

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

“Inaplicación del derecho de igualdad en el goce de la CTS a los trabajadores nombrados sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Pública frente al personal sujeto al Régimen Laboral Privado”

Área de Investigación:

Derecho Laboral

Autora:

Br. Tapullima Córdova Gianella Isabel

Jurado Evaluador:

Presidente: Castañeda Ferradas, Carlos Roberto.

Secretario: Zavala Espino Luis Ángel.

Vocal: Ortecho Aguirre Rocío Belu.

Asesor:

Rodríguez Viera, José Antonio

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6568-5835>

TRUJILLO – PERÚ

2022

Fecha de sustentación: 2022/08/23

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

“Inaplicación del derecho de igualdad en el goce de la CTS a los trabajadores nombrados sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Pública frente al personal sujeto al Régimen Laboral Privado”

Área de Investigación:

Derecho Laboral

Autora:

Br. Tapullima Córdova Gianella Isabel

Jurado Evaluador:

Presidente: Castañeda Ferradas, Carlos Roberto.

Secretario: Zavala Espino Luis Ángel.

Vocal: Ortecho Aguirre Rocío Belu.

Asesor:

Rodríguez Viera, José Antonio

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6568-5835>

TRUJILLO – PERÚ

2022

Fecha de sustentación: 2022/08/23

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mis padres, quienes han sido el motor de mi día a día para poder ser constante y perseverante durante el transcurso del desarrollo de mi carrera y posterior realización de mi tesis, sin su apoyo no hubiera podido culminar satisfactoriamente todo.

A mis hermanas, quienes siempre me brindan alegrías y energía positiva para poder desenvolverme en cualquier aspecto de la mejor manera.

A Humberto Atoche, quien ha estado a mi lado, alegrándose por mis logros y siendo mi soporte ante las dificultades.

A mi mamita Petita, quien es luz en mi vida y sé que cada que puede me roba sonrisas y llena de seguridad y valor ante cualquier adversidad.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser mi guía durante todo el tiempo que fui estudiante, por permitirme aprender y crecer como ser humano, sobre todo por estar a mi lado en todo momento ayudándome a formarme como una profesional de calidad.

A mis profesores, por inculcarme todos los conocimientos necesarios sobre la carrera de Derecho y sobre todo por la paciencia y apoyo para convertirme en una excelente profesional.

RESUMEN

Esta tesis se ha realizado con la finalidad de analizar si es que lo regulado en el artículo 54° inciso c) del Decreto Legislativo N°276 afecta el derecho a la igualdad de los trabajadores nombrados que laboran bajo el régimen público durante el año 2021.

Dentro de la metodología empleada he aplicado el enfoque cualitativo, además, la técnica de estudio aplicada ha sido la entrevista escrita y como instrumento se ha usado la ficha de entrevista. Asimismo, el diseño de investigación ha sido no experimental debido a que las variables no fueron manipuladas.

Por otro lado, el presente trabajo se enmarcó dentro de una investigación que, de acuerdo a su fin se catalogó como básica, y de acuerdo a su alcance, como causal. El método empleado fue la inducción porque este culminó con la realización de la mencionada entrevista a los trabajadores.

La población de estudio se ha calculado tomando en cuenta a los sujetos que se han encontrado inmersos en el régimen materia de estudio, abogados concedores de la materia.

Finalmente, a través de las entrevistas realizadas se concluyó que los trabajadores sujetos al régimen N°276 no perciben un adecuado monto de CTS en comparación de los sujetos al régimen privado, por lo que se encuentra latente la inaplicación del derecho a la igualdad.

Palabras clave: goce de la CTS, derecho de igualdad.

ABSTRACT

This thesis has been carried out with the purpose of analyzing if is regulated in article 54, subsection c) of Legislative Decree N°276 affects the right to equality of appointed workers who work under the public regime during the year 2021.

Within the methodology used, I have applied the qualitative approach; furthermore, the study technique applied has been the written interview and the interview form has been used as an instrument. Likewise, the research design has been non-experimental because the variables were not manipulated.

