas condiciones, es importante fomentar una cultura de respeto hacia aquellas personas cuyos medios de vida, a través de sus labores diarias, apoyan los servicios que brindan.

II.3.2. Justificación institucional

A nivel institucional, los hallazgos de este estudio proporcionan una contribución útil para la comprensión de la gestión de recursos humanos dentro de los municipios distritales. El estudio identifica cómo las actividades administrativas y las interpretaciones normativas pueden llevar a desigualdades entre los trabajadores del mismo régimen, se puede esperar que esto influya en la motivación, el compromiso y el clima laboral, pero también en cómo impacta en estos. También tiene aportes empíricos que podrían ofrecer una base para mejorar los procedimientos, rectificar prácticas que fomentan el trato desigual y promover políticas basadas en directrices meritocráticas, transparentes y equitativas. Los hallazgos de la presente investigación representan que para los

departamentos de Recursos Humanos y las instituciones gubernamentales locales es un instrumento valioso para medir cómo se están cumpliendo las responsabilidades y para realizar una gestión más justa, eficiente y racional del talento humano.

II.3.3. Justificación académica y jurídica

Desde una perspectiva académica y legal, esta investigación está en línea con la ampliación del conocimiento existente sobre el régimen del Decreto Legislativo N.º 276, particularmente en los ámbitos municipales. La existencia de trabajadores contratados permanentemente y nombrados bajo un mismo régimen, pero con distintos beneficios sociales, abre un área útil de investigación para el derecho laboral público y para la teoría de la igualdad. Este estudio proporciona una plataforma para analizar cómo las regulaciones actuales se traducen en la aplicación de esos principios y para notar las brechas, contradicciones y prácticas discriminatorias en el cumplimiento de los principios de igualdad ante la ley, así como de no discriminación. Además, será de ayuda para futuras investigaciones y discusiones sobre cómo reformar de tal manera que se alineen las prácticas laborales del sector público para mantener las oportunidades de empleo y los términos en función de la justicia, el mérito y la dignidad humana.

Los tres niveles de justificación indican que el presente estudio no solo tiene un significado teórico, sino que también tiene un alcance significativo en el terreno y un toque humano. Es necesario para asistir en la transformación hacia la construcción de un servicio civil más equitativo, más eficiente y más respetuoso en el que se respeten los derechos humanos.

II.4. Objetivos

II.4.1. Objetivo general

Determinar si existen derechos laborales que se vulneren en los Servidores públicos contratados permanentes del D.L.276 en una Municipalidad Distrital del Perú durante el año 2025.

II.4.2. Objetivos específicos

O.E.1:

Explicar la situación en que se encuentran los trabajadores públicos contratados de manera permanente bajo el D.L. 276, en términos de estabilidad laboral.

O.E.2:

Identificar las limitaciones en las remuneraciones y beneficios sociales de los servidores públicos contratados permanentemente.

O.E.3:

Determinar las características de igualdad y trato justo de la situación laboral de los trabajadores contratados permanentes, bajo el D.L. 276.

O.E.4:

Examinar el ejercicio de los derechos colectivos y sindicales de aquellos trabajadores que se encuentran bajo este régimen.

II.5. Impacto de la investigación

Esta investigación tiene grandes implicaciones en campos sociales, institucionales, académicos y legales.

En el área social, el análisis enfatiza la condición de los funcionarios empleados por el Decreto Legislativo 276, señalando su desigualdad en comparación con el personal nombrado. Este análisis contribuye a visibilizar la consideración de la estabilidad laboral, el trato equitativo y el reconocimiento de los derechos fundamentales de todos los trabajadores

públicos, lo cual fortalece el principio de empleo digno consagrado en la Constitución Política del Perú.

Institucionalmente, el estudio puede contribuir con datos para las municipalidades distritales y otras organizaciones públicas, ofreciendo un diagnóstico sobre comportamientos efectivos en cuanto a prácticas laborales y sobre el comportamiento regulatorio. Estos hallazgos pueden apoyar la elaboración de propuestas o protocolos internos destinados a mejorar la gestión de los recursos humanos y el respeto por los derechos laborales en la administración pública.

A nivel académico, este estudio contribuye al conocimiento empírico y a la reflexión teórica sobre la aplicación del régimen laboral impuesto por el D.L. 276, convirtiéndose en una referencia para futuros estudios o trabajos de investigación (de pregrado o posgrado) en materias relacionadas no solo con el DERECHO LABORAL sino también con la gestión pública.

Finalmente, a nivel legal, la investigación reivindica que hay una urgencia por desarrollar una reforma en términos de regulación de las condiciones laborales para los trabajadores contratados, con el fin de beneficiar el trato igualitario entre estos sujetos basado en los principios de igualdad ante la ley y no discriminación en el trabajo.

II.6. Alcances y Limitaciones

Alcances

Este estudio se desarrolla en un municipio distrital en Perú. La investigación se centró en los servidores públicos que trabajan excluidos de las disposiciones del decreto legislativo N° 276 en contratos de permanencia. La investigación se centra en las

siguientes cuatro dimensiones principales: estabilidad laboral, remuneraciones y beneficios sociales, trato igualitario y derechos colectivos o sindicales.

El enfoque de la investigación es cualitativo y descriptivo, utilizando entrevistas semiestructuradas como su principal medio. Las entrevistas se centran en un grupo seleccionado intencionalmente de empleados que son trabajadores, basado en lo que nos han dicho muchas veces en entrevistas realizadas por nosotros con miembros de esta entidad. Los resultados permitirán una percepción sobre cómo los trabajadores contratados perciben su situación, identificando posibles brechas en sus derechos laborales y proporcionando información valiosa para decisiones en círculos institucionales y académicos.

Limitaciones

En este estudio las principales limitaciones, es que los entrevistados estaban demasiado ocupados para pasar mucho tiempo con el investigador. Dado que cada función elemental que realizan puede llevar horas, sus respuestas se vuelven superficiales. Además, existe el problema de obtener información institucional completa; los documentos presentados, materiales sobre las políticas laborales y su producto resultante se dan solo a un lado, debido a la confidencialidad o la falta de acceso.

Otra limitación es que, al tratarse de una investigación cualitativa aplicada a una muestra pequeña, no se pueden hacer algunas generalizaciones, aunque al menos las tendencias representativas de los resultados de nuestro estudio sí emergen en el contexto enfocado.

Por último, también se señala que la postura deliberadamente moderada adoptada por los entrevistados al hacer comentarios sinceros refleja su preocupación por posibles represalias en el lugar de trabajo. Esto en sí mismo podría disminuir tanto la duración como la sinceridad de algunas respuestas.

III. REVISIÓN DE LA LITERATURA

III.1. Antecedentes de investigación

Al revisar las fuentes virtuales se ha podido ubicar trabajos que guardan relación con nuestro problema objeto de estudio, siendo estos valiosos aportes:

Internacionales

Amagua (2021) desarrolló una investigación titulada *La vulneración del derecho a la desconexión en las jornadas laborales*, cuyo propósito es de comprobar si el personal que trabajaba para la Defensoría del Pueblo en el cantón Santo Domingo estaba afectado en su descanso laboral debido al uso de herramientas de trabajo digitales. Se realizó un estudio cualitativo y descriptivo tomando en cuenta el análisis de cuestionarios utilizados con funcionarios y el análisis de las normas ecuatorianas referentes a la constitución laboral. Los resultados revelaron que más del 60 por ciento de los sujetos desconocían la norma que protege este derecho y casi todos informaron que regularmente se veían afectados en su tiempo de descanso. Se concluyó que la ausencia de regulación e institucionalización de la desconexión digital dio lugar a la violación de derechos humanos, como la salud, la vida familiar y la dignidad humana, lo cual justifica su incorporación como una norma específica en la legislación ecuatoriana.

Balda (2023) desarrolló la investigación titulada *Vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos con contrato ocasional en el Ecuador*, cuyo objetivo era enmarcar la situación de los derechos laborales de los trabajadores públicos con contratos ocasionales en Ecuador, haciendo un análisis regulatorio dentro del escenario legal existente. La investigación es cualitativa y la revisión de la literatura se realizó con un enfoque literario, jurisprudencial y normativo sobre los derechos de los empleados públicos. Los hallazgos indicaron que las instituciones públicas se han aprovechado de las desviaciones de los

contratos ocasionales de manera repetitiva y extendida, más allá de los plazos legales establecidos, causando un impacto significativo en el mantenimiento de la estabilidad para los servidores públicos. Se concluyó que la falta de concursos de méritos y oposición favorecía esta situación existente, respecto a la cual "se desconocerá el derecho a la estabilidad laboral mientras las situaciones de precariedad e inseguridad jurídica continúen consolidándose en el sector público ecuatoriano."

Moreno (2022) desarrolló la investigación titulada *Estabilidad laboral de los trabajadores provisionales en entidades gubernamentales de Colombia*, cuyo propósito era analizar la estabilidad laboral de los trabajadores temporales del sector público colombiano, a la luz del marco legal vigente y su interpretación por parte de los altos tribunales. El estudio fue cualitativo porque se basó en el paradigma histórico-hermenéutico y un diseño de análisis de tipo descriptivo, lo que permitió confrontar los criterios de la Corte Constitucional de Colombia y del Consejo de Estado en relación con la figura de la provisionalidad. El resultado fue que, a pesar de que el trabajo se reconoce como un derecho fundamental, se ha generado tensión en términos de estabilidad laboral con la aplicación de la Ley 909 de 2004 y no existe unidad jurisprudencial entre ambos tribunales. Se concluye que la condición de permanencia de los trabajadores, es relativamente estable, ya que es revocable por causas justas por la ley, especialmente cuando la ocupa alguien que ha obtenido el cargo mediante nombramiento.

Carrión (2024) realizó una investigación titulada *La precarización laboral en los contratos ocasionales de los servidores del Ecuador*, cuyo propósito es estudiar jurídicamente para considerar si este tipo de contrato es perjudicial para los derechos de los servidores que trabajan en el sector público. El estudio fue mixto, es decir, combinó estudio cualitativo y cuantitativo con un diseño transversal, utilizando encuestas dirigidas a funcionarios públicos y entrevistas realizadas con

jueces laborales. Se encontró que se ha desnaturalizado la aplicación de los contratos temporales ya que excedieron los límites de tiempo legales sin convocar al concurso de méritos. Se concluyó que esta práctica significa que hay inseguridad laboral, siembra desigualdad con respecto a la administración y vulnera derechos laborales básicos como la estabilidad laboral, el acceso a una carrera administrativa, beneficios de salud, bonificaciones y el principio de igualdad, lo cual restringe el trabajo digno para los empleados del Estado

Torres (2024) desarrolló una investigación titulada *Las Unidades de Administración de Talento Humano y los contratos ocasionales, un estudio del caso 11203-2024-00326 del Gobierno Provincial de Loja*, cuyo objetivo es explorar la implementación de la contratación temporal en la administración pública ecuatoriana y su efecto en los derechos laborales de los funcionarios públicos. La investigación utilizó un diseño cualitativo y descriptivo y se basó en el análisis doctrinal, legal y normativo de la Constitución, la Ley Orgánica del Servicio Público y disposiciones relacionadas. La evidencia mostró que las Unidades de Talento Humano estaban haciendo uso de contratos ocasionales de manera inadecuada, desnaturalizando su temporalidad y generando inseguridad laboral. Se concluyó que el incumplimiento de los principios fundamentales de estabilidad e igualdad, violaba los derechos de los trabajadores, justificando la necesidad de un mayor control de las prácticas y una correcta aplicación de las disposiciones legales en la administración pública.

Nacionales

Álvarez (2024) desarrolló una investigación titulada *Uniformidad de criterios jurisprudenciales aplicados al reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada*, cuyo objetivo fue determinar si existía un parámetro jurisprudencial unánime aplicando el reconocimiento a los servidores municipales para integrarlos en el mercado laboral del sector privado. El autor utilizó un método cuantitativo, de nivel básico y explicativo, con

la aplicación de encuestas a una muestra de 310 trabajadores municipales de la Municipalidad Metropolitana de Lima. La encuesta revela que el 86.5% de los consultados considera que no hay consistencia en la aplicación de criterios jurisprudenciales y que la mayoría estaba al tanto de casos con fallos opuestos dentro del mismo tema. Se concluyó que la diversidad de criterios jurisprudenciales crea inseguridad jurídica y socava el reconocimiento de derechos laborales fundamentales, abogando por una regulación uniforme como necesaria para asegurar la estabilidad y equidad en el tratamiento aplicado a los trabajadores municipales.

Churayra (2024) desarrolló una investigación titulada *La escala remunerativa del Decreto Legislativo N.º 276 y su relación con el incremento de la contratación del personal profesional de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, período 2023*, cuyo objetivo central fue entender cómo la actualización de las remuneraciones afectaba los procesos de selección y el perfil de los contratados. El autor implementó una estrategia básica de investigación cuantitativa transversal utilizando una muestra compuesta por 120 trabajadores y procesada con el software SPSS. La evidencia revela que los empleados en su mayoría tenían regular conocimiento de la escala salarial y que perciben la necesidad de ajustarlo. Se concluyó que existe una relación entre la mejora de la escala salarial y el aumento de la contratación de profesionales establecidos, destacando la necesidad de revisar periódicamente las políticas salariales para consolidar el nivel de competitividad y retener talentos en el sector público.

Yeny (2024) llevó a cabo una investigación titulada *Desarrollo del personal y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024*, cuyo objetivo principal era examinar la correlación entre el desarrollo del personal y el rendimiento laboral de los empleados municipales. La investigación es un estudio cuantitativo, correlacional no experimental con diseño transversal que utilizó la encuesta como

método e involucró a 111 trabajadores de varios regímenes laborales. Los resultados de las pruebas confirmaron una asociación positiva y moderada de ambas variables, lo que revela el efecto directo de la formación, competencias y educación con la eficiencia y efectividad del personal. Se concluyó que el fomento de actividades relacionadas con la formación profesional reforzaría el desempeño y compromiso de los empleados, sugiriendo la adopción de políticas dirigidas a la formación continua, combinada con transparencia y motivación, para mejorar la productividad de estas instituciones.

Flores (2024) desarrolló una investigación titulada *Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa*, con el objeto de determinar si el artículo 48 de esta norma vulnera los derechos laborales de los empleados con contratos permanentes bajo la Ley N.º 24041. El estudio se llevó a cabo mediante una metodología cualitativa, bajo el método dogmático y diseño de tipo documental, con normas relacionadas respecto al análisis doctrinal y jurisprudencial. Los resultados evidenciaron, que el contenido del artículo 48 de la Ley N.º 276 era contrario a los principios constitucionales de igualdad y el principio de progresividad, además de no ser racional a nivel doctrinal y jurisprudencial. Finalmente, el autor concluyó que tanto los trabajadores contratados como los nombrados están desempeñando funciones comunes y, en consecuencia, debe introducirse una intervención normativa para equilibrar sus derechos en la administración pública.

Quispe (2024) elaboró una investigación titulada *Implicancias de los derechos laborales en la Ley N.º 24041 y el Decreto Legislativo N.º 276 a partir de un análisis de un caso*, cuyo objetivo era examinar las consecuencias de los derechos laborales consagrados en ambas normativas con respecto al servicio público. La investigación fue cualitativa y jurídico-descriptiva a través de un estudio de caso realizado a partir del Informe de Acción de Oficio Posterior N.º 003-

2023-2-5350-AOP. Los hallazgos indicaron que había diferencias y discriminación en el acceso a funciones administrativas, condicionado por la implementación contradictoria de ambas normativas. En segundo lugar, se observó que había surgido ambigüedad en cuanto a las formas de acceso al servicio público desde los Artículos 12 y 15 del Decreto Legislativo N.º 276. En conclusión, el autor decidió que estos desvíos normativos vulneraban derechos laborales básicos y señaló la necesidad de fortalecer los mecanismos de ingreso y reconocimiento sobre la base de transparencia y meritocracia.

III.2. Bases Teóricas

III.2.1. Fundamentación teórica del estudio

En el presente trabajo, se examina la revisión de los derechos laborales de los trabajadores públicos contratados bajo el Decreto Legislativo N.º 276 desde teorías sobre derecho laboral, administración pública, justicia social, y gestión del talento humano en el sector público. Tales enfoques permiten hacer un análisis de las bases estructurales de la desigualdad laboral y sus implicaciones institucionales que resultan de múltiples vínculos legales existentes dentro del mismo régimen legal.

III.2.2. El Derecho Laboral y la teoría de la protección del trabajador

En cuanto al derecho laboral es una rama independiente del derecho público que se ocupa de la regulación de las relaciones entre empleadores y empleados, muy importante para proporcionar condiciones de trabajo dignas y justas. En lo que respecta al sector público, esto se manifiesta con la responsabilidad del Estado de actuar de acuerdo con su papel como empleador modelo, ofreciendo igualdad de derechos y beneficios por trabajo de igual valor.

El principio de protección laboral sostiene la necesidad de asegurar derechos irrenunciables que incluyen estabilidad, salario equitativo, servicios de seguridad social y no discriminación. Desde este punto de vista, el trato desigual de los trabajadores contratados en

comparación con aquellos nombrados bajo el D.L. 276 es inconsistente con el principio de protección y es un recorte del imperativo constitucional de igualdad ante la ley.

III.2.3. La teoría de la igualdad y no discriminación en el trabajo público

Esta teoría es aplicable al ámbito del trabajo público, debe estimular la idea de que todos los empleados que desempeñan funciones similares deben tener acceso al menos a los mismos beneficios sociales, sin considerar cuál es el vínculo formal que tienen con la administración.

En el sistema peruano, la convivencia de trabajadores nombrados, así como contratados bajo el mismo régimen, es contrario vulnerando este principio, ya que no existe ninguna diferencia funcional que pueda justificar un trato desigual.

Esta teoría también está relacionada con el principio de igualdad ante la ley, establecido en el Artículo 2 de la Constitución Política del Perú y el Convenio N° 111 de la OIT, prohibiendo todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación.

III.2.4. Teoría del servicio civil y gestión del talento humano público

Desde una perspectiva de servicio público, el Estado debe gestionar su burocracia a través de mecanismos de meritocracia, profesionalización y estabilidad laboral.

Bajo este esquema, la diferencia infundada que existe entre la contratación de trabajadores permanentes y trabajadores nombrados bajo el D.L. 276, atenúa el marco institucional del Estado, produce una rotación innecesaria de personal y empaña la continuidad de los servicios en el sector público local.

III.2.5. Teoría de la justicia social aplicada al empleo público

A través de este enfoque de trabajo para las autoridades del sector público, el Estado tiene la responsabilidad de garantizar condiciones iguales independientemente del tipo de contrato o régimen.

Podemos entonces decir que la justicia social laboral no solo implica obedecer la ley promulgada, sino que también busca remediar las injusticias sociales que denigran la dignidad de los trabajadores.

De esto se desprende que los trabajadores contratados permanentes, bajo el régimen del D.L. 276, se encuentran en una posición desventajosa que requiere la intervención del gobierno porque su exclusión también es una violación del principio de igualdad y del trabajo decente consagrado en la Constitución y en el acuerdo internacional de la OIT.

III.2.6. Teoría del Estado Social y Democrático de Derecho

El Estado de derecho social y democrático, concepto que ha sido incorporado a la doctrina hoy en día, acepta que el Estado no es un mero garante legal de derechos, sino que debe tomar iniciativas positivas para garantizar su efectividad real.

En cuestiones laborales, este modelo hace que el Estado, como empleador, tenga la obligación de ser un ejemplo de respeto, justicia y coherencia en la aplicación de las normas.

La división entre el personal nombrado y contratado, incluso dentro del mismo régimen, socava el Estado social al simplemente mantener un privilegio que no tiene racionalidad ni un elemento institucional de desigualdad.

III.2.7. Dimensiones e indicadores teóricos del estudio

Este análisis se construye en torno a dos variables principales:

a) Derechos laborales de los servidores públicos, definidas como el conjunto de prerrogativas y salvaguardas reconocidas por ley a los empleados estatales. Estas son sus dimensiones: estabilidad laboral, remuneración justa, beneficios sociales, igualdad de trato, y protección contra el despido arbitrario.

b) Régimen del Decreto Legislativo N.º 276, que debe entenderse como el cuerpo legislativo que regula las obligaciones laborales entre el Estado y los servidores en carreras administrativas. Sus indicadores se manifiestan en la clasificación del personal, los mecanismos de nombramiento, las condiciones contractuales y la aplicación de beneficios laborales diferenciados.

III.3. Marco conceptual

- **Servidor público**

Se considera servidor público cualquier individuo que presta servicios al Estado a través de un vínculo legal administrativo. Realizan su tarea en el interés general y están sujetos a los principios de legalidad, mérito, igualdad y responsabilidad. Esta idea abarca a los empleados nombrados y contratados, u otras modalidades permitidas por la ley.

- **Régimen del Decreto Legislativo N.º 276**

También se le llama, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, y establece las bases legales para el servicio público de carrera. Determina el régimen de admisión, permanencia y promoción de los funcionarios públicos, sus derechos, obligaciones y beneficios, y comparte las bases para una administración profesional y meritocrática.

- **Trabajador nombrado**

En este régimen, el trabajador nombrado es aquel que ha pasado con éxito un proceso de selección a través de un concurso de méritos y oposición por oferta pública, quien se incorporó a la carrera

administrativa y goza de plena estabilidad laboral, así como de todos los beneficios otorgados de acuerdo con la normativa vigente.

- **Trabajador contratado permanente**

Es aquella persona que, no habiendo sido oficialmente contratada o nombrada, realiza tareas permanentes en la entidad pública basándose en una serie de renovaciones de contrato. Son trabajadores como los nombrados, pero su estatus legal generalmente no les concede acceso a beneficios, según lo dispuesto en el artículo 48 del Decreto Ley N° 276.

- **Carrera administrativa**

Refleja un tipo de desarrollo profesional basado en el mérito, idoneidad y estabilidad. Busca perpetuar el servicio gubernamental y el avance de los empleados basándose en el mérito, la experiencia y la educación.

- **Concurso de méritos y oposición**

Es la forma de acceder a un cargo. De manera transparente y competitiva, asegura la igualdad de oportunidades y que los más calificados sean elegidos para el ejercicio del cargo sin favoritismos o designaciones arbitrarias.

- **Derecho a la estabilidad laboral**

Se concibe como la garantía de seguridad laboral y protección contra el despido arbitrario. En el servicio público, este sentido de permanencia está vinculado a la noción de carrera y al respeto por el debido proceso cuando la terminación o el despido están justificados.

- **Remuneración justa**

Incluye garantizar que cada trabajo sea recompensado con un pago económico acorde al trabajo y la responsabilidad involucrados. Y eso incluye no solo el pago básico, sino también bonificaciones y otros incentivos y beneficios según lo previsto por la ley.

- **Beneficios sociales**

Comprenden derechos y beneficios proporcionados a través de la relación laboral, estos son la compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones, subsidio por luto y sepelio y demás beneficios para empleados estipulados bajo las regulaciones del sector público.

- **Igualdad y no discriminación**

Otorga a todos los trabajadores un trato igualitario, independientemente de su estado contractual, antigüedad o vínculo legal. El principio en el servicio público es que las personas que realizan trabajos similares tienen derecho a trabajar bajo las mismas condiciones.

- **Trabajo digno**

Es el conjunto de condiciones que permiten al trabajador desarrollarse en un clima de respeto, seguridad social, ecuanimidad emocional y crecimiento profesional. Esto significa acceso a la atención médica, una jornada de trabajo justa y un trato humano por parte de las instituciones.

- **Derechos colectivos**

Entre estas cláusulas están el derecho de sindicación, la negociación colectiva y la defensa. En el sector de empleo público, estos derechos deben aplicarse dentro de su propio marco normativo y respetando las limitaciones legales sin afectar la autonomía sindical.

- **Clasificación del personal**

En el marco del D.L.276, presenta diferencias entre trabajadores nombrados y contratados generando diferencias relacionadas con la estabilidad, la afiliación institucional y beneficios.

- **Condiciones Contractuales**

Los términos y atributos mediante los cuales la relación del Estado se interrelaciona con el servidor público como empleado se denominan condiciones contractuales. Estas condiciones, bajo la forma del Decreto Legislativo 276, establecen cuestiones como el tipo y la duración del contrato, formas de renovación, tareas a asignar y beneficios a los que puede acceder el empleado.

- **Mecanismos de nombramiento**

Se basan en mecanismos meritocráticos que pretenden garantizar una selección de servicio civil igual y abierta. Pero debido a su aplicada limitación, es que persisten trabajadores contratados en actividades permanentes.

- **Aplicación diferenciada de beneficios**

Son aquellos establecidos en el artículo 48 del Decreto Legislativo N.º 276, que han provocado una exclusión no justificada de los derechos laborales para los trabajadores bajo contrato normal de tiempo indefinido, incluso si realizan actividades similares a las que realizan los trabajadores nombrados.

- **Gestión del talento humano**

Constituye un aspecto significativo, ya que la administración de personal de la Oficina de Recursos Humanos impacta directamente en la equidad interna. La clasificación de trabajos, la evaluación del desempeño y la aplicación del cuadro de asignación de personal

(CAP) o su versión provisional constituyen factores importantes para colocar a los trabajadores en condiciones de igualdad.

- **Precarización laboral**

Viene a ser el empeoramiento de las condiciones laborales que disminuyen la seguridad, los beneficios y la protección para el trabajador. Esta situación resulta en la inseguridad jurídica del trabajador y tiene efectos negativos en su promoción social.

- **Desnaturalización contractual**

Esto ocurre cuando se emplean modalidades transitorias para encubrir necesidades que son permanentes de la entidad, que contradice la finalidad del vínculo, encubriendo relaciones laborales.

- **Principio de primacía de la realidad**

En el campo laboral, este principio conlleva a que, en el caso de no estar de acuerdo con lo establecido en un contrato de trabajo y lo que es la realidad de la relación laboral, se considera veraz la naturaleza de la relación.

- **Equidad organizacional**

Se refiere al sentido de justicia e imparcialidad en una organización. Esto abarca no solo la equidad distributiva (beneficios), sino también la equidad procedimental (procedimientos de toma de decisiones y evaluación).

- **Clima laboral**

Se refiere a los entendimientos comunes de los empleados en un lugar de trabajo, la gestión y las relaciones entre las personas. Un buen clima puede ser productivo, estimulante y agregar valor a la prestación de servicios.

- **Ámbito normativo**

Este estudio está basado en el Decreto Legislativo N.º 276, en su artículo 48, cuyo complemento está dado por la Ley N° 24041, que es la que protege a los trabajadores con servicios continuos. La mención de los Regímenes 728 y 1057 se utiliza únicamente para establecer diferencias comparativas.

- **Ámbito institucional**

El estudio se lleva a cabo en una municipalidad distrital en Perú, con un enfoque específico en aquellos puestos administrativos donde se combinan personal permanente y contratado.

- **Ámbito temporal**

El estudio analiza la incidencia durante el año 2025, junto con un tratamiento bibliográfico y administrativo de la resolución de años anteriores (2023 y 2024) que enmarcan el tema.

IV. MARCO METODOLÓGICO

IV. 1. Tipo y nivel de investigación.

Enfoque.

La metodología utilizada es de naturaleza cualitativa, porque busca una comprensión de las experiencias y significados construidos por los servidores públicos en torno a su condición laboral. Para ello, se usarán instrumentos diseñados a partir de ciertas técnicas de recolección de datos, como la entrevista semiestructurada, el análisis de documentos y la consulta documental normativa que permiten un enfoque interpretativo de la realidad estudiada.

Tipo.

Esta es una investigación básica, ya que su gran objetivo es ampliar y profundizar el conocimiento sobre los derechos laborales de los empleados públicos contratados bajo el régimen del D. L. 276, desde una óptica contextual y legal. A través de la comprensión de las percepciones, experiencias y realidades de los servidores públicos en una municipalidad distrital, se pretende contribuir a la construcción del conocimiento científico en la gestión pública.

Nivel.

El nivel de investigación que se establece es descriptivo, ya que busca identificar, describir y analizar los componentes que conforman la realidad laboral del servidor público en dicho régimen. Se busca realizar un relato detallado de sus condiciones laborales, beneficios, limitaciones y la efectiva implementación de sus derechos, sin realizar intervenciones o manipulaciones en el fenómeno estudiado.

IV.2. Diseño de investigación

Este estudio se lleva a cabo dentro de un diseño no experimental, tiene como objetivo analizar la realidad tal como se refleja en el lugar de trabajo de la municipalidad distrital estudiada y describir cómo se

materializan los derechos laborales entre los empleados que son contratados bajo el Decreto Legislativo N.º 276.

El diseño es transversal, ya que recogerá datos en un momento específico de tiempo, que corresponde al año 2025, con el fin de proporcionar un diagnóstico instantáneo del fenómeno tal como se presenta actualmente. Este método posibilita la detección de las condiciones laborales, las desigualdades internas y las opiniones de los trabajadores respecto al ejercicio de sus derechos sin tener que intervenir en los procedimientos administrativos.

La investigación es también cualitativa, centrándose en la comprensión de significados y percepciones más que en la cuantificación. El punto es aprender de los propios servidores públicos cómo las prácticas institucionales, las normas vigentes y las decisiones administrativas que afectan la estabilidad, los beneficios sociales y la igualdad de trato

Se utilizará un diseño descriptivo-interpretativo en términos metodológicos, con el fin de describir las características principales del fenómeno y determinar la(s) razón(es) o factor(es) que lo explican. La recopilación de datos involucrará la técnica de la entrevista, con trabajadores públicos contratados.

IV.3. Matriz de operacionalización de categorías

Tabla 1

Matriz de operacionalización de categorías

Categoría de estudio	Definición conceptual	Subcategorías	Definición conceptual (subcategorías)	Unidad de análisis
Derechos laborales de los servidores públicos contratados permanentes	Conjunto existente de prerrogativas y garantías reconocidas por el orden jurídico a favor de los trabajadores del Estado, orientadas a garantizar condiciones de trabajo dignas, equitativas y estables, de acuerdo a la Constitución Política del Perú y al D.L. 276 (Congreso de la República del Perú, 1984; OIT, 2023).	Estabilidad laboral	Grado de permanencia en el empleo de los servidores públicos con contratos indefinidos, así como la protección contra el despido arbitrario o la no renovación injustificada (Moreno, 2022; Hernández, Fernández & Baptista, 2014).	Servidores públicos contratados permanentes del D.L. 276 en una Municipalidad Distrital del Perú.
		Remuneraciones y beneficios sociales	Conjunto de derechos económicos derivados del servicio prestado, tales como CTS, bonificaciones, gratificaciones, subsidios por luto y sepelio, entre otros reconocidos legalmente (Flores, 2024; Quispe, 2024).	

		Igualdad y trato justo	Principio constitucional y jurídico que garantiza que todos los trabajadores que realizan funciones similares deben recibir igual trato, sin discriminación por modalidad contractual (Constitución Política del Perú, 1993; Milla, 2023).	
		Derechos colectivos y sindicales	Derecho de los trabajadores a organizarse, afiliarse a sindicatos, negociar colectivamente y ejercer la defensa de sus derechos sin represalias (OIT, 2023; Congreso de la República del Perú, 1993).	
Régimen del Decreto Legislativo N.º 276	Marco legal que regula la carrera administrativa y las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores, estableciendo normas sobre contratación, nombramiento, derechos y obligaciones (Congreso de	Clasificación y condiciones del personal	Criterios establecidos por el D.L. 276 para diferenciar a los trabajadores nombrados, contratados o temporales, delimitando sus derechos y funciones (Quispe, 2024; Flores, 2024).	Servidores sujetos al régimen del D.L. 276 en una Municipalidad

	la República del Perú, 1984; Mattos, 2023).			Distrital del Perú.
		Aplicación de beneficios laborales diferenciados	Situación en la que los beneficios legales reconocidos se otorgan de manera desigual, generando brechas entre trabajadores nombrados y contratados permanentes (Álvarez, 2024; Milla, 2023).	

IV.4. Procedimiento de muestreo

Población

La población actual está compuesta por servidores públicos permanentes contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, que trabajan en dos municipalidades distritales del Perú. Una municipalidad distrital en Lima que cuenta con un personal de 7 trabajadores y la otra en Arequipa con 12 trabajadores, haciendo un total de 19 trabajadores. Este es el grupo de trabajadores que están empleados en ciertos puestos que requieren realizar tareas regulares, pero que no han sido formalmente nombrados, lo cual también se presenta como el epicentro de nuestro problema de investigación.

Metodológicamente, la población se considera un grupo colectivo de individuos que tienen características en común para los propósitos del estudio. Según Hernández (2016), la población es el grupo de elementos o individuos que tienen al menos una característica que es determinada por un investigador y que él decidirá analizar dentro del escenario. En este caso la cualidad común es la condición de un contrato y el sistema legislativo en el que estos servidores públicos están insertados.

Muestra

La muestra está compuesta por 6 servidores públicos contratados bajo el régimen del D.L. 276 a cargo. El muestreo es intencional y no probabilístico, es decir, el muestreo se basará en la experiencia de los participantes, así como en su disponibilidad para participar, este muestreo es adecuado para el paradigma cualitativo ya que busca recopilar datos ricos y significativos a partir de las percepciones y experiencias de los participantes.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la evidencia es un segmento de la población del que tomas datos que puedes usar para hacer generalizaciones, sobre toda una población para la investigación. En esta ocasión, los participantes fueron elegidos por su experiencia laboral dentro de la municipalidad, como conocedores de las condiciones de desigualdad que padecen los servidores contratados frente a los nombrados.

Por esta razón, el objetivo de tal muestra no es generalizar estas conclusiones, sino detallar el fenómeno y reflexionar sobre sus causas que podrían ser útiles respecto a la violación de derechos laborales en condiciones de empleo público.

IV.5. Recolección y análisis de la información

La entrevista fue elegida como el método o técnica principal para el desarrollo del presente estudio. Esta técnica permite extraer información cualitativa sobre las opiniones, percepciones y puntos de vista de los participantes. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), la entrevista es una herramienta versátil que puede adoptar diferentes formas, evaluada, semi-evaluada y abierta, según la profundidad deseada en la información.

Para este estudio, se seleccionará la entrevista abierta, ya que permite al investigador explorar libremente las respuestas de los participantes e investigar con mayor profundidad aquellos temas que surgen durante la conversación. La libertad de esta forma para registrar datos permite recopilar no solo información objetiva de segunda mano, sino también entendimientos personales, contenido emocional y simbolismo sobre cómo nuestros profesionales experimentan su trabajo en el servicio público.

Para aplicar esta técnica, se preparará una guía de entrevista con catorce preguntas abiertas derivadas de los objetivos de la

investigación. Estas preguntas intentarán investigar elementos relacionados con la estabilidad laboral, equidad en el trato, garantías sociales, ambiente de trabajo y la percepción que los trabajadores tenían sobre las condiciones laborales y la aplicación del Decreto Legislativo 276.

Tabla 2

Matriz de validación

Nombres y apellidos del experto	DNI	Grado Académico	Evaluación	Colegiatura
Alejandro Avila Ayala	15726106	Abogado	Cumple	C.A.H.1454
Adolfo Primitivo Torres Munaico	15699066	Abogado	Cumple	C.A.C.6112
Néstor Arredondo Pérez	73127182	Abogado	Cumple	C.A.A.11701

IV.6. Aspectos éticos y regulatorios

Considerando el tipo de investigación que se lleva a cabo, se deben observar y ejecutar las premisas éticas básicas durante el trabajo; estas se refieren a la privacidad, la dignidad y la integridad de los participantes. Los investigadores se comprometen a utilizar los datos exclusivamente para fines académicos y científicos, sin violar el derecho a la privacidad de ningún participante en este estudio.

Los participantes serán entrevistados con su consentimiento; antes de cada entrevista, se les proporcionará a todos los sujetos información sobre los objetivos del estudio, la gestión de datos, la participación voluntaria y la posibilidad de abandonar el estudio en cualquier momento.

Finalmente, la información personal se mantendrá confidencial y no se revelarán detalles sobre los autores individuales.

V. RESULTADOS

V.1. Descripción de los resultados

Los resultados que se presentan a continuación provienen del análisis cualitativo de las entrevistas semiestructuradas aplicadas a seis trabajadores contratados permanentemente bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276, pertenecientes a dos municipalidades distritales del Perú —una en Lima y otra en Arequipa— identificadas mediante seudónimos. Las percepciones de los participantes permiten comprender, desde sus propias experiencias, cómo se viven en la práctica los derechos laborales relacionados con la estabilidad en el cargo, las remuneraciones, la igualdad de trato y el ejercicio de los derechos colectivos.

V.1.1. Resultados según el Objetivo Específico 1: Estabilidad laboral

Al explorar la estabilidad laboral, surgió una percepción recurrente: los trabajadores se sienten menos protegidos que el personal nombrado. En la municipalidad de Lima, varios entrevistados mencionaron que la estabilidad “no es real”, porque dependen de decisiones administrativas que pueden modificarse sin previo aviso. Uno de ellos describió haber sido “rotado a un puesto inexistente”, lo que generó en él la sensación de vulnerabilidad y falta de reconocimiento institucional.

Asimismo, se identificó que algunos trabajadores sienten que su estabilidad se debilita al salir de vacaciones, momento en el cual pueden ser rotados o reasignados. Otros señalaron que, aunque la Ley 24041 les otorga cierta protección, esta no se traduce necesariamente en una seguridad equivalente a la de un trabajador nombrado.

En la municipalidad de Arequipa la percepción fue más heterogénea. Mientras algunos trabajadores manifestaron sentirse relativamente seguros debido al tiempo de servicio — incluso más de veinte años continuos— otros señalaron que la ausencia de nombramientos les genera una sensación constante de incertidumbre. La suma de estas experiencias evidencia que la estabilidad laboral, aunque formalmente regulada, se percibe como frágil y susceptible a las decisiones internas de cada gestión municipal.

V.1.2. Resultados según el Objetivo Específico 2:

Remuneraciones y beneficios sociales

En relación con los beneficios laborales, la percepción es prácticamente unánime: los trabajadores contratados no reciben los mismos beneficios que los trabajadores nombrados. En Lima, todos los participantes afirmaron que no reciben CTS en su totalidad, ni beneficios como luto y sepelio, y que existen diferencias marcadas en las gratificaciones y bonificaciones.

Un trabajador relató que en su entidad incluso existen casos de compañeros que cesaron por jubilación sin haber recibido su liquidación por tiempo de servicios, lo cual refuerza el sentimiento de desigualdad y desprotección. Varios de ellos también mencionaron diferencias salariales entre personal contratado y personal nombrado, aun cuando realizan funciones similares.

En la municipalidad de Arequipa, si bien algunos entrevistados señalaron recibir ciertos beneficios como gratificaciones, también indicaron que otros como luto y sepelio se otorgan a la mitad o no se otorgan según el área. Los trabajadores del área de serenazgo, además, expresaron que los pagos diferenciales por asumir funciones adicionales no siempre han sido reconocidos oportunamente.

En conjunto, las respuestas muestran que las limitaciones en remuneraciones y beneficios son un aspecto crítico en ambos municipios y constituyen una fuente importante de insatisfacción laboral.

V.1.3. Resultados según el Objetivo Específico 3: Trato igualitario y equidad laboral

Al analizar la percepción de equidad entre trabajadores contratados y nombrados, surgieron expresiones constantes de trato desigual, especialmente en la municipalidad de Lima. Los entrevistados afirmaron que el personal nombrado goza de mayores beneficios, estabilidad y respeto en la designación de puestos. Como comentó un participante, “a los nombrados se les respeta su plaza; a los contratados, nos rotan como si fuéramos reemplazables”.

Este trato diferenciado afecta el clima laboral: varios trabajadores indicaron que genera incomodidad, desmotivación y, en algunos casos, un sentimiento de marginación frente a sus compañeros. Uno de los entrevistados señaló que la desigualdad afecta la productividad e incluso la relación entre colegas.

En Arequipa, la situación se mostró más matizada. En las áreas donde no existen trabajadores nombrados —como en parte del servicio de serenazgo— los entrevistados afirmaron recibir un trato equitativo, lo cual sugiere que la percepción de desigualdad depende en gran medida de la coexistencia o no de ambos tipos de trabajadores. No obstante, cuando se revisan los beneficios y la estabilidad, incluso quienes perciben “trato equitativo” reconocen diferencias normativas que afectan su situación contractual.

V.1.4. Resultados según el Objetivo Específico 4: Derechos colectivos y sindicales

Sobre la participación sindical y el ejercicio de derechos colectivos, la mayoría de los entrevistados indicó haber pertenecido o pertenecer a un sindicato. Sin embargo, no todos sienten que exista un respaldo institucional adecuado. En Lima, los trabajadores afirmaron que la institución “restringe y limita” la expresión de reclamos, y algunos incluso mencionaron haber perdido o visto vulnerado su derecho a la sindicalización en situaciones de reubicación o rotación.

En Arequipa, los testimonios fueron más variados. Dos trabajadores mencionaron haber recibido apoyo institucional al presentar reclamos, especialmente en temas relacionados con compensaciones por trabajo en días feriados. Sin embargo, otros mencionaron que, aunque pertenecen a sindicatos, persiste una percepción de que la municipalidad no los reconoce plenamente como “servidores de carrera”.

De forma global, los resultados evidencian que el ejercicio de los derechos colectivos es posible, pero se encuentra condicionado por las dinámicas internas de cada entidad y no siempre se desarrolla con las garantías que deberían proteger la libertad sindical.

V.2. Interpretación general de los resultados

La información recopilada refleja un patrón claro y consistente: los trabajadores contratados de manera permanente bajo el D.L. 276 experimentan una desigualdad estructural dentro de las entidades municipales. Los cuatro ejes analizados —estabilidad laboral, remuneraciones, trato igualitario y derechos colectivos— muestran que esta desigualdad no se debe únicamente a la normativa, sino a las prácticas administrativas aplicadas en cada municipalidad.

Si bien algunos trabajadores expresaron sentirse relativamente estables o tratados de forma equitativa, estas percepciones se vinculan a experiencias particulares más que

a una política institucional uniforme. La comparación entre las dos municipalidades evidencia que la coexistencia con personal nombrado intensifica la percepción de desigualdad, mientras que su ausencia en ciertas áreas reduce el contraste.

En conjunto, los resultados permiten afirmar que la vulneración o limitación de derechos laborales es una experiencia real para la mayoría de los trabajadores entrevistados. Esto confirma que el problema no está en la existencia del marco legal, sino en la forma en que este se aplica, supervisa y complementa en la práctica diaria de la administración municipal.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

VI.1. Discusión de los resultados.

La discusión de los resultados permite contrastar las percepciones de los trabajadores entrevistados con la literatura revisada y con las bases teóricas que sustentan este estudio. Este análisis comparativo facilita comprender hasta qué punto las experiencias narradas por los servidores públicos contratados bajo el D.L. 276 reflejan una problemática estructural y no meramente individual, como también permite identificar coincidencias claras con investigaciones previas en Perú y en otros países de la región.

VI.1.1. Estabilidad laboral: entre la protección normativa y la fragilidad práctica

Los resultados evidenciaron que la estabilidad laboral percibida por los trabajadores es ambigua: algunos mencionan sentirse protegidos por la Ley 24041, mientras que otros refieren rotaciones arbitrarias, reasignaciones sorpresivas e incluso vulneración de su derecho de sindicalización. Esta percepción de inestabilidad coincide ampliamente con estudios previos que demostraron situaciones similares en Ecuador, Colombia y México, donde la coexistencia de modalidades contractuales genera inseguridad jurídica para quienes no pertenecen a la carrera administrativa (Moreno, 2022; Balda, 2023).

Asimismo, la situación descrita por los trabajadores coincide con la advertencia de la OIT respecto a la precarización del empleo público en América Latina, que se expresa precisamente en la existencia de vínculos laborales frágiles, aun cuando el trabajador desempeña funciones permanentes. Estos hallazgos dialogan directamente con la teoría del Derecho Laboral y el principio de protección del trabajador, según el cual el Estado, en su rol de empleador, debe garantizar condiciones de estabilidad y seguridad equivalentes para todos sus servidores. Sin embargo,

tal como los participantes expresaron, esta protección se diluye en la práctica, reflejando una brecha entre la norma y su aplicación.

VI.1.2. Remuneraciones y beneficios sociales: una desigualdad estructural ya documentada

Los testimonios revelan que los trabajadores contratados no reciben los mismos beneficios que los nombrados, aun cuando ambos realizan funciones similares. Esta situación abarca diferencias en CTS, gratificaciones, beneficios por luto y sepelio, y complementos salariales. Uno de los entrevistados comentó incluso que algunos servidores cesados por jubilación no recibieron su liquidación por tiempo de servicios, lo cual constituye una vulneración grave de derechos básicos.

Estos hallazgos coinciden con la evidencia encontrada por Flores (2024) y Quispe (2024), quienes ya habían advertido que el artículo 48 del D.L. 276 genera una exclusión injustificada de beneficios para trabajadores contratados, contradiciendo principios constitucionales como la igualdad ante la ley y la progresividad de los derechos laborales. De igual manera, estudios en Ecuador y Colombia documentaron que la falta de beneficios equivalentes contribuye a generar una “segunda categoría de trabajadores públicos”, reforzando desigualdades internas (Carrión, 2024; Torres, 2024).

La teoría de la igualdad y no discriminación en el empleo público, abordada en el marco teórico de esta tesis, señala que la existencia de diferencias injustificadas entre trabajadores que realizan tareas de igual valor constituye una forma de discriminación estructural. Los relatos obtenidos confirman precisamente este fenómeno: la desigualdad en beneficios no responde a diferencias en responsabilidades, sino a interpretaciones restrictivas de la norma.

VI.1.3. Trato igualitario: el impacto emocional y organizacional de la inequidad

Los participantes describieron experiencias de trato desigual, especialmente en la municipalidad donde coexisten trabajadores contratados y nombrados. Para ellos, la inequidad no solo se expresa en derechos y beneficios, sino también en la forma como se gestionan los puestos, las rotaciones, el reconocimiento profesional y la consideración personal dentro de la entidad.

Esta percepción guarda relación con lo señalado por investigaciones nacionales recientes (Milla, 2023; Álvarez, 2024), donde se evidenció que la coexistencia de regímenes laborales genera tensiones internas, sentimiento de marginación y disminución de la motivación. Algunos trabajadores señalaron que estas prácticas afectan la productividad y el clima laboral, lo cual coincide con la teoría del clima organizacional y la equidad procedimental, que sostiene que las decisiones institucionales percibidas como injustas deterioran la convivencia y el sentido de pertenencia.

A nivel teórico, este hallazgo se vincula también con la teoría de la justicia social aplicada al empleo público, que propone que las instituciones deben garantizar entornos laborales que reduzcan las brechas de trato, promuevan la igualdad real y aseguren que ningún trabajador se sienta relegado por su modalidad contractual. Los testimonios muestran que esta aspiración todavía no se concreta en la práctica municipal.

VI.1.4. Derechos colectivos y sindicales: entre el reconocimiento formal y las limitaciones prácticas

Si bien la mayoría de trabajadores señaló pertenecer o haber pertenecido a un sindicato, las experiencias sobre el ejercicio de derechos colectivos fueron diversas. En Lima se reportaron limitaciones, falta de respaldo institucional e incluso situaciones que restringieron la participación sindical. En Arequipa, algunos trabajadores indicaron haber recibido apoyo en reclamos puntuales, aunque otros también señalaron que la municipalidad

no los reconoce como servidores de carrera en igualdad de condiciones.

Estas percepciones coinciden con estudios como el desarrollado por Cerna (2023), que mostró cómo la falta de respaldo institucional debilita la capacidad de los trabajadores para ejercer sus derechos colectivos, afectando la libertad sindical y la defensa de sus intereses. También dialogan con los planteamientos de la OIT, que exige a los Estados garantizar el derecho de sindicación sin represalias, un principio que, según las entrevistas, no siempre se cumple en la práctica municipal.

Desde el marco teórico, estos resultados refuerzan la importancia del Estado Social y Democrático de Derecho, que obliga al empleador estatal a garantizar el ejercicio pleno de los derechos colectivos. No obstante, los hallazgos muestran que dicha garantía sigue siendo frágil y depende, en muchos casos, de la voluntad política de los funcionarios de turno.

VI.1.5. Síntesis general: un patrón de desigualdad confirmado por evidencia previa

Al comparar los resultados obtenidos con los antecedentes y las teorías revisadas, puede afirmarse que la problemática identificada no es aislada ni exclusiva de las municipalidades estudiadas. Por el contrario, forma parte de una tendencia más amplia de vulneración parcial de derechos en el empleo público latinoamericano, caracterizada por:

- coexistencia de regímenes que generan brechas de trato;
- beneficios diferenciados sin justificación funcional;
- inestabilidad laboral pese a la existencia de protección normativa;
- ejercicio limitado de derechos colectivos;
- debilitamiento institucional del principio de igualdad.

Esta convergencia entre los testimonios de los trabajadores y la literatura revisada confirma que la vulneración o restricción de derechos laborales en el sector público no deriva de la ausencia

de normas, sino de su aplicación desigual e incompleta, tal como también concluye la literatura comparada.

En este sentido, los resultados obtenidos respaldan la necesidad de armonizar la normativa, fortalecer los mecanismos de supervisión y promover una gestión pública basada en mérito, transparencia y respeto a los derechos fundamentales.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Respecto a la estabilidad laboral, se concluye que los trabajadores contratados permanentemente bajo el D.L. 276 experimentan una estabilidad frágil y condicionada. Aunque la normativa —especialmente la Ley 24041— les otorga cierta protección, en la práctica esta se ve limitada por rotaciones inesperadas, reasignaciones sin sustento y decisiones administrativas que generan incertidumbre. La percepción general es que su seguridad laboral no se equipara a la de un trabajador nombrado, lo que afecta su confianza institucional y su sentido de permanencia en el cargo.

2. En relación con las remuneraciones y beneficios sociales, se concluye que existe una brecha persistente entre trabajadores contratados y nombrados. Los entrevistados manifestaron no recibir todos los beneficios que consideran justos, como CTS completa, subsidios por luto y sepelio, complementos salariales o liquidaciones al cese. Estas diferencias no se explican por la naturaleza del trabajo, pues desempeñan funciones similares a las de los nombrados, lo que evidencia una desigualdad estructural que afecta su bienestar económico y su percepción de justicia laboral.

3. Sobre la igualdad y el trato justo, se concluye que los trabajadores contratados perciben un trato diferenciado que se manifiesta en decisiones administrativas, distribución de oportunidades y valor asignado a sus funciones. Esta situación genera desmotivación, sentimientos de marginación y un clima institucional desigual. En áreas donde coexisten ambos tipos de trabajadores, la percepción de inequidad es más visible, mientras que en áreas sin personal nombrado el trato suele ser más homogéneo. Sin embargo, la desigualdad normativa persiste como un factor transversal.

4. En cuanto al ejercicio de los derechos colectivos, se concluye que, si bien la mayoría de trabajadores participa en sindicatos, su posibilidad de

ejercer plenamente estos derechos depende del respaldo institucional y de la cultura organizacional de cada entidad. En algunos casos se registraron restricciones, escaso apoyo a los reclamos y situaciones que limitan la libertad sindical. En otros, especialmente en ciertas áreas municipales, se observó mayor apertura. No obstante, la tendencia general indica que el ejercicio de los derechos colectivos aún presenta barreras que dificultan su desarrollo pleno.

5. Finalmente, se concluye que sí existen derechos laborales que se ven limitados o vulnerados en los servidores públicos contratados permanentemente bajo el D.L. 276 en ambas municipalidades estudiadas. Las restricciones en estabilidad, beneficios, trato igualitario y derechos colectivos revelan que la aplicación del régimen laboral no garantiza condiciones equivalentes a las del personal nombrado, a pesar de desempeñar funciones similares. Esta situación confirma que las principales brechas no se originan en la ausencia de normas, sino en prácticas institucionales que reproducen desigualdades y afectan el ejercicio efectivo de los derechos laborales.

RECOMENDACIONES

1. Frente a la fragilidad en la estabilidad laboral identificada, se recomienda que las municipalidades fortalezcan sus procedimientos internos vinculados a rotaciones, asignación de funciones y procesos administrativos. Esto implica establecer criterios claros, transparentes y documentados para cualquier cambio de puesto, evitando decisiones discrecionales que generen inseguridad en el trabajador contratado. Asimismo, se sugiere capacitar a las oficinas de Recursos Humanos para garantizar una interpretación adecuada de la Ley 24041, de manera que la protección normativa se refleje efectivamente en la práctica diaria.

2. Dado que persisten diferencias importantes en remuneraciones y beneficios sociales, se recomienda implementar una revisión institucional de los beneficios otorgados, promoviendo la homogeneización progresiva entre trabajadores contratados y nombrados cuando desempeñen funciones similares. Esto podría incluir la actualización de manuales de organización y presupuesto, así como la búsqueda de mecanismos normativos o administrativos que permitan cubrir CTS, subsidios y bonificaciones de manera justa. Además, se sugiere fortalecer los sistemas de control interno para asegurar que todos los trabajadores reciban oportunamente sus beneficios al cese, evitando vulneraciones de derechos básicos.

3. Ante la percepción de trato desigual, se recomienda promover políticas de equidad interna que garanticen que las decisiones administrativas se basen en criterios objetivos y no en la modalidad contractual del trabajador. Esto incluye establecer mecanismos de evaluación y reconocimiento del desempeño aplicables tanto a personal contratado como nombrado, así como desarrollar actividades que fomenten un clima laboral respetuoso, participativo y libre de discriminación. Una comunicación institucional clara, acompañada de oportunidades equitativas de capacitación, podría contribuir significativamente a mejorar el ambiente de trabajo.

4. En relación con los derechos colectivos, se recomienda que las municipalidades fortalezcan los canales de diálogo con los sindicatos y garanticen espacios seguros para que los trabajadores puedan expresar sus demandas sin temor a represalias. También se sugiere implementar capacitaciones sobre derechos sindicales tanto para trabajadores como para funcionarios responsables de recursos humanos, con el fin de asegurar un entendimiento común sobre la importancia de la participación colectiva en la mejora de las condiciones laborales. El cumplimiento estricto de las normas sobre libertad sindical debe constituir un compromiso institucional.

5. Considerando que el estudio confirma la existencia de vulneraciones y limitaciones en diversos derechos laborales de los trabajadores contratados bajo el D.L. 276, se recomienda que las municipalidades revisen integralmente sus prácticas administrativas y adopten medidas que permitan garantizar una aplicación más justa del régimen laboral. Esto implica alinear los procedimientos internos con los principios constitucionales de igualdad y trabajo digno, y promover políticas de recursos humanos basadas en el mérito, la transparencia y la equidad. Asimismo, se sugiere elevar informes técnicos a las entidades rectoras, como SERVIR, para solicitar lineamientos que permitan armonizar criterios y reducir la desigualdad entre trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amagua Armas, M. A. (2021). *La vulneración del derecho a la desconexión en las jornadas laborales* [Tesis de maestría, Universidad de Santo Domingo]. Repositorio Digital Uniandes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/13751>
- Ibarra-Moreira, A. A., Gaspar-Santos, M. E., & Robles-Zambrano, G. C. (2021). El derecho a la estabilidad laboral en el servicio público ecuatoriano. *CIENCIAMATRIA: Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 7(1), 383–398. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i1.541>
- Balda Valdiviezo, J. I. (2023). Vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos con contrato ocasional en el Ecuador. *Frónesis*, 30(2), 104–123. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/fronesis/article/view/40849>
- Moreno Melo, M. N. (2022). Estabilidad laboral de los trabajadores provisionales en entidades gubernamentales de Colombia. *Estudios Socio-Jurídicos*, 25(1). <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.12061>
- Guerra Carrión, P. (2024). *La precarización laboral en los contratos ocasionales de los servidores del Ecuador*. *Revista Científica Multidisciplinar Ciencia Latina*, 8(5), 12345–12360. https://www.researchgate.net/publication/385480507_La_precarizacion_laboral_en_los_contratos_ocasionales_de_los_servidores_del_Ecuador

- Riofrío, D. R. T. (2024). Las Unidades de Administración de Talento Humano y los contratos ocasionales. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(5), 2699–2713. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2807>
- Cerna Álvarez, D. (2024). Vulnerabilidad a los derechos laborales desde las experiencias del trabajador en México. *Izquierdas: Una mirada histórica desde América Latina*, (53), 1–18. <http://orcid.org/0000-0002-3506-5096>
- Álvarez Centeno, N. D. (2024). *Uniformidad de criterios jurisprudenciales aplicados al reconocimiento de obreros municipales para su incorporación en el régimen laboral de la actividad privada* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/10450/TESIS_ALVAREZ_CENTENO_NICOLE_DENISSE.pdf
- Churayra Ramírez, D. C. (2024). *La escala remunerativa del Decreto Legislativo N.º 276 y su relación con el incremento de la contratación del personal profesional de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, período 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Institucional UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3591/Churayra-Ramirez-Diana.pdf>
- Palomino Centeno, Y. (2024). *Desarrollo del personal y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac – 2024* [Tesis de bachiller, Universidad Nacional José María Arguedas]. Repositorio UNAJMA. <https://hdl.handle.net/20.500.14168/883>

Flores Medina, G. P. (2024). *Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNA Puno.

Quispe Cayo, O. (2024). *Implicancias de los derechos laborales en la Ley N.º 24041 y el Decreto Legislativo N.º 276 a partir de un análisis de un caso* [Tesis de pregrado, Universidad Privada San Carlos]. Repositorio Institucional ALCIRA. <http://repositorio.upsc.edu.pe/>

Mattos Carhuapoma, S. V. (2023). *Afectación al principio de igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública* [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/>

Milla Jiménez, M. A. (2023). *Regímenes laborales y desigualdad de derechos y beneficios sociales de los trabajadores del sector público* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional UNJFSC. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/8319>

Moscol Huamán, L. K. J. (2023). *El otorgamiento del subsidio por luto y sepelio en los trabajadores contratados permanentes del sector público* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Piura]. Alicia – Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUMP_f61e5729d754884c6912879e231c0635

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Panorama laboral de América Latina y el Caribe 2023*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/americas/publicaciones>

Congreso de la República del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*. Diario Oficial *El Peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales>

Congreso de la República del Perú. (1984). *Decreto Legislativo N.º 276: Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*. Diario Oficial *El Peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales>

Congreso de la República del Perú. (1984). *Ley N.º 24041: Reconoce derechos a favor de los servidores públicos contratados por más de un año ininterrumpido*. Diario Oficial *El Peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales>

Congreso de la República del Perú. (1991). *Decreto Legislativo N.º 728: Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Diario Oficial *El Peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales>

Gobierno del Perú. (2008). *Decreto Legislativo N.º 1057: Crea el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS)*. Diario Oficial *El Peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill Education.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Categorización apriorística o cualitativa

Título:

Responsables:

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA
ANÁLISIS DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CONTRATADOS DEL DL 276	II. 2.1. PROBLEMA GENERAL ¿Existen derechos laborales que se vulneran en los Servidores Públicos Contratados Permanentes del D.L. 276 en una Municipalidad Distrital del Perú durante el año 2025?	II.4.1. OBJETIVO GENERAL Determinar si existen derechos laborales que se vulneren en los Servidores públicos contratados permanentes del D.L.276 en una Municipalidad Distrital del Perú durante el año 2025.	CATEGORIA Vulneración de derechos laborales D.L. 276	Tipo de investigación Básica
	II.2.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS P.E.1. ¿Qué restricciones existen en relación a la estabilidad laboral de los servidores públicos contratados permanentes del D.L. 276?	II.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS O.E.1. Explicar la situación en que se encuentran los trabajadores públicos contratados de manera permanente bajo el D.L. 276, en términos de estabilidad laboral.	Subcategorías Estabilidad laboral Remuneración y beneficios sociales Igualdad y trato justo Derechos colectivos y sindicales	Diseño de Investigación Cualitativo
	P.E.2. ¿Qué limitaciones se presentan con respecto a las remuneraciones y beneficios sociales de estos trabajadores?	O.E.2. Identificar las limitaciones en las remuneraciones y beneficios sociales de los servidores públicos contratados permanentemente.		Población Servidores Públicos Contratados Permanentes del D.L.276 que laboran en una Municipalidad Distrital del Perú durante el año 2025.
	P.E.3. ¿Qué aspectos de equidad y trato igualitario se ven involucrados en la situación laboral de los trabajadores contratados bajo el D.L. 276?	O.E.3. Determinar las características de igualdad y trato justo de la situación laboral de los trabajadores contratados permanentes, bajo el D.L. 276		Muestra 06 servidores
		Instrumento Guía de entrevista		

	P.E.4. ¿Qué obstáculos se determinan en el ejercicio de los derechos colectivos y sindicales de dichos servidores públicos?	O.E.4. Examinar el ejercicio de los derechos colectivos y sindicales de aquellos trabajadores que se encuentran bajo este régimen.		
--	---	--	--	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

GUÍA DE ENTREVISTA

Análisis de los derechos laborales de los servidores públicos contratados bajo el régimen del D.L. 276: un diagnóstico en una municipalidad distrital del Perú, 2025.

Indicaciones: El objetivo de la entrevista es recopilar las percepciones, experiencias vividas y opiniones de los servidores públicos contratados bajo el régimen del D.L. 276 en una municipalidad distrital en Perú, sobre la protección y respeto de sus derechos laborales. Utilizaremos la técnica de entrevistas semiestructuradas con trabajadores contratados permanentemente. Este es un trabajo con fines académicos y busca encontrar información veraz de importancia significativa para la investigación. Las respuestas serán tratadas con estricta confidencialidad y de forma anónima.

NOMBRE DEL ENTREVISTADOR:

.....

DATOS DEL ENTREVISTADO:

Nombre:.....

.

Centro de trabajo donde labora:.....

.....

Cargo:

OBJETIVO GENERAL

Determinar si existen derechos laborales que se vulneren en los servidores públicos contratados permanentes del D.L. 276 en una municipalidad distrital del Perú durante el año 2025.

1. Desde su experiencia, ¿considera que los derechos laborales de los trabajadores contratados permanentes bajo el D.L. 276 son plenamente respetados en su institución?

.....
.....

2. ¿Podría mencionar alguna situación o ejemplo donde haya sentido que sus derechos laborales no fueron reconocidos o fueron vulnerados?

.....
.....

Objetivo específico 1:

Explicar la situación en que se encuentran los trabajadores públicos contratados de manera permanente bajo el D.L. 276, en términos de estabilidad laboral.

3. ¿Cómo describiría la estabilidad de su puesto dentro de la municipalidad?

.....
.....

4. ¿Considera que su trabajo tiene el mismo nivel de permanencia o seguridad que el de un trabajador nombrado? ¿Porque?

.....
.....

Objetivo específico 2:

Identificar las limitaciones en las remuneraciones y beneficios sociales de los servidores públicos contratados permanentemente.

5. ¿Recibe todos los beneficios laborales que considera justos por la labor que realiza (CTS, gratificaciones, luto, sepelio etc.) ?

.....
.....

6. ¿Ha tenido conocimiento de diferencias en los beneficios entre los trabajadores contratados y los nombrados dentro de su área?

.....
.....

Objetivo específico 3:

Determinar las características de igualdad y trato justo de la situación laboral de los trabajadores contratados permanentes, bajo el D.L. 276.

7. ¿Considera que existe un trato equitativo entre los trabajadores contratados y los nombrados?

.....
.....

8. ¿Cómo afecta esta situación de desigualdad al ambiente laboral o a la convivencia entre compañeros?

.....
.....

Objetivo específico 4:

Examinar el ejercicio de los derechos colectivos y sindicales de aquellos trabajadores que se encuentran bajo este régimen.

9. ¿Pertenece o ha pertenecido a algún sindicato o asociación de trabajadores?

.....
.....

10. ¿Ha sentido apoyo institucional cuando ha buscado expresar o reclamar algún derecho laboral?

.....
.....

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Análisis de los derechos laborales de los servidores públicos contratados bajo el régimen del D.L. 276: un diagnóstico en una municipalidad distrital del Perú, 2025.

Nombre del Experto: Abg. Alejandro Avila Ayala


II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguno
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguno
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguno
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguno
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguno
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguno
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguno
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguno
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde	Cumple	Ninguno

ALEJANDRO AVILA AYALA
 ABOGADO
 C.A.I.L. N° 1463

	a las preguntas de la investigación		
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguno

III. OBSERVACIONES GENERALES



ALEJANDRO AYALA AYALA
ABOGADO
C.A.H. N° 1454

Ayala Ayala Alejandro
Abogado. C.A.H. 1454.
N°. DNI: 15726106



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Análisis de los derechos laborales de los servidores públicos contratados bajo el régimen del D.L. 276: un diagnóstico en una municipalidad distrital del Perú, 2025.

Nombre del Experto: Abg. Adolfo Primitivo Torres Munaico

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguno
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguno
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguno
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguno
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguno
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguno
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguno
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguno
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde	Cumple	Ninguno


ADOLFO PRIMITIVO TORRES MUNAICO
ABOGADO
Reg. C.A.C. 6112

	a las preguntas de la investigación		
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguno

III. OBSERVACIONES GENERALES



 ADOLFO PRIMITIVO TORRES MUNAICO
 ABOGADO
 Reg. C.A.C. 6112

Abg .Adolfo Primitivo Torres Munaico.
C.A.C. 6112.
N°. DNI:15699066.



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Análisis de los derechos laborales de los servidores públicos contratados bajo el régimen del D.L.276: un diagnóstico en una municipalidad distrital del Perú, 2025

Nombre del Experto: Néstor Raúl, Arredondo Pérez

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Instrumento validado, aplicar a la situación que prevé la tesis.


Néstor Arredondo Pérez
ABOGADO
C.A.A. 11701

Apellidos y Nombres del validador: Arredondo Pérez Néstor Raúl
Grado académico: Magíster
N°. DNI: 73127182

Anexo 4: Consentimientos informados



Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsable : Bachiller del Programa Académico de Derecho
" Ramos Jaimes Wilfredo Ausberto (Entrevistador – Lima)"

Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad, determinar si existen derechos laborales que se vulneren en los servidores públicos contratados permanentes del D.L. 276 en una municipalidad distrital del Perú durante el año 2025. Al participar del estudio, deberá resolver 1 Guía de Entrevista conformada por 10 ítems, los cuales serán respondidas de forma anónima.

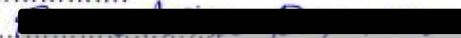
Procedimiento: Si acepta ser partícipe de este estudio, usted deberá llenar la Guía de Entrevista denominada "Análisis de los derechos laborales de los servidores públicos contratados bajo el régimen del D.L. 276: un diagnóstico en una municipalidad distrital del Perú, 2025". El cual deberá ser resuelto en un tiempo de 10 minutos, dicha Guía será entregada de manera (física).

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, el responsable de la investigación garantiza que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/los Investigadores, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Arequipa, 30 de octubre de 2025

Firma: 

Apellidos y nombres: 

DNI: 



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsable : Bachiller del Programa Académico de Derecho
" De la Cruz Pérez, Javier (Entrevistador – Arequipa)" "

Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad, determinar si existen derechos laborales que se vulneren en los servidores públicos contratados permanentes del D.L. 276 en una municipalidad distrital del Perú durante el año 2025. Al participar del estudio, deberá resolver 1 Guía de Entrevista conformada por 10 ítems, los cuales serán respondidas de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta ser partícipe de este estudio, usted deberá llenar la Guía de Entrevista denominada "Análisis de los derechos laborales de los servidores públicos contratados bajo el régimen del D.L. 276: un diagnóstico en una municipalidad distrital del Perú, 2025". El cual deberá ser resuelto en un tiempo de 10 minutos, dicha Guía será entregada de manera (física).

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, el responsable de la investigación garantiza que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/los investigadores, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Arequipa, 03 de noviembre del 2025

Firma:

Apellidos y nombres:

DNI:

Anexo 5: Cuestionario llenado por los participantes

Anexo 2: Instrumento de recolección de información

GUÍA DE ENTREVISTA

Análisis de los derechos laborales de los servidores públicos contratados bajo el régimen del D.L. 276: un diagnóstico en una municipalidad distrital del Perú, 2025.

Indicaciones: El objetivo de la entrevista es recopilar las percepciones, experiencias vividas y opiniones de los servidores públicos contratados bajo el régimen del D.L. 276 en una municipalidad distrital en Perú, sobre la protección y respeto de sus derechos laborales. Utilizaremos la técnica de entrevistas semiestructuradas con trabajadores contratados permanentemente. Este es un trabajo con fines académicos y busca encontrar información veraz de importancia significativa para la investigación. Las respuestas serán tratadas con estricta confidencialidad y de forma anónima.

NOMBRE DEL ENTREVISTADOR:

[REDACTED]

DATOS DEL ENTREVISTADO:

Nombre:

Centro de trabajo donde labora: *Municipalidad*

Distrital [REDACTED]

Cargo: *Encargado de Registro Civil*

OBJETIVO GENERAL

Determinar si existen derechos laborales que se vulneren en los servidores públicos contratados permanentes del D.L. 276 en una municipalidad distrital del Perú durante el año 2025.

1. Desde su experiencia, ¿considera que los derechos laborales de los trabajadores contratados permanentes bajo el D.L. 276 son plenamente respetados en su institución?

No

2. ¿Podría mencionar alguna situación o ejemplo donde haya sentido que sus derechos laborales no fueron reconocidos o fueron vulnerados?

Existen compañeros que a la fecha no les pagan su liquidación x tiempo de servicios.

Objetivo específico 1:

Explicar la situación en que se encuentran los trabajadores públicos contratados de manera permanente bajo el D.L. 276, en términos de estabilidad laboral.

3. ¿Cómo describiría la estabilidad de su puesto dentro de la municipalidad?

Es inestable, mas aún cuando se sale de vacaciones las rotaciones a otro puesto al retornar

4. ¿Considera que su trabajo tiene el mismo nivel de permanencia o seguridad que el de un trabajador nombrado? ¿Porque?

No, porque el personal nombrado tiene mayor ventajas que los contratados

Objetivo específico 2:

Identificar las limitaciones en las remuneraciones y beneficios sociales de los servidores públicos contratados permanentemente.

5. ¿Recibe todos los beneficios laborales que considera justos por la labor que realiza (CTS, gratificaciones, luto, sepelio etc.) ?

No, porque el D.L. 276 refiere que el beneficio de luto y sepelio solo para el personal nombrado

6. ¿Ha tenido conocimiento de diferencias en los beneficios entre los trabajadores contratados y los nombrados dentro de su área?

Si

Objetivo específico 3:

Determinar las características de igualdad y trato justo de la situación laboral de los trabajadores contratados permanentes, bajo el D.L. 276.

7. ¿Considera que existe un trato equitativo entre los trabajadores contratados y los nombrados?

En parte, ya que a los nombrados se le respeta su plaza y a los contratados son rotados de forma constante.

8. ¿Cómo afecta esta situación de desigualdad al ambiente laboral o a la convivencia entre compañeros?

Los compañeros contratados se sienten marginados

Objetivo específico 4:

Examinar el ejercicio de los derechos colectivos y sindicales de aquellos trabajadores que se encuentran bajo este régimen.

9. ¿Pertenece o ha pertenecido a algún sindicato o asociación de trabajadores?

si. a un Sindicato

10. ¿Ha sentido apoyo institucional cuando ha buscado expresar o reclamar algún derecho laboral?

No

Anexo 2: Instrumento de recolección de información

GUÍA DE ENTREVISTA

Análisis de los derechos laborales de los servidores públicos contratados bajo el régimen del D.L. 276: un diagnóstico en una municipalidad distrital del Perú, 2025.

Indicaciones: El objetivo de la entrevista es recopilar las percepciones, experiencias vividas y opiniones de los servidores públicos contratados bajo el régimen del D.L. 276 en una municipalidad distrital en Perú, sobre la protección y respeto de sus derechos laborales. Utilizaremos la técnica de entrevistas semiestructuradas con trabajadores contratados permanentemente. Este es un trabajo con fines académicos y busca encontrar información veraz de importancia significativa para la investigación. Las respuestas serán tratadas con estricta confidencialidad y de forma anónima.

NOMBRE DEL ENTREVISTADOR:

[Redacted]

DATOS DEL ENTREVISTADO:

Nombre:.....

Centro de trabajo donde labora: *Municipalidad Distrital*

[Redacted]

Cargo: *serena*.....

OBJETIVO GENERAL

Determinar si existen derechos laborales que se vulneren en los servidores públicos contratados permanentes del D.L. 276 en una municipalidad distrital del Perú durante el año 2025.

1. Desde su experiencia, ¿considera que los derechos laborales de los trabajadores contratados permanentes bajo el D.L. 276 son plenamente respetados en su institución?

SI, CONSIDERO QUE SON PLENAMENTE RESPETADOS, GRACIAS A LA HERRAMIENTA COLECTIVA (QUE RIGE A PARTIR DE AÑO DE 2025) RESPECTO A LOS DIAS DE DESCANSO SEMANAL

2. ¿Podría mencionar alguna situación o ejemplo donde haya sentido que sus derechos laborales no fueron reconocidos o fueron vulnerados?

CONSIDERO QUE MIS DERECHOS LABORALES SI SON RECONOCIDOS

Objetivo específico 1:

Explicar la situación en que se encuentran los trabajadores públicos contratados de manera permanente bajo el D.L. 276, en términos de estabilidad laboral.

3. ¿Cómo describiría la estabilidad de su puesto dentro de la municipalidad?

A PESAR DE ESTAR CONTRATADO PERMANENTE CONSIDERO QUE ESTOY SEGURO EN MI TRABAJO, YA QUE LABORO 21 AÑOS EN ESTA MUNICIPALIDAD

4. ¿Considera que su trabajo tiene el mismo nivel de permanencia o seguridad que el de un trabajador nombrado? ¿Porque?

CONSIDERO QUE SI, PORQUE NO OBSERVO NINGUNA DIFERENCIA

Objetivo específico 2:

Identificar las limitaciones en las remuneraciones y beneficios sociales de los servidores públicos contratados permanentemente.

5. ¿Recibe todos los beneficios laborales que considera justos por la labor que realiza (CTS, gratificaciones, luto, sepelio etc.) ?

EN CUANTO A LUTO Y SEPELIO RECIBIMOS LA MITAD DE LO QUE RECIBEN LOS NOMBRADOS.....

6. ¿Ha tenido conocimiento de diferencias en los beneficios entre los trabajadores contratados y los nombrados dentro de su área?

NO, YA QUE GOZAMOS DE LOS MISMS BENEFICIOS.....

Objetivo específico 3:

Determinar las características de igualdad y trato justo de la situación laboral de los trabajadores contratados permanentes, bajo el D.L. 276.

7. ¿Considera que existe un trato equitativo entre los trabajadores contratados y los nombrados?

CONSIDERO QUE SI TENEMOS UN TRATO EQUITATIVO.....

8. ¿Cómo afecta esta situación de desigualdad al ambiente laboral o a la convivencia entre compañeros?

EN ESTE CASO NO HAY DESIGUALDAD LABORAL.....

Objetivo específico 4:

Examinar el ejercicio de los derechos colectivos y sindicales de aquellos trabajadores que se encuentran bajo este régimen.

9. ¿Pertenece o ha pertenecido a algún sindicato o asociación de trabajadores?

SI PERTENESCO A UN SINDICATO.....
.....

10. ¿Ha sentido apoyo institucional cuando ha buscado expresar o reclamar algún derecho laboral?

*CONSIDERO QUE SI, YA QUE CUANDO HE TENIDO UN RECLAMO
HA SIDO ATENDIDO.....*

Anexo 6: Evidencia fotográfica



Anexo 7: Reporte de turnitin



1768341388_TESIS DE LA CRUZ PEREZ JAVIER - RAMOS JAIMES WILFREDO AUSBERTO.docx

📅 2026

📅 2026

🏫 Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:546280118

Fecha de entrega

14 ene 2026, 5:52 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

16 ene 2026, 8:35 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

1768341388_TESIS DE LA CRUZ PEREZ JAVIER - RAMOS JAIMES WILFREDO AUSBERTO.docx

Tamaño del archivo

7.3 MB

90 páginas

13.636 palabras

82.719 caracteres






5% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 4%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 3%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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