

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO



TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

“Análisis del Decreto Legislativo 276”

AUTORA:

Bach. Aparicio Sanchez, Jenny Ann

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADA

ASESOR:

Dr. Vegas Gallo, Edwin Agustín

ID ORCID: 0000-0002-2566-0115

DNI: 02771235

LIMA – PERÚ

2024



UPCI

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA

INFORME DE SIMILITUD N°042-2024-UPCI-FDCP-REHO-T

A : **MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR**
Decano (e) de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

DE : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**
Docente Operador del Programa Turnitin

ASUNTO : Informe de evaluación de Similitud de Trabajo de Suficiencia Profesional:
BACHILLER APARICIO SANCHEZ, JENNY ANN

FECHA : Lima, 24 de mayo de 2024.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático Turnitin (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado el Trabajo de Suficiencia Profesional titulada: “ANALISIS DEL DECRETO LEGISLATIVO 276”, presentado por la Bachiller APARICIO SANCHEZ, JENNY ANN.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que el Trabajo de Suficiencia Profesional en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 21%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, la Bachiller en mención **PUEDE CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,

.....
MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR
Universidad Peruana de Ciencias e Informática
Docente Operador del Programa Turnitin

Adjunto:

**Recibo digital turnitin*
**Resultado de similitud*

DEDICATORIA

Dedicado a mis hijos por su amor incondicional apoyo e inspiración por ser el amanecer que alegra mis días.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por darme la oportunidad de seguir cumpliendo mis sueños, a mis Padres por ser mi inspiración, a mi compañero de vida Edwin por su comprensión, apoyo incondicional y aliento, a mis hijos Jair, Solanch y Emilio, por ese gran amor y ser mi motor y motivo para seguir desarrollándome; y a mis queridos nietos Leonidas, Andrea y Luciana, por ser la luz que ilumina mis días.

DECLARACIÓN DE AUTORIA DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Nombres : Jenny Ann

Apellidos : Aparicio Sanchez

Código : 1404000145

DNI : 01287430

Declaro que, soy la autora del trabajo realizado y que es la versión final que he entregado a la oficina del Decanato de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática.

Asimismo, declaro que he citado debidamente las palabras o ideas de otros autores, refiriendo expresamente el nombre de la obra y página o páginas que me sirvieron de fuente.

.....

ÍNDICE

Caratula.....	1
Informe de similitud.....	2
Dedicatoria.....	3
Agradecimiento.....	4
Declaración de autoría.....	5
Índice.....	6
Introducción.....	8
CAPITULO I: Planificación del Trabajo de Suficiencia Profesional	10
1.1. Titulo y descripción del trabajo	10
1.2. Objetivos	10
1.2.1. Objetivo General.....	10
1.2.2. Objetivos específicos.....	11
1.3. Justificación	11
CAPITULO II: Marco Teórico.....	12
2.1. Antecedentes.....	12
2.2.Sustento teórico.....	14
2.2.1. Carrera administrativa.....	14
2.2.2. Servidor Público.....	15
2.2.3. Principio del derecho laboral.....	16
2.2.4. Derecho a la igualdad y dignidad en el marco laboral.....	19
2.2.5. Importancia de los beneficios laborales.....	22
CAPITULO III: Desarrollo de actividades programadas.....	27
3.1.Importancia de la bonificación familiar para los servidores públicos del estado peruano.....	27
3.2. Importancia del derecho de igualdad y la dignidad del servidor bajo distintos regímenes laborales.....	28

3.3. Criterios para estandarizar el monto de bonificación familiar entre servidores bajo regímenes laboral N° 276 y N° 278.....	29
CAPITULO IV: Resultados Obtenidos.....	31
Conclusiones V:.....	34
Recomendaciones VI:.....	35
Referencia bibliográficas	36
Anexos.....	43
Anexo 1: Evidencia de similitud digital.....	43
Anexo 2: Autorización de publicación en repositorio.....	46

INTRODUCCION

El derecho laboral es crucial en las interacciones entre empleadores y empleados, y tiene múltiples definiciones. Según Dávalos (1996), se refiere al conjunto de normas legales que buscan lograr equilibrio y justicia social en las relaciones laborales; Lozano (1981), indica que son las normas que regulan las relaciones que derivan de la prestación de servicios personales bajo subordinación y remuneración, con el propósito de equilibrar los factores en juego mediante la justicia social. Asimismo, Méndez (2009) afirma que el derecho laboral comprende las normas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, con el objetivo de mantener un equilibrio.

En este sentido, como empleado se tienen diversos derechos y obligaciones, entre los cuales se encuentran los beneficios sociales. Estos beneficios pueden ser convencionales o autónomos, adicionales a los establecidos por ley, y remunerativos, como las gratificaciones por fiestas patrias y Navidad, así como no remunerativos, como el seguro de salud. Dentro de estos beneficios, para los servidores del sector público bajo el D.L. N° 276, se otorga anualmente una bonificación familiar, que no se considera remuneración y no afecta el cálculo de beneficios sociales.

Sin embargo, la bonificación familiar pese a entregar un beneficio para los servidores, no ha recibido la atención adecuada, ya que al analizar específicamente en el Artículo N° 52, del D.L. N° 276 surge una preocupación ya que presenta un monto inferior en comparación con la asignación familiar establecida en el D.L. N° 728, pese a perseguir el mismo objetivo. En otras palabras, a pesar de estar sujetos a distintos regímenes, las labores que

realizan son idénticas o similares, por consiguiente, el monto actualmente asignado a cada servidor debería ser el mismo.

Es en base a la distinción mencionada entre los servidores que trabajan para el Estado, que surge la interrogante: ¿Cuáles son los criterios para estandarizar el monto de la bonificación familiar de los servidores públicos sujeto al régimen laboral dispuesto por los D.L. N° 276 y D.L. N° 728?

Es así que, el centro de esta investigación se enfoca en el análisis detallado del Artículo N° 52 del D.L. N° 276, que establece las bases que regulan la carrera administrativa y remuneraciones en el sector público, por tanto, la bonificación familiar destinada a los mismos, sosteniendo que dicho artículo vulnera los principios de dignidad e igualdad de aquellos servidores que operan bajo este decreto.

CAPITULO I. PLANIFICACION DEL TRABAJO POR SUFICIENCIA PROFESIONAL

1.1. Título y Descripción del Trabajo

El derecho laboral regula las relaciones entre empleadores y empleados, asegurando equilibrio y justicia social. Los beneficios sociales, tanto remunerativos como no remunerativos, son fundamentales para garantizar condiciones dignas y equitativas. En el contexto específico de los servidores públicos bajo el D.L. N° 276 y N° 728, se observa una discrepancia significativa en los beneficios otorgados. Mientras que bajo el D.L. N° 276 se entrega una bonificación familiar anual que no afecta la remuneración, ésta es notablemente inferior a la asignación familiar establecida para los servidores bajo el D.L. N° 728, a pesar de que las funciones y responsabilidades de los servidores públicos pueden ser similares. Por esta razón, el presente Trabajo por Suficiencia Profesional titulado **"Análisis del Decreto Legislativo 276"** se centra en la importancia de examinar dicho decreto, especialmente debido a que la bonificación familiar otorgada resulta ser mínima y no logra cumplir su propósito fundamental de promover un desarrollo social óptimo para las familias de los trabajadores.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Determinar los criterios para estandarizar el monto de la bonificación familiar de los servidores públicos sujeto al régimen laboral dispuesto por los D.L. N° 276 y D.L. N° 728.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Determinar los principios que rigen el derecho laboral para los trabajadores del sector público y privado.
- Analizar cómo se garantiza el derecho a la igualdad y la dignidad de los trabajadores.
- Determinar la importancia de los beneficios laborales para los trabajadores del sector público y privado.

1.3. Justificación

El presente trabajo se justificó desde el punto de vista teórico, en que implica un estudio detallado de los derechos laborales, enfocándose específicamente en la bonificación familiar de los servidores públicos bajo el D.L. N° 276, considerando la importancia del derecho de los trabajadores a recibir bonificaciones equitativas, destacando la necesidad de que el Estado considere estos aspectos al otorgar beneficios, sentando así un precedente para futuras investigaciones que requieran profundizar en el tema y contribuir al desarrollo del campo laboral en el país.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

El desarrollo del derecho laboral en el Perú tiene sus raíces en transformaciones significativas ocurridas a finales del siglo XVIII, influenciadas por eventos como la Revolución Francesa y la Revolución Industrial, según argumenta Neves Mujica (2018). Estos cambios históricos marcaron el surgimiento del derecho del trabajo como un medio para regular las relaciones entre empleadores y empleados, buscando equilibrar y formalizar estas interacciones en el contexto nacional. En este contexto, el inicio formal del derecho laboral en el Perú se encuentra en el Código Civil de 1852, que estableció el contrato de locación de servicios como principal mecanismo para regular el trabajo obrero. Posteriormente, se promulgó la Ley 1378 sobre Responsabilidad del Empleador por Accidentes de Trabajo, destacándose por abordar la protección de los trabajadores en casos de accidentes laborales (Rivera Tantaruna, 2017, p. 12).

Con la adopción de la Constitución de 1920, se introdujeron disposiciones específicas que abarcaban aspectos esenciales como la seguridad laboral, la salud e higiene en el trabajo, así como las condiciones de las jornadas laborales y las remuneraciones (artículo 47). La Constitución de 1933 amplió estas garantías al establecer múltiples regímenes laborales y reforzar derechos fundamentales como la libertad de trabajo, la negociación colectiva, las condiciones de trabajo y los salarios mínimos (artículos 42-46). La Constitución de 1979 representó un avance significativo al dedicar un capítulo completo al trabajo como un derecho y deber social, asegurando el trato igualitario en el trabajo, una remuneración justa, la estabilidad laboral, el pago

de beneficios sociales y el derecho a la sindicalización, entre otros (artículos 42-57).

Sin embargo, la Constitución de 1993 ha sido objeto de críticas por reducir ciertos derechos laborales previamente establecidos, a pesar de reconocer el derecho al trabajo. Esta situación ha generado persistente preocupación en cuanto a la protección laboral, motivando la promulgación de diversas leyes destinadas a mejorar estas condiciones. Es por ello, que en el contexto específico del análisis del Decreto Legislativo 276, que regula el régimen laboral del sector público en el Perú, es esencial considerar estos antecedentes históricos y legislativos para comprender cómo se han configurado y transformado las normativas laborales en el país, así como para evaluar los impactos actuales y las posibles mejoras en la aplicación de este decreto.

Un análisis más específico, en el ordenamiento jurídico laboral peruano, sobre el Decreto Legislativo N° 276, es que establece las disposiciones fundamentales que rigen las relaciones laborales en el sector público, delineando los derechos y responsabilidades de los servidores estatales. Siendo, dentro de esta normativa, que se encuentra el Artículo 52, que ha generado interés y debate debido a su regulación sobre la bonificación familiar, un beneficio anual concedido a los trabajadores bajo este marco legal específico. Este artículo en particular ha sido objeto de varias investigaciones y análisis que exploran su implementación práctica, así como su conformidad con los principios constitucionales de igualdad y dignidad en el ámbito laboral.

En consideración a estos principios, diversos estudios recientes, como los de Palomino (2021), Castro (2018) y Alvarado (2019), han examinado

aspectos relacionados, tales como la posible vulneración del derecho a la igualdad, las disparidades en los beneficios laborales y las recomendaciones para modificar la legislación con el fin de garantizar condiciones laborales más equitativas y justas para todos los trabajadores del sector público, siendo estos antecedentes cruciales para comprender el contexto normativo y las implicaciones del artículo 52 del Decreto Legislativo 276 en la actualidad, proporcionando un marco teórico esencial para el análisis y la discusión subsiguiente en esta área de investigación.

2.2. Sustento Teórico

2.2.1. Carrera Administrativa

Con la promulgación del D.L. N° 276, se establece la regulación de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, definiendo la carrera administrativa como el conjunto de principios, normas y procesos que gobiernan el ingreso, derechos y obligaciones de los servidores públicos que prestan servicios de manera permanente en la Administración Pública. El objetivo fundamental es asegurar la incorporación de personal idóneo, garantizar su estabilidad laboral, facilitar su desarrollo profesional y fomentar su realización personal en el ejercicio del servicio público (Art. 1).

Es esencial destacar que los trabajadores que forman parte de la administración pública juegan un papel crucial en la consecución de los objetivos estatales y en la prestación eficaz de servicios a la sociedad.

En el marco de la carrera administrativa, existen exclusiones que pueden ser parciales o totales. En el caso de la exclusión parcial, no están incluidos en la carrera administrativa pero sí en las disposiciones del D.L. N° 276 los

funcionarios que ocupan cargos de confianza o políticos, como el Presidente de la República, congresistas, alcaldes provinciales y distritales, ministros de estado, prefectos, subprefectos, directores de instituciones públicas, gerentes, subgerentes, entre otros. La exclusión total se aplica a los servidores de empresas estatales con economía mixta, así como a los miembros de la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas (Anacleto Guerrero, 2017, p. 97-98).

Finalmente, los principios rectores de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y del sector público incluyen la igualdad de oportunidades, estabilidad laboral, garantía del nivel alcanzado y una retribución justa y equitativa, que se regula mediante un Sistema Único de Remuneraciones homologado, fundamentado en la universalidad, base técnica, relación directa con la carrera administrativa y adecuada compensación económica (Art. 4 y 5, D.L. 276).

2.2.2. Servidor Público

Según la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815, en su artículo 4, se define el concepto de servidor o funcionario público como toda persona que trabaja en entidades de la Administración Pública en cualquier nivel jerárquico, ya sea mediante nombramiento, contrato, designación, de confianza o elección, desempeñando actividades o funciones en nombre del servicio del Estado. Es fundamental que, al ingresar al servicio público, el individuo acepte y se comprometa a cumplir con este Código, independientemente del régimen jurídico o laboral al que esté sujeto la entidad donde presta servicios (p. 2).

En términos generales, un servidor público es aquel que ofrece sus servicios al Estado con el propósito de garantizar que los servicios públicos lleguen eficazmente a toda la sociedad. Su función es crucial dentro de la administración pública, ya que implica la capacidad de tomar decisiones y actuar frente a diversas situaciones que se presenten. A cambio de estos servicios, el Estado proporciona una contraprestación económica que incluye una remuneración justa, bonificaciones y otros beneficios laborales, reconocidos como derechos del trabajador en el ámbito público.

Según Anacleto Guerrero (2017), los servidores públicos se clasifican en varias categorías: Directivo Superior, que dirige órganos, programas o proyectos; Ejecutivo, que ejerce autoridad y funciones de resolución y asesoría; Especialista, que presta servicios públicos específicos sin ejercer funciones administrativas; y De Apoyo, que realiza actividades complementarias según su grupo ocupacional (p. 120). Esta clasificación refleja la diversidad de roles y responsabilidades dentro de la administración pública, cada uno contribuyendo al funcionamiento efectivo y eficiente del servicio estatal.

2.2.3. Principios del Derecho Laboral

Los principios fundamentales del derecho laboral son directrices esenciales que informan la creación y aplicación de normas dentro de este campo, según Plá (1998). Estos principios no solo orientan la interpretación de las leyes existentes, sino que también guían la formulación de nuevas normativas, como indica Carnelutti (1959), quien los compara con el espíritu que permea el vino. Dworkin (2012) enfatiza que estos principios no deben seguirse por meras conveniencias económicas o políticas, sino por razones de

justicia y moralidad. García (1971) los define como postulados que inspiran la regulación de las relaciones laborales, aplicando criterios distintos a los de otras ramas del derecho. En resumen, los principios del derecho laboral cumplen roles fundamentales al informar, integrar e interpretar las normas laborales, proporcionando lineamientos generales que permiten a los jueces defender los derechos laborales de manera justa y equitativa, según detalle:

- **Igualdad de Trato y No Discriminación en el Derecho Laboral.**

Implica asegurar igualdad de oportunidades laborales para todos, sin distinciones basadas en condiciones personales. La aplicación de este principio implica tratar de manera equitativa a quienes están en situaciones iguales y diferenciar adecuadamente a aquellos que son diferentes, garantizando así que los trabajadores que desempeñan funciones similares no sean discriminados mediante categorizaciones que impliquen menor remuneración o prestaciones sociales, lo cual constituiría una forma de discriminación directa o indirecta, afectando su libertad de trabajo y vulnerando sus derechos laborales.

- **Irrenunciabilidad de Derechos.** Implica impedir que el trabajador renuncie a los derechos laborales reconocidos en la Constitución, con el fin de proteger a la parte más vulnerable en la relación laboral, que es el trabajador. Según el artículo 26, inciso 2, los derechos laborales son inalienables y no pueden ser renunciados voluntariamente por el trabajador, pues cualquier intento de hacerlo resultaría en una invalidez por ley. Un ejemplo claro sería cuando un empleador ofrece una compensación económica al trabajador a cambio de su renuncia al empleo, acción que sería nula de acuerdo a este principio, como lo

señala Neves Mujica (2018), quien explica que la irrenunciabilidad de derechos impide que los titulares de derechos puedan disponer de ellos cuando están protegidos por normas imperativas.

- **Protector.** Este principio se concreta en tres reglas fundamentales: el indubio pro operario, la norma más favorable y la condición más beneficiosa. El principio de indubio pro operario establece que, en caso de duda insalvable entre dos normas aplicables a un mismo caso, se debe optar por aquella que resulte más beneficiosa para el trabajador. Aunque poco utilizado por los operadores judiciales, ha sido reconocido en decisiones del Tribunal Constitucional peruano, que enfatiza la obligación de interpretar las normas de manera que maximicen los beneficios del trabajador cuando exista incertidumbre respecto a su aplicación. Por otro lado, la norma más favorable dicta que se debe aplicar la norma que otorgue mayores beneficios al trabajador, mientras que la condición más beneficiosa protege los derechos adquiridos previamente ante la implementación de nuevas normativas que podrían reducir esos beneficios.
- **De Legalidad.** A través de este principio se asegura el derecho a un proceso justo dentro del ámbito laboral. Aunque el empleador tiene la autoridad para sancionar al trabajador, debe hacerlo de acuerdo con el principio de legalidad. Esto implica que las faltas imputadas deben estar claramente definidas y delimitadas, asegurando así la protección de los derechos fundamentales del trabajador.

2.2.4. Derecho a la Igualdad y Dignidad en el Marco Laboral

El derecho a la igualdad y derecho a la dignidad se refieren a los principios que permiten tratar a todos los trabajadores de manera justa y sin discriminación, asegurando que tengan acceso equitativo a oportunidades laborales, condiciones de trabajo justas y remuneración adecuada.

Derecho a la Igualdad

En el marco del ordenamiento jurídico peruano, la igualdad se erige como un derecho fundamental y un principio orientador tanto para el Estado como para los individuos, conforme lo expuesto por Neves (2006), quien establece que este principio implica la comparación equitativa de situaciones similares y el tratamiento diferenciado de aquellas que son distintas, asegurando así un enfoque justo y equitativo. La Constitución Política del Perú consagra explícitamente el derecho a la igualdad ante la ley, prohibiendo cualquier forma de discriminación por motivos como origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica u otras circunstancias (artículo 2.2). En el contexto laboral, este derecho se manifiesta a través del principio de igualdad de oportunidades (artículo 26.1), que busca garantizar que todos los individuos tengan acceso equitativo a condiciones laborales y oportunidades de desarrollo profesional sin distinciones arbitrarias.

Desde un enfoque subjetivo, la igualdad implica el derecho de cada persona a ser tratada con equidad ante la ley, lo cual es esencial para salvaguardar la dignidad humana. Objetivamente, impone al Estado la responsabilidad de prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación, especialmente en el ámbito laboral, donde es crucial evitar tratamientos desiguales injustificados entre los trabajadores que desempeñan funciones

similares. La administración pública, con sus diversos regímenes laborales, a menudo muestra disparidades significativas que contradicen este principio, como las diferencias salariales entre empleados bajo el D.L. N° 276 y el D.L. N° 728, lo cual constituye una clara vulneración del derecho a la igualdad.

En resumen, la igualdad como principio y derecho implica asegurar que todas las personas reciban un trato justo y equitativo, sin excepciones ni privilegios indebidos. La perspectiva presentada por Gaceta Jurídica (2021) subraya la necesidad de establecer un marco de equivalencia donde no se permitan diferencias injustificadas basadas en características personales o circunstancias que no justifiquen un trato diferenciado. Este enfoque es esencial para fomentar una sociedad inclusiva y democrática, donde todos los individuos tengan la oportunidad de desarrollarse plenamente sin temor a la discriminación.

Derecho a la Dignidad

Inicialmente, es esencial subrayar que el trabajo no solo constituye un pilar fundamental para el desarrollo integral de la persona, sino que su ejercicio debe estar intrínsecamente ligado al pleno respeto de la dignidad humana de cada trabajador. En este contexto, se destaca la imperiosa necesidad de que todos los individuos involucrados en relaciones laborales sean tratados con dignidad y con el debido reconocimiento de sus derechos fundamentales.

En el entorno laboral contemporáneo, lamentablemente, se observa una marcada vulneración de la dignidad de los trabajadores, como lo señalan Mendizábal y Jiménez (2012). Estos autores identifican diversas formas de violencia laboral, entre ellas el teletrabajo, la intromisión en la intimidad del trabajador y la insuficiencia de protección social integral para los trabajadores.

A partir de su análisis, concluyen que la dignidad no solo constituye un principio irrenunciable, sino también el cimiento sobre el cual deben erigirse todas las normas que regulan las relaciones laborales, asegurando un entorno de trabajo que respete y promueva la dignidad de todos los implicados (Mendizábal et al., 2012).

El derecho a la dignidad en el ámbito laboral deriva del derecho fundamental de las personas al trabajo, el cual les proporciona los medios para obtener ingresos y mejorar su calidad de vida. Aunque es comprensible que algunos trabajadores puedan verse obligados a comprometer su dignidad en busca de mantener un empleo por necesidad económica, esto no debe servir de justificación para que los empleadores ignoren o menoscaben sistemáticamente su dignidad personal. Como señala Guerrero (1999), el trabajo, después del derecho a la vida, es la categoría jurídica más relevante que exige la protección activa del Estado para el pleno desarrollo de la persona humana.

En síntesis, el Estado tiene la responsabilidad primordial de asegurar la protección de los derechos laborales y la dignidad de los trabajadores, conforme a lo establecido en la Constitución Política del Perú. Esto implica promover condiciones adecuadas para el desarrollo social y económico mediante políticas de empleo, garantizar que todas las formas de relación laboral respeten los derechos fundamentales y constitucionales, prohibir cualquier forma de trabajo sin retribución o sin consentimiento libre y proteger específicamente los derechos laborales de las madres, los menores y las personas con discapacidad (artículo 23).

2.2.5. Importancia de los Beneficios Laborales

El Estado se posiciona como un empleador con atributos que divergen significativamente de los de un empleador del sector privado. En este contexto, la administración pública en Perú gestiona una variedad de regímenes laborales que incluyen el D.L. N° 276, el D.L. N° 728 para la actividad privada, así como el Decreto Legislativo 1057 (Contratación Administrativa de Servicios - CAS) y la Ley del Servicio Civil. Cada uno de estos regímenes presenta características particulares, algunas similares entre sí pero otras completamente distintas. A pesar de los esfuerzos por uniformar los regímenes laborales en el sector público, esta empresa se ve obstaculizada por la complejidad inherente al derecho laboral en el ámbito estatal.

En lo que respecta a los beneficios laborales para los trabajadores peruanos, se han registrado variaciones significativas a lo largo del tiempo, y algunas de estas modificaciones han resultado ineficaces debido a los diversos cambios legislativos. Esta situación ha provocado debates entre los expertos en derecho laboral acerca de la adecuada configuración de los beneficios sociales. Conforme al marco constitucional peruano, la remuneración y los beneficios sociales gozan de preeminencia sobre otros derechos que pudiera invocar el empleador (artículo 24). En este sentido, desde una perspectiva constitucional se han establecido diversos criterios para definir el alcance de los beneficios sociales, según lo indicado por Toyama (2015), que incluyen criterios restrictivos, amplios, diferenciados, excluyentes y legales. Además, Toyama (2015) define los beneficios sociales como aquellos conceptos que los trabajadores perciben por o con ocasión de su trabajo dependiente, destacando su naturaleza patrimonial.

Servidores sujetos al Decreto Legislativo N° 276

Los individuos que desempeñan funciones para el Estado bajo el marco jurídico del D.L. N° 276 son considerados como servidores y funcionarios públicos. Para acceder al servicio público bajo este régimen, se requiere cumplir con requisitos específicos, tales como ser peruano en ejercicio, salud probada y buena conducta, reunir las competencias propias del grupo ocupacional correspondiente, y superar el proceso de concurso público establecido (artículo 12, D. L. 276). Estos trabajadores pueden ser contratados de manera temporal o para actividades específicas, así como también tienen la posibilidad de acceder a contratos indefinidos para funciones de carácter permanente.

La carrera administrativa dentro de este marco normativo facilita a los servidores públicos ingresar mediante concurso público, con oportunidades para avanzar o cambiar de grupo ocupacional, promoviendo de esta manera el desarrollo profesional dentro de la administración pública. El Tribunal Constitucional, en su sentencia 01008-2013-PA/TC, destaca que este régimen se sustenta en un sistema riguroso de méritos y evaluaciones, organizado en grupos ocupacionales con niveles de carrera específicos, donde el ingreso y la promoción están condicionados por requisitos como la capacitación y la antigüedad. Además, establece un Sistema Único de Remuneraciones que se basa en el nivel y grupo ocupacional del servidor (fundamento 3.2.6).

Los beneficios otorgados a los servidores públicos bajo el marco del D.L. N° 276 están regulados detalladamente en la Ley de bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público. Esta normativa especifica los elementos del sistema de remuneraciones, que incluyen el haber básico,

diversas bonificaciones y beneficios adicionales como la bonificación personal, familiar, diferencial, asignación por cumplir 25 o 30 años, compensación por tiempo de servicio (Artículos del 51° al 54° respectivamente) y subsidios por fallecimiento y gastos de sepelio (Artículo 144°).

Mediante la aprobación del Decreto Legislativo N° 276, se establece un marco normativo para la carrera administrativa en el ámbito del sector público, simultáneamente se instituye el Sistema Único de Remuneraciones (SUR), diseñado para garantizar que cada servidor público reciba una compensación justa conforme a su nivel jerárquico, experiencia laboral y funciones desempeñadas. Este sistema contempla elementos fundamentales como el haber básico, así como diversas bonificaciones y beneficios adicionales, conforme se especifica en el artículo 43 del mencionado decreto.

La normativa del Decreto Legislativo N° 276 no solo pretende regular la estructura de la carrera administrativa en las entidades estatales, sino también asegurar que las remuneraciones sean equitativas y proporcionales a las responsabilidades y méritos de cada servidor público. El SUR se erige como un mecanismo crucial para estandarizar y transparentar los criterios de pago dentro del sector público, contribuyendo así a la profesionalización y estabilidad de los empleados del Estado.

- **El Haber Básico.** Está determinado según los niveles, especialidades, funciones y responsabilidades de cada servidor, siendo fundamental para calcular las bonificaciones y compensaciones por tiempo de servicio. Guerrero (2017) distingue la remuneración principal como la suma de la remuneración básica y la remuneración reunificada, esta última integrando diversas compensaciones complementarias del

trabajador, excluyendo las bonificaciones personal y familiar. En contraste con el régimen laboral de la actividad privada, donde la remuneración se rige por el salario mínimo vital, los servidores públicos bajo el DL 276 están sujetos al Sistema Único de Remuneraciones, con restricciones para ajustes o incrementos salariales por parte de la administración pública.

- **Las Bonificaciones.** Reguladas en los artículos 51 al 53, son pagos destinados a los servidores públicos basados en su antigüedad, carga familiar y responsabilidades dentro de la administración pública. Desde la promulgación de este decreto y la implementación del Sistema Único de Remuneraciones, no se han podido realizar modificaciones ni crear nuevos sistemas remunerativos. Es importante destacar que hasta la fecha no ha habido cambios en la bonificación familiar, que es una de las bonificaciones contempladas. Entre las bonificaciones, se encuentra la a bonificación personal, según el Decreto Legislativo 276 en su artículo 51, consiste en un pago que se determina en función de la antigüedad acumulada por el servidor público en el servicio, calculada por períodos de quinquenios.

La bonificación familiar, regulada por el artículo 52 del mismo Decreto Legislativo, es un beneficio destinado a los servidores del Estado que tienen a su cargo una familia. En caso de ambos padres trabajar para el Estado, esta bonificación se asigna a la madre. El monto de la bonificación está establecido en el Decreto Supremo N° 051-91-PCM, que actualmente, según la Ley N° 25295, equivale a 3 soles por cada cuatro hijos y 0.50 céntimos por cada hijo adicional.

Por otro lado, la bonificación diferencial, también contemplada en el Decreto Legislativo 276 en su artículo 53, se concede a los servidores de carrera que ocupan puestos que implican responsabilidades adicionales o para compensar condiciones de trabajo específicas.

Servidores sujetos al Decreto Legislativo N° 728

Los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada se encuentran normativamente regidos por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, que corresponde a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como por el Texto Único Ordenado del D.L. N° 728, conocido como la Ley de Fomento del Empleo. Este marco normativo ha sido adoptado por diversas entidades estatales, como la SUNARP, INDECOPI, SUNAT, OSINERMING y varios ministerios, como parte de una reforma laboral implementada por el Estado. Dentro de los beneficios significativos que reciben los trabajadores bajo este régimen privado se incluyen las gratificaciones legales, la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), el descanso vacacional anual, la asignación familiar, el seguro de vida de acuerdo a ley y la participación en las utilidades.

Adicionalmente, estos empleados tienen derecho a licencias sindicales como la licencia por maternidad y paternidad, así como a capacitaciones y permisos, entre otros beneficios. En contraste con el régimen público establecido en el D.L. N° 276, el régimen de la actividad privada ofrece una serie de beneficios laborales ampliamente reconocidos. No obstante, la aplicación de este régimen en el contexto de la administración pública ha suscitado debate entre expertos en derecho, quienes argumentan que podría distorsionar el principio de carrera administrativa. Muchos servidores públicos prefieren laborar bajo el régimen de la actividad privada en lugar del régimen

276, optando por evitar las restricciones asociadas a este último y las obligaciones inherentes a la carrera administrativa, a pesar de que el ingreso a la administración pública bajo el D.L. N° 728 también está regulado por la Ley Marco del Empleo Público.

CAPITULO III. DESARROLLO DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS

3.1. Importancia de la Bonificación Familiar para los Servidores Públicos del Estado Peruano

Según lo establecido en el artículo 52 del Decreto Legislativo mencionado, la bonificación está dirigida específicamente a aquellos servidores públicos que tienen a su cargo familiares dependientes, especialmente hijos menores de edad o con discapacidad. El monto de esta bonificación es fijado mediante decreto supremo, actualmente establecido en tres soles mensuales.

Sin embargo, el análisis revela que este monto resulta insuficiente para satisfacer adecuadamente las necesidades de las familias beneficiarias. Se argumenta que la asignación actual no solo no cumple con mejorar significativamente la calidad de vida de los beneficiarios, sino que, además, comparada con asignaciones familiares en otros regímenes laborales, resulta notablemente baja. Esta disparidad plantea una vulneración del derecho a la igualdad y la dignidad del trabajador, principios fundamentales consagrados en la constitución.

Desde una perspectiva de política pública, se subraya la obligación del Estado de implementar medidas que promuevan el bienestar familiar. La bonificación familiar, en su estado actual, no solo no cumple con ese propósito esencial, sino que también podría ser considerada contraria a los principios constitucionales de protección familiar y equidad social.

Es entonces que una mejora en el monto de la bonificación no debería ser vista como un gasto adicional para el Estado, sino más bien como una inversión social estratégica. Se argumenta que aumentar esta asignación no solo beneficiaría directamente a las familias de los servidores públicos al mejorar sus condiciones de vida, sino que también contribuiría positivamente al desarrollo personal y social de los hijos beneficiarios. Esta inversión estaría alineada con las obligaciones constitucionales del Estado peruano de promover políticas que protejan y fortalezcan el núcleo familiar como base fundamental de la sociedad.

Asimismo, mejorar el monto de la bonificación familiar no solo sería justo y equitativo, sino también crucial para el desarrollo social y económico del país. Esta medida no solo estaría en consonancia con los principios de igualdad y dignidad, sino que también representaría un paso significativo hacia el cumplimiento de las obligaciones del Estado peruano en materia de protección social y bienestar familiar.

3.2. Importancia del Derecho de Igualdad y la Dignidad del Servidor bajo distintos Regímenes Laborales

Se han recopilado y analizado diversas fuentes que destacan la importancia de estos derechos fundamentales. Según Bustamante (2007), el derecho a la igualdad implica que todos los individuos deben ser tratados de

manera equitativa, sin privilegios ni discriminación injustificada. Este principio se encuentra respaldado por normativas internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que garantizan la igualdad ante la ley y la protección sin discriminación.

El Tribunal Constitucional de Perú también ha desempeñado un papel crucial en la interpretación y aplicación del derecho a la igualdad, enfatizando su importancia como principio rector en un estado democrático y social de derecho. Sin embargo, persisten desafíos significativos en el ámbito laboral público, especialmente en relación con los regímenes diferenciados de empleo. Por ejemplo, el contraste entre la bonificación familiar para servidores bajo el D.L. N° 276 y la asignación familiar en el régimen de la actividad privada revela disparidades que podrían implicar una vulneración del derecho a la igualdad y la dignidad. Esta disparidad, según el autor, sugiere la necesidad urgente de reformas legislativas que aseguren una aplicación uniforme y equitativa de estos beneficios.

Por lo que se sostiene que el derecho a la igualdad y la dignidad deben ser salvaguardados en todos los ámbitos, especialmente en el laboral, donde la aplicación coherente de estos principios es crucial para garantizar condiciones justas y equitativas para todos los trabajadores.

3.3. Criterios para Estandarizar el Monto de Bonificación Familiar entre Servidores Bajo el Régimen Laboral N° 276 y N° 278

Según lo observado el artículo 52 del Decreto Legislativo 276, que regula la bonificación familiar para los servidores públicos, no cumple efectivamente su propósito principal de mejorar la calidad de vida de las

familias de los servidores públicos, especialmente en lo concerniente a sus hijos. Esta bonificación, actualmente fijada en tres soles mensuales según el Decreto Supremo N° 051-91-PCM, no es considerada remunerativa ni se calcula para otros beneficios laborales, lo cual resulta insuficiente para cubrir las necesidades básicas de las familias de los servidores públicos bajo este régimen.

Asimismo, se encontró que existen claros fundamentos para modificar dicho artículo, destacando tres criterios principales: la vulneración del derecho a la igualdad, la dignidad del servidor público y la finalidad misma de la bonificación.

En cuanto al principio de igualdad, es evidente que los servidores públicos bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 reciben una bonificación familiar considerablemente inferior a la asignación familiar que reciben los empleados del sector privado bajo el Decreto Legislativo 728. Esta disparidad, a pesar de que ambos grupos pueden tener carga familiar y necesidades similares, contradice el principio constitucional de igualdad de trato para todos los ciudadanos.

En relación con el derecho a la dignidad, se argumenta que la actual bonificación familiar no garantiza un nivel de vida digno para las familias de los servidores públicos, lo cual es un derecho fundamental reconocido en la Constitución. La dignidad humana, como principio jurídico fundamental, implica respetar y proteger la integridad física y moral de cada individuo, incluidos los servidores públicos.

Finalmente, se resalta que la finalidad de la bonificación familiar es mejorar el bienestar de las familias de los servidores públicos. Aumentar el

monto de esta bonificación no solo sería una inversión en el desarrollo y el bienestar de los hijos de los servidores públicos, sino también un cumplimiento con los principios constitucionales de protección y desarrollo familiar.

En este contexto, los criterios identificados para la modificación del artículo 52 del Decreto Legislativo 276 se fundamentan en la necesidad de corregir la desigualdad existente, asegurar el respeto a la dignidad de los servidores públicos y cumplir con la finalidad esencial de mejorar la calidad de vida familiar.

CAPITULO IV. RESULTADOS

1. Según el análisis del Decreto Legislativo mencionado, la bonificación familiar en el Estado peruano está dirigida a servidores públicos con familiares dependientes, especialmente hijos menores de edad o con discapacidad, y actualmente se establece en tres soles mensuales. Sin embargo, este monto se considera insuficiente para satisfacer adecuadamente las necesidades de las familias beneficiarias, siendo notablemente inferior comparado con asignaciones familiares en otros regímenes laborales. Esta disparidad plantea preocupaciones sobre la equidad y el cumplimiento de los derechos constitucionales del trabajador y su familia. Mejorar esta bonificación no debería ser visto como un gasto adicional, sino como una inversión estratégica en el bienestar familiar y el desarrollo socioeconómico del país, alineándose con las obligaciones constitucionales del Estado peruano de promover políticas que fortalezcan el núcleo familiar y aseguren la equidad social.

2. El derecho a la igualdad y la dignidad ocupan una posición central según diversos estudios y fuentes consultadas. Bustamante (2007) destaca que la igualdad implica tratar a todos los individuos de manera equitativa, sin privilegios ni discriminación injustificada, respaldado por normativas internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En el contexto peruano, el Tribunal Constitucional ha subrayado la importancia de estos principios como fundamentales en un estado democrático y social de derecho, aunque persisten desafíos en el ámbito laboral público, especialmente debido a los regímenes diferenciados de empleo. La disparidad entre la bonificación familiar bajo el D.L. N° 276 y la asignación familiar en el sector privado evidencia posibles violaciones a la igualdad y la dignidad, subrayando la necesidad urgente de reformas legislativas para asegurar una aplicación uniforme y equitativa de estos beneficios en todos los ámbitos laborales. Así, la salvaguardia del derecho a la igualdad y la dignidad es fundamental para garantizar condiciones laborales justas y equitativas para todos los trabajadores.
3. Según lo analizado, el artículo 52 del Decreto Legislativo 276, que regula la bonificación familiar para los servidores públicos, no logra cumplir adecuadamente su objetivo primordial de mejorar la calidad de vida de las familias de los empleados del Estado, especialmente en lo que respecta a sus hijos. La actual bonificación, fijada en tres soles mensuales según el Decreto Supremo N° 051-91-PCM, no se considera remunerativa ni se integra en otros beneficios laborales, lo cual resulta claramente insuficiente para cubrir las necesidades básicas de estas

familias. Se identificaron tres criterios fundamentales que respaldan la modificación de este artículo: la vulneración del principio de igualdad, la falta de dignidad para los servidores públicos y la necesidad de cumplir con el propósito esencial de la bonificación familiar. En términos de igualdad, es evidente que los servidores bajo el Decreto Legislativo 276 reciben una bonificación considerablemente menor que la asignación familiar del sector privado regulada por el Decreto Legislativo 728, a pesar de tener cargas familiares y necesidades similares, lo cual contradice el principio constitucional de igualdad de trato. Respecto a la dignidad, la bonificación actual no garantiza un nivel de vida digno para estas familias, vulnerando así el derecho fundamental reconocido en la Constitución. En consecuencia, modificar el artículo 52 para aumentar el monto de la bonificación no solo sería una inversión en el bienestar y desarrollo de los hijos de los servidores públicos, sino también una medida para cumplir con los principios constitucionales de protección y desarrollo familiar.

CAPITULO V. CONCLUSIONES

1. Se concluye que la disparidad en la bonificación familiar entre regímenes laborales subraya la necesidad urgente de mejorar este beneficio para asegurar condiciones equitativas y el cumplimiento de derechos

constitucionales básicos para todos los trabajadores y sus familias en el Estado peruano.

2. Se concluye que la garantía del derecho a la igualdad y la dignidad es crucial para establecer un entorno laboral justo y equitativo, como lo subraya la comparación entre la bonificación bajo el Decreto Legislativo 276 y el régimen privado. Reformas legislativas deben priorizar la uniformidad y equidad en la aplicación de estos beneficios.
3. Se concluye que modificar el artículo 52 del Decreto Legislativo 276 para aumentar la bonificación familiar no solo sería una inversión en el bienestar familiar y el desarrollo de los hijos de los servidores públicos, sino también una medida esencial para cumplir con los principios constitucionales de protección y desarrollo familiar, asegurando así condiciones dignas y equitativas para todas las familias beneficiarias.

CAPITULO VI.- RECOMENDACIONES

1. Se recomienda impulsar una propuesta legislativa integral que revise y equipare las bonificaciones familiares en todos los regímenes laborales del Estado peruano. Esta propuesta debe asegurar que el monto de la

bonificación sea suficiente para cubrir las necesidades básicas de las familias de los trabajadores públicos, promoviendo así condiciones equitativas y respetando los derechos constitucionales fundamentales de igualdad y dignidad.

2. Se sugiere la implementación de mecanismos efectivos de capacitación en derechos laborales para los funcionarios públicos bajo el Decreto Legislativo 276. Estos programas deben enfocarse en sensibilizar sobre la importancia de la igualdad y la dignidad en el lugar de trabajo, promoviendo un entorno laboral justo y equitativo. Además, se deberían revisar y actualizar las normativas internas para garantizar uniformidad y equidad en la aplicación de beneficios como la bonificación familiar.
3. Es crucial establecer un grupo de trabajo interdisciplinario compuesto por abogados constitucionalistas, economistas y expertos en desarrollo social. Este grupo debería ser encargado de realizar un estudio detallado sobre las implicaciones y viabilidad de aumentar la bonificación familiar bajo el Decreto Legislativo 276. Sus recomendaciones deben estar fundamentadas en un análisis de impacto que evalúe los beneficios económicos y sociales, asegurando que cualquier modificación contribuya efectivamente al bienestar y desarrollo familiar en el contexto peruano.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alonso García, M. (1971). *Curso del derecho del trabajo* (3.^a ed.). Ariel.

Alvarado Rafael, J. (2019). *Propuesta modificatoria a la Ley N° 25229 en salvaguarda de los derechos del trabajador* [Tesis para obtener el título de

- abogado, Universidad Nacional de Cajamarca]. Recuperado de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3686/JOVITA%20ALVARADO%20RAFAEL.pdf?sequence=9&isAllowed=y>
- Anacleto Guerrero, V. (2017). *Guía de procedimientos administrativos — guía integral teórica y práctica para operadores y usuarios de la administración pública* (5.ª ed.). Ldemsas.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2017). *Informe Técnico N° 1509-2017-SERVIR/GPGSC*. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1365795/Informe%20T%C3%A9cnico%201509-2017-SERVIR-GPGSC.pdf>
- Bendezú Neyra, G. (2011). *Legislación laboral para funcionarios y empleados públicos*. Ffecaat.
- Blancas Bustamante, C. (2007). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cantor Viscué, L. (2018). *El trabajo y la dignidad humana desde la perspectiva kantiana*. Pontificia Universidad Javeriana Cali. Recuperado de http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/10570/Trabajo_dignidad_perspectiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carnelutti, F. (1959). *Instituciones del proceso civil* (Vol. 1). (S. Sentís Melendo, Trad.). Ediciones Jurídicas Europa-América. Recuperado de <https://3lib.net/book/18153313/bcc1b5>
- Castro Sucre, S. (2018). *La discriminación legal en el Perú ¿se encuentran los trabajadores a tiempo parcial realmente protegidos por el derecho a la igualdad y a la no discriminación* [Trabajo Académico para Obtener Segunda Especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú].

- Recuperado de
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12531>
- Chong, L. (2007). *Métodos y técnicas de la investigación documental*. Investigación y Docencia en Bibliotecología. Publicación de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Constitución Política del Perú [Const]. (1920). Recuperado de https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/constituciones_ordenado/CONS TIT_1920/Cons1920_TEXTO.pdf
- Constitución Política del Perú [Const]. (1933). Recuperado de https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/constituciones_ordenado/CONS TIT_1933/Cons1933_TEXTO.pdf
- Constitución Política del Perú [Const]. (1979). Recuperado de <https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1999/simplificacion/const/1979.htm>
- Constitución Política del Perú [Const]. (1993). Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion_Politica _delPeru_1993.pdf
- Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). (1969). Recuperado de https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm
- Córdova Salas, M. E. (2015). *Análisis del artículo 10 del D.S. n° 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO del decreto legislativo n° 728) en relación al derecho fundamental de igualdad y no discriminación de los trabajadores que ingresan mediante concurso público en el Perú, periodo 2013 - 2014* [Tesis para obtener el Grado Académico de Magister en

Derecho Constitucional, Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú]. Recuperado de

<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/9370/E8.1165MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Dávalos, J. (1996). *Derecho del trabajo I*. Porrúa.

De Buen Lozano, N. (1981). *Derecho del trabajo*. Porrúa.

Decreto Supremo N° 051-91-PCM. (1991). *Decreto Supremo que establece en forma transitoria las normas reglamentarias orientadas a determinar los niveles remunerativos de los funcionarios, directivos, servidores y pensionistas del Estado en el marco del Proceso de Homologación, Carrera Pública y Sistema Único de Remuneraciones y Bonificaciones*. Recuperado de

http://200.48.60.135/public/archivos/normas/civil/remuneraciones/DS051_PCM.pdf

División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica. (2021). *COMPENDIUM CONSTITUCIONAL 25 años de jurisprudencia esencial del Tribunal Constitucional por cada rama del Derecho* (1.ª ed.). Gaceta Jurídica.

Méndez Cruz, J. R. (2009). *Derecho Laboral: un enfoque práctico*. México.

Mendizábal Bermúdez, G., & Jiménez López, M. (2012). *Análisis de la dignidad del trabajador en el contexto de la globalización. El ejemplo de México*. *Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 3(6), 165-194. Recuperado de

<https://revistas.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/download/42811/4476>

3/

- Nava G, L. (2019). *Manual de derecho laboral I*. Universidad San Martín de Porres. Recuperado de https://derecho.usmp.edu.pe/biblioteca/novedades/libros2020/manual_luis_nava.pdf
- Neves Mujica, J. (2006). *Los principios del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Tribunal Constitucional del Perú. Palestra.
- Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo* (4.ª ed.). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 16 de diciembre de 1966*. Recuperado de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>
- Palomino César, J. L. (2021). *Derecho a la igualdad laboral del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto Covid-19* [Tesis para obtener el título de abogado, Universidad Cesar Vallejo, Lima—Perú]. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67238/PalominoCJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Perú. (1978). *Régimen de remuneraciones a todos los trabajadores de la administración pública, Decreto Ley N° 22404*. Justia Perú. Recuperado de <https://peru.justia.com/federales/decretos-1978/gdoc/leyes/22404-dec-26->
- Perú. (1984). *Ley de bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público, Decreto Legislativo 276*. Diario Oficial El Peruano.

Recuperado de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0007/7-ley-de-carrera-administrativa-1.pdf>

Perú. (2002). *Ley del código de ética de la función pública, Ley N° 27815.*

ProInversión. Recuperado de

https://www.proinversion.gob.pe/RepositorioAPS/0/1/JER/CODIGO_ETICA/Ley_Codigo_Etica_27815.pdf

Plá Rodríguez, A. (1998). *Los principios del derecho del trabajo* (3.ª ed.). De Palma.

Ramos Núñez, C. (2011). *Cómo hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento*. Grijley.

Rivera Tantaruna, A. J. (2017). *La vulneración de los derechos laborales por parte del Tribunal Constitucional en aplicación del precedente*

vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-Caso Huatuco [Tesis para obtener el título de abogado, Universidad Ricardo Palma, Lima].

Universidad Ricardo Palma. Recuperado de

<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1122/TESIS%20Angie%20Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez-Zorrilla (2011). *La metodología en la investigación jurídica:*

características peculiares y pautas generales para investigar en el

derecho. Revista Telemática de Filosofía del Derecho, 14, 317-358.

Recuperado de

<https://bibliotecavirtualceu.files.wordpress.com/2017/05/11-14.pdf>

Terry, M. (1990). *Hermenéutica*. CLIE.

Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú: un enfoque teórico práctico*. Gaceta Jurídica.

Toyama Miyagusuku, J. (2016). *Remuneraciones y beneficios sociales*.

Gaceta Jurídica S.A.

Tribunal Constitucional. (2003). *Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N°*

00261-2003-AA/TC. Recuperado de

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00261-2003-AA.pdf>

Tribunal Constitucional. (2003). *Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N°*

2945-2003-AA/TC. Recuperado de

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/02945-2003-AA.pdf>

Tribunal Constitucional. (2005). *Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N°*

0008-2005-AI/TC. Recuperado de

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

Tribunal Constitucional. (2006). *Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N°*

0004-2006-PI/TC.

Recuperado

de

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00004-2006-AI.pdf>

Tribunal Constitucional. (2013). *Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N°*

01008-2013-PA/TC. Recuperado de

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/01008-2013-AA.html>

Valle Gaspar, N. O. (2019). *Análisis de los beneficios laborales y su*

repercusión en la rentabilidad de la unidad de gestión educativa local

Bolívar año 2018 [Tesis de grado, Universidad Privada de Trujillo,

Perú]. Universidad Privada de Trujillo. Recuperado de

<http://repositorio.uprit.edu.pe/bitstream/handle/UPRIT/109/Valle%20Gaspar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Velazco, W. I. (2019). *La vulneración de los derechos fundamentales a la*

igualdad y no discriminación en el sector público: el caso de la

exclusión de los servidores públicos contratados que no perciben el subsidio por fallecimiento y gastos de sepelio según el Decreto

Legislativo 276 [Tesis para optar título de segunda especialidad,

Universidad del Altiplano, Puno, Perú]. Universidad del Altiplano.

Recuperado de

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13383/Ignacio_V](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13383/Ignacio_Velazco_Wilder.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[elazco_Wilder.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13383/Ignacio_Velazco_Wilder.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Virkler, H. (1984). *Hermenéutica: Principios y procedimientos de*

interpretación. En D. Gómez (Trad.). Deerfield-Florida: Vida.

Zavala Rivera, A. (2011). *El ABC del derecho: Laboral y procesal laboral* (1.^a

ed.). San Marcos.

ANEXOS

Anexo 1: Evidencia de similitud digital

ANALISIS DEL DECRETO LEGISLATIVO 276

por JENNY APARICIO SANCHEZ

Fecha de entrega: 24-may-2024 01:08p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2407991513

Nombre del archivo: TESINA_21-06-24.docx (164.28K)

Total de palabras: 7579

Total de caracteres: 46561

ANALISIS DEL DECRETO LEGISLATIVO 276

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	14%
2	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unica.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	cuarto.informe.presidencia.gob.mx Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	zoboko.com Fuente de Internet	<1%
9	www.iglhrc.org Fuente de Internet	<1%

10	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
11	www.bpaprocorp.com Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 2: Autorización de publicación en repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN
DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: Apuricio Sanchez Fenny Ann
DNI: 01284430 Correo electrónico: fenny.apuricio@hotmail.com
Domicilio: Prolongación Javier Prado - 4239.
Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 958651089.

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: Derecho y Ciencias Políticas
Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)
Título del Trabajo de Investigación / Tesis:
Trabajo de Suficiencia Profesional
"Análisis Del Decreto Legislativo 276"

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) Mg. () Dr. () PhD. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

- () Sí, autorizo el depósito y publicación total.
() No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los 06 días del mes de Mayo de 2024.

Apuricio
Firma