On the other hand, this work was framed within a research that, according to its purpose, was catalogued as basic, and according to its scope, as causal. The method used was induction because it culminated in the completion of the aforementioned interview with court workers.

The study population has been calculated taking into account the subjects who have been immersed in the regime under study, lawyers knowledgeable in the matter.

Finally, through the interviews carried out, it was concluded that workers subject to regime No. 276 do not receive an adequate amount of CTS in comparison with those subject to the private regime, so the non-application of the right to equality is latent.

Key words: enjoyment of CTS, right to equality.

PRESENTACIÓN

**SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA
ANTENOR ORREGO:**

Gianella Isabel Tapullima Córdova, Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de Universidad Privada Antenor Orrego, en cumplimiento de los lineamientos dispuestos para la presentación, aprobación y sustentación de la Tesis, tengo el honor de presentar ante ustedes la presente investigación jurídica denominada **“Inaplicación del derecho de igualdad en el goce de la CTS a los trabajadores nombrados sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Pública frente al personal sujeto al Régimen Laboral Privado”**.

En ese sentido, dejo el presente trabajo para la correspondiente evaluación en concordancia a su criterio, esperando que este cumpla con los méritos requeridos para su aprobación.

Agradezco de antemano, la debida atención que se le otorgue al trabajo, asimismo, aprovecho la oportunidad para poder expresarles las muestras de mi estima y consideración.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
PRESENTACIÓN.....	8
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Problema de Investigación.....	13
a) Descripción de Realidad Problemática.....	13
b) Formulación del Problema.....	15
1.2. Objetivos.....	15
a) Objetivo General.....	15
b) Objetivos Específicos.....	15
1.3. Justificación del estudio.....	16
a) Justificación teórica.....	16
b) Justificación práctica.....	17
II. MARCO DE REFERENCIA.....	18
2.1. Antecedentes del Estudio.....	18
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	18
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	19
2.1.3. Antecedentes Locales.....	20
2.2. Marco Teórico.....	22
2.2.1. La compensación por tiempo de servicios.....	22
2.2.1.1. Concepto.....	22
2.2.1.2. Naturaleza Jurídica.....	23
2.2.1.3. Tiempo de servicios computable.....	24
2.2.1.4. Remuneración computable y no computable.....	26
a) Remuneración Computable.....	26
b) Remuneración no computable:.....	27
2.2.1.5. Requisitos para su percepción.....	29
2.2.1.6. Cálculo de la compensación por tiempo de servicios.....	30

2.2.1.7.	Depósito de la CTS	31
2.2.1.8.	Trabajadores sujetos a este beneficio.....	32
2.2.1.8.1.	Régimen del Decreto Legislativo N°276	32
a)	Servidor público de la Carrera Administrativa.....	32
b)	Autoridades, funcionarios y empleados de confianza	33
c)	Servidor Público contratado por Servicios Personales.....	33
2.2.1.8.2.	Régimen del Decreto Legislativo N°728	33
a)	Sujeto a modalidad.....	34
b)	A plazo indeterminado	34
2.2.1.9.	Análisis comparativo de la CTS otorgada a cesantes del Régimen Público y Privado	34
2.2.1.10.	Alcances de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil y la Ley N°30745 – Ley de la Carrera del Trabajador Judicial sobre la CTS	39
2.2.2.	Derecho de igualdad	43
2.2.2.1.	Concepto	43
a)	Igualdad ante la ley:	44
b)	Igualdad en la aplicación de la ley:.....	44
2.2.2.2.	Normatividad.....	44
2.2.2.3.	Ámbito de aplicación	45
2.2.2.4.	Igualdad de trato y derecho a la no discriminación	45
2.2.2.5.	Prohibición de normas discriminatorias	47
2.3.	Marco Conceptual.....	48
2.3.1.	Compensación	48
2.3.2.	Compensación por tiempo de servicios.....	49
2.3.3.	Régimen de la Carrera Administrativa	49
2.3.4.	Régimen de la Actividad Privada	49
2.3.5.	Igualdad	50
2.4.	Hipótesis:.....	50
2.5.	Variables	50
III.	METODOLOGÍA EMPLEADA	52
3.1.	Enfoque	52
3.2.	Diseño.....	52
3.3.	Tipo de Investigación	52

3.4.	Materiales.....	53
3.4.1.	Población	53
3.4.2.	Muestra	53
3.5.	Métodos.....	53
3.5.1.	Diseño de contrastación.....	53
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
3.6.1.	Técnica.....	53
3.6.2.	Instrumento.....	54
IV.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	54
4.1.	Propuesta de Investigación.....	54
4.2.	Análisis e Interpretación de Resultados.....	54
V.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	62
VI.	PROPUESTA	64
	CONCLUSIONES.....	65
	RECOMENDACIONES	66
	REFERENCIAS	67
	ANEXOS	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 - Matriz de Operacionalización _____	51
Tabla 2 - Matriz de Operacionalización _____	51
Tabla 3 – Entrevista: Pregunta 1 _____	56
Tabla 4 – Entrevista: Pregunta 2 _____	59
Tabla 5 – Entrevista: Pregunta 3 _____	60
Tabla 6 - Matriz de Consistencia _____	76

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 -Elaboración Coordinadora Nacional de Trabajadores de los Gobiernos Regionales de Perú _____	37
--	----

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de Investigación

a) Descripción de Realidad Problemática

En Perú, un gran porcentaje de personas trabajan sujetos al régimen de la carrera administrativa. Su notoriedad ha sido posible gracias a “los datos estadísticos llevados a cabo por el personal del Estado peruano – Servir, mediante el cual se puede constatar que el personal que trabaja bajo dicha contratación durante el periodo 2015 – 2016, ha correspondido al 60%”. (Condori, Urquiza, & Nayap, 2016)

Esta modalidad se encuentra suscrita en el Decreto Legislativo N°276, en el que se establecieron diversos derechos en beneficio de los trabajadores del Estado para que de este modo estén debidamente respaldados y protegidos, además de garantizar el adecuado desarrollo, permanencia y promoción de las labores respecto de su desempeño.

Sin embargo, es primordial aceptar que esta legislación tiene una evidente diferenciación en cuanto a lo estipulado para el régimen privado mediante el Decreto Legislativo N°728, esto es, la compensación por tiempo de servicios, pues este beneficio social le es otorgado a los cesantes estatales nombrados en una cantidad ínfima a comparación a los pertenecientes al régimen privado.

Para entender el porqué de tal diferenciación, es indispensable comprender en primer lugar; en qué consiste la referida compensación.

Montoya (2018) afirma que los beneficios sociales otorgados al trabajador están destinados a constituir un ahorro obligatorio, permitiéndole enfrentar futuras emergencias que pueden ocurrir después del fin de la relación de trabajo, así como satisfacer sus necesidades y el de su familia hasta reincorporarse al mercado laboral. (p. 02)

Además, el Texto Único Ordenado de la Ley de CTS (1997) en su art. 1° refiere “la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social

de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia”.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional (2010) a través de la sentencia expedida en el Exp. N°03052-2009 cita a la Corte Constitucional de Colombia, la cual sostiene que es “un forzoso ahorro del trabajador, que el empleador está obligado a cancelar al finiquitar el vínculo laboral y que le sirve para subvencionar sus necesidades mientras se encuentra sin trabajo”.

Asimismo, el D. Leg. N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa (1984) en su art. 54 inciso c) prescribe:

“La compensación por tiempo de servicios se otorga al personal nombrado al momento de cese por el importe del 50% de su remuneración principal para los| servicios con menos de 20 años de servicios o de una remuneración principal para los servicios con 20 o más años de servicios por cada año completo o fracción mayor de 6 meses y hasta por 30 años de servicios. En caso de cese y posterior reingreso, la cantidad pagada surte efecto cancelatorio del tiempo de servicios anterior para este beneficio”. (parte infine)

Por ello, la importancia de realizar el análisis de la CTS radica en cómo a lo largo de la evolución del régimen N°276 se ha establecido un porcentaje específico que corresponde a dichos trabajadores al momento de cesar y es en este punto, en que resulta incuestionable la distinción entre ambos regímenes.

La adjudicación de este beneficio social es equivalente a una remuneración principal, la cual se compone de una remuneración básica y reunificada, la cual es mínima al lado de los cesantes del ámbito privado, quienes logran obtener un sueldo completo por cada año de servicio.

Por ende, en el afán de crear un sinnúmero de regímenes, los cuales realizan distinciones entre trabajadores; ha permitido verificar que en su mayoría no cumplen con la correcta aplicación del derecho a la igualdad y a la no

discriminación dado que, hoy en día nuestra sociedad necesita encontrarse unificada para otorgar una adecuada calidad laboral a nivel nacional. Empero, esto no se da en nuestra realidad actual pues resulta evidente que los trabajadores sujetos al régimen N°276 no se hallan debidamente respaldados por lo preceptuado en dicho decreto.

De esta manera, es conveniente propender la eliminación del trato desigual y discriminatorio en todos los extremos del ámbito profesional, pues estos trabajadores merecen la misma retribución de sus derechos al igual que los del 728, con la finalidad de contribuir a la estabilidad económica y laboral, así como la mejora en el pago de esta referida compensación al momento del cese de la actividad laboral. Se necesita incentivar a erradicar la discriminación laboral existente desde hace muchos años para así poder impartir salarios justos para todos e iniciar con un nuevo sistema en donde reine principalmente, la promoción de igualdad de oportunidades entre todos sin dar cabida a la discriminación.

Finalmente, la investigación se ha centrado en determinar si lo regulado en el artículo 54° inciso c) afecta el derecho a la igualdad de los trabajadores nombrados que laboran bajo el régimen público durante el año 2021.

b) Formulación del Problema

¿De qué manera lo regulado en el artículo 54 inciso c) del Decreto Legislativo N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa, afecta el derecho de igualdad de los trabajadores nombrados del régimen público en el Perú, 2021?

1.2. Objetivos

a) Objetivo General

Determinar si lo regulado en el artículo 54 inciso c) del Decreto Legislativo N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, afecta el derecho de igualdad de los trabajadores nombrados del régimen público en el Perú, 2021.

b) Objetivos Específicos

- ✓ Estudiar la CTS y su aplicación a los trabajadores nombrados sujetos al régimen N°276.
- ✓ Analizar si la forma de cálculo de la CTS regulada en el artículo 54° inciso c) del D. Leg. N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa utilizada tanto para trabajadores nombrados del régimen público como del privado es igualitaria.
- ✓ Identificar si la CTS percibida por los trabajadores nombrados del régimen público es equivalente a lo percibido por los trabajadores nombrados del régimen privado.
- ✓ Propender que el Estado de manera definitiva deje de utilizar prácticas de trato desigual y discriminatorias en el pago de la CTS al sector público.

1.3. Justificación del estudio

a) Justificación teórica

La investigación se encontró justificada teóricamente a través del proyecto de ley planteado por el Congreso de La República (2018) quienes sostuvieron lo siguiente:

En aplicación del artículo 54° inciso c) del D. Leg. N°276, un trabajador con treinta (30) años de servicios recibiría una CTS aproximadamente de S/2190.00 soles, es decir, S/73 soles por año de trabajo. Esto contrasta enormemente con aquellos pertenecientes a los regímenes laborales del D. Leg. N°728 así como a la Ley del Servicio Civil N°30057, quienes perciben montos mayores al momento de su jubilación. Esto ha resultado alejado de la realidad y del costo de vida para un trabajador que ha dedicado su juventud al servicio del Estado.

Por otro lado, la “Octogésima Novena Disposición Complementaria Final” de la Ley N°30372, citado por Sú (2019) a través del Informe Técnico N°800-2019, dispuso lo siguiente:

Dispónese que los servidores y funcionarios públicos sujetos al Decreto Legislativo N°276, que de acuerdo con las disposiciones del artículo 54 literal c) de la norma referida, el pago de la compensación por tiempo de servicio que les corresponde en caso de cese, se brindará una entrega financiera por única vez, equivalente a las diez remuneraciones mínimas vigentes al momento del término de la relación laboral. Esta disposición está exenta de las disposiciones del artículo 6° de esta ley. (primer párrafo)

En otras palabras, el servidor va a recibir una subvención económica por un total de 10 remuneraciones mínimas, cuando sus labores se detengan. Por lo tanto, la entrega especificada en este reglamento solo corresponde a los funcionarios y servidores públicos nombrados, es decir, solo a aquellos a quienes se les otorgó el concepto cuando cesaron en el año 2016.

b) Justificación práctica

El proyecto materia de estudio tiene su justificación práctica en el intento de determinar si lo regulado en el artículo 54 inciso c) del Decreto Legislativo N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa, afecta el derecho de igualdad de los trabajadores nombrados del régimen público en el Perú, 2021 y ante ello, se busca propender que el Estado de forma definitiva deje de utilizar prácticas en las que predominen el trato desigual y discriminatorio en el pago de la CTS a todo el sector público. Es importante recalcar que, actualmente se encuentra vigente la Ley de la Carrera del Trabajador Judicial – Ley N°30745, ley que es aplicable desde abril del 2018 para todos los trabajadores jurisdiccionales y administrativos pertenecientes al Poder Judicial y permite equiparar la desigualdad en la forma de cálculo de la CTS de los que aún se encuentran sujetos al régimen N°276 en dicha entidad en específico, gracias al reglamento de la referida ley, esta es, la Resolución Administrativa N°216-2018-CE-PJ en el que se consigna en la Octava Disposición Complementaria

Final sobre el traspaso de manera progresiva a la Ley de la Carrera del Trabajador Judicial todos aquellos que pertenezcan al régimen N°276 y que se encuentren prestando sus servicios de manera permanente, sin embargo, todo ello no resta la relevancia que tiene hoy en día esta problemática, pues existe personal sujeto al régimen de la carrera administrativa que trabaja en otras entidades estatales y por ende aún se encuentran desprotegidos. Por lo tanto, es sumamente importante a través del presente trabajo, concientizar sobre la importancia del rol que juega el Estado al momento de impartir leyes, aún más si la finalidad principal de este proyecto es la de evidenciar la desigualdad que aún se vive en el ámbito laboral y con esto, conseguir la equiparación de la diferencia salarial a la cual se han encontrado sometidos por tantos años.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes del Estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales

La tesis titulada “Prescripción de las cesantías desde una perspectiva obligacional y constitucional”, de Lorduy (2011), publicado por la Universidad de Cartagena, se presentó como problema general: “Determinar qué tan consecuente es el actual régimen prescriptivo de las cesantías con los postulados de la OIT, los principios del Estado Social de Derecho y los principios del régimen civil sobre la materia, de manera que se garantice la vigencia de los principios protectorios del derecho laboral”. El autor concluyó que la institución del auxilio por cesantía ha cobrado mucha importancia en el mundo del derecho laboral, puesto que resalta de forma especial los fines sociales que envuelve, así como el aporte que da en glorificación del trabajador, afirma que se trata de un verdadero derecho fundamental con contenido económico.

Esta investigación sirvió de aporte porque evidenció la realidad normativa de otros países respecto de la compensación por tiempo de servicios, siendo esta figura jurídica denominada “auxilio de cesantía” en Colombia, el beneficio social reconocido a favor de los trabajadores al momento de cesar

sus labores, por tanto, se confirma su condición de ahorro forzoso instituido por ley, el cual ha sido creado para funcionar como un soporte económico.

La tesis titulada “La indemnización por años de servicio en la actual realidad laboral chilena”, de Núñez & Castillo (2015), publicado por la Universidad de Chile, presentó como problema general: “Analizar de manera objetiva qué es y cómo se entendió la indemnización por años de servicios y cuál ha sido el espíritu de la ley”. Los autores concluyeron que identifican el carácter fuerte de protección al empleo y lo asimilan como un costo para el empleador al momento de despedir, logrando que el despido desincentive a los empleadores a terminar un contrato laboral.

El antecedente contribuyó a la investigación en que se pudo demostrar que a nivel internacional existen normas con mayor rigurosidad, las cuales brindan una mayor protección remunerativa a los trabajadores, viendo a la compensación o indemnización por tiempo de servicios, como un elemento que obedece a un costo asociado a este, por tanto, funciona como una medida de estabilidad laboral.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

La tesis titulada “Situación Jurídica de los obreros con relación a sus derechos laborales en el contrato administrativo de servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2016”, de Morales (2017), publicado por la Universidad César Vallejo, presentaron como problemas generales: “¿De qué manera la situación jurídica de los Obreros son afectados en sus derechos laborales bajo el régimen del Contrato administrativo de servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima?”. Es así que al desarrollar su investigación han concluido que los trabajadores sujetos bajo ese régimen se ven afectados en sus derechos y beneficios laborales, dentro de los cuales se encuentra la compensación por tiempo de servicios, puesto que está consignado como un derecho constitucional.

Este antecedente aportó a la investigación la determinación de que la CTS es un derecho constitucional al cual tienen derecho a acceder todos los

trabajadores sin importar el régimen al cual pertenecen y de tal forma, permite reafirmar la posición de que este beneficio social debe estar al alcance de todos, porque nadie se encuentra librado de cesar sus labores y este derecho laboral sirve para solventar la economía de los hogares de aquellas personas que dejan de percibir ingresos debido a que se ha dado por culminada su relación laboral con el empleador.

La tesis titulada “Cuestionamiento al cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios por tramos entre régimen laboral privado y régimen de la carrera pública en la Municipalidad Provincial de Puno”, de Vera (2018), publicado por la Universidad Nacional del Altiplano, presentó como problema general: “¿Ha existido infracción normativa en el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, en el periodo correspondiente al año 2015?”. El autor con su investigación concluyó que, si existió infracción normativa al momento de efectuar el cálculo de la cts de los trabajadores cesados por límite de edad de la Municipalidad Provincial de Puno, en el periodo correspondiente al año 2015.

El aporte a esta investigación consistió en demostrar que el monto otorgado por CTS a cesantes, no siempre es equivalente con lo que realmente corresponde, por tanto, evidencia la vulneración del derecho de igualdad, puesto que todo trabajador merece un alcance significativo y equitativo a los años de servicio que brindó para su empleador. De esta forma, se reafirma que existe discriminación y desigualdad en cuanto a beneficios sociales otorgados ya sea a los pertenecientes al régimen de la carrera pública, así como el privado.

2.1.3. Antecedentes Locales

La tesis titulada “Afectación de los derechos laborales adquiridos por servidores públicos al trasladarse al nuevo régimen laboral de la Ley del Servicio Civil – Ley N°30057”, de Rodríguez (2018), presentado por la Universidad Privada Antenor Orrego, presentó como problema general: “¿El

traslado de los servidores públicos inmersos en el Decreto Legislativo N°276 y Decreto Legislativo N°728 al régimen de la Ley del Servicio Civil afecta su cómputo de tiempo de servicios?”. Es así que la autora concluyó que la pérdida calculada del tiempo de servicio del servidor incluido en el D. Leg. N°728 y 276 al momento de la transferencia afectaron el récord de años para que obtengan el derecho de jubilación.

Esta tesis brindó como aporte el demostrar cuál es la realidad de los regímenes existentes en nuestro sistema laboral, mediante los cuales se puede advertir que cada uno de los sujetos a estos, realizan las mismas prestaciones de servicios, sin embargo, no obtienen los mismos derechos, puesto que algunos logran adquirir mayores beneficios económicos que otros, tal como se ve en la CTS, en donde los del sector público no reciben el mismo porcentaje dinerario que los del ámbito privado, es así que queda expuesta la desigualdad entre estos sectores.

La tesis titulada “Fundamentos jurídicos a favor de la implementación de una Ley de Desempleo en el Perú”, de Nunjar (2017), presentado por la Universidad Privada Antenor Orrego, planteó como problema general: “¿De qué manera la implementación del seguro de desempleo en el Perú protegerá a los trabajadores de las contingencias del desempleo en el Perú?”. La autora ha concluido que es posible precisar la existencia de argumentos jurídicos que apoyan la introducción de la figura del Seguro de desempleo en Perú para otorgar una protección más adecuada que la compensación por tiempo de servicios porque permitirá al beneficiario prevenir la eventualidad producida por el cese de sus labores y así estar integrado en un sistema de seguridad social pleno.

Este trabajo sirvió como aporte a la investigación porque permitió verificar que la figura de la CTS, no ha logrado dar una protección completa para los trabajadores que lleguen a cesar, puesto que los efectos que producen no son los esperados y por tanto no logra ofrecer beneficios equitativos y equivalentes al tiempo de servicios que han tenido para con sus

empleadores. Es así que, en relación con lo planteado, podemos reafirmar que los regímenes existentes en nuestro país son desiguales y, por tanto, protege a los trabajadores, pero no en su totalidad, es decir, dejan de lado el valor que deben tener estos por todos los años que han servido a su empleador, por ende, los pertenecientes al régimen público han obtenido menos de lo que deberían a comparación del sector privado, debido a la inaplicación del derecho de igualdad y a la no discriminación.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. La compensación por tiempo de servicios

2.2.1.1. Concepto

Cabanellas, citado por Álvarez (1985) lo define como "la compensación económica que el empresario le abona al trabajador por el lapso de servicios prestados y por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato sin motivo imputable al obrero o empleado". (p. 07)

Asimismo, el T.U.O. de la Ley de CTS (1997), refiere que "tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.". (Artículo 1°)

Mesinas (2007) lo define como aquel que:

Se constituye como una ganancia social económica que beneficia a los trabajadores. Por lo tanto, el Decreto N° 650 estableció un sistema de cumplimiento obligatorio de depósitos; estos deben hacerse cada seis meses y están a cargo del empleador. Su responsabilidad es la de proteger a los trabajadores de la posible quiebra o insolvencia del empleador, salvo excepción de los convenios individuales de depósito estipulados por ley. (p. 98)

Por su parte, Rodríguez (2007) señala que:

Este es un bienestar social cuyo propósito es compensar las emergencias causadas por el despido de trabajadores y el desempleo. Este propósito requiere una forma diferente de calcular los beneficios sociales y un sistema de reserva especial que los cálculos y otros gerentes de negocios deben conocer. (p. 05)

En conclusión, la CTS viene a ser catalogada como aquel beneficio social del cual es poseedor aquella persona que ha prestado sus servicios para su empleador, es decir, podrá adquirirlo al momento de cesar sus labores como una forma de indemnización por el tiempo laborado y de esta manera pueda subsistir económicamente durante el desempleo.

2.2.1.2. Naturaleza Jurídica

Existen diferentes teorías que pretenden fundamentar la naturaleza legal de la Compensación por Tiempo de Servicios tales como:

- De la Justicia Social: Álvarez (1985) indica que este “se basa en el derecho que asiste al trabajador para que sus energías gastadas por el esfuerzo en favor del empleador, tenga una retribución específica en proporción al tiempo en que ha trabajado por cuenta ajena”. (p. 14)

Desde la perspectiva del autor, esta teoría expresa la real naturaleza jurídica de la CTS.

- De la Previsión y la Asistencia Social: Riva, De Litala & Deveali, citado por Álvarez (1985) refiere que “el trabajador despedido tiene derecho a percibir una suma de dinero que le permita subvenir sus necesidades mientras encuentra nueva colocación”. (p. 13)
- De salario diferido: Álvarez (1985) señala que esta teoría sostiene que “este beneficio constituye un salario diferido, es decir, una parte adicional a este que se descuenta durante la relación de trabajo y se

entrega al trabajador en el momento de la resolución del contrato de trabajo”. (p. 10)

- De la fidelidad: Según Deveali, citado por Álvarez (1985) refiere que “su fundamento estriba en considerar a la indemnización por tiempo de servicios, como una recompensa al trabajador que ha laborado para un principal lealmente durante un tiempo apreciable”. (p. 11)

Por su parte, Ferradas (2019) concluye que:

En sentido amplio, la naturaleza jurídica de la CTS constituye la inversión que hace el empleador en la fuerza de trabajo y que se transfiere al valor de los bienes y servicios producidos. La CTS constituye un derecho patrimonial del trabajador generado con su trabajo que se hace exigible mediante un depósito cada seis meses y su abono o disponibilidad solo procede al cese definitivo del vínculo laboral cualquiera que sea la causa que lo genere. Su naturaleza jurídica radica en que tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que el cese origina en el trabajo, así como de promoción del trabajador y de su familia. (p. 08)

En ese sentido, la naturaleza jurídica de la CTS no es mas que el pago monetario al que se encuentra obligado el empleador a favor del trabajador, por la cuota de servicios que realizó este último por todos los años que trabajó bajo la subordinación de su empleador. A su vez, esta referida compensación esta configurada como un derecho patrimonial el que debe beneficiar al trabajador al momento de cesar sus labores.

2.2.1.3. Tiempo de servicios computable

Para la determinación del tiempo efectivo computable, sobre la que se debe calcular la CTS, se toma en cuenta lo dispuesto en el TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (1997) la cual regula lo siguiente:

- *“Los días de trabajo efectivo”*. (Artículo 7°)
- *“El tiempo efectivamente prestado en el Perú”*. (Artículo 7°)
- *“El tiempo efectivo prestado en el extranjero, cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú”*. (Artículo 7°)

A modo de excepción, también serán computables conforme lo señala el artículo 8° del TUO de la Ley de CTS (1997):

- *“Las inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por 60 días al año. Se computan en cada periodo anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente”*. (literal a)
- *“Los días de descanso pre y post natal”*. (literal b)
- *“Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador”*. (literal c)
- *“Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal”*. (literal d)
- *“Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido”*. (literal e)

En conclusión, el tiempo de servicio computable viene a ser aquel brindado a la empleadora ya sea en el extranjero o en Perú, pero siempre que haya sido contratado en este país, también se debe entender que el trabajo realizado debe ser efectivo, es decir, los días de labores realizadas deben estar basadas en el cumplimiento de las obligaciones establecidas al trabajador dentro de sus funciones.

2.2.1.4. Remuneración computable y no computable

a) Remuneración Computable

Snowder, citado por Nunjar (2017) indica que “son remuneraciones computables usadas a fin de calcular la compensación por tiempo de servicio, remuneraciones básicas y todo lo que los trabajadores perciben regularmente, en dinero o especie, como contraprestación por la labor realizada, siempre que sea de libre disposición”. (p. 30)

Por su parte, el T.U.O. de la Ley de CTS (1997) señala:

“La remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los artículos 19° y 20°”. (artículo 9°)

Igualmente, la citada Ley de CTS (1997) indica que:

“La remuneración computable para establecer la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores, se determina en base al sueldo o 30 jornales que percibe el trabajador según sea el caso, en los meses de abril y octubre de forma anual respectivamente, y comprende los conceptos remunerativos señalados en el artículo precedente”. (artículo 9°)

A su vez, el artículo 11° señala que “las remuneraciones diarias se multiplicarán por 30 para efectos de establecer la remuneración computable. La equivalencia diaria se obtiene dividiendo entre 30 el monto mensual correspondiente”.

En resumen, la remuneración computable se encuentra configurada por los siguientes conceptos remunerativos: el sueldo básico que le corresponde al trabajador en los meses de abril y octubre de forma anual, respectivamente, la alimentación principal, las remuneraciones regulares, variables o imprecisas así como las complementarias o imprecisas y las periódicas.

b) Remuneración no computable:

De conformidad con el artículo 19° del D. Leg. N°650 (1991) así como del T.U.O. de la Ley de CTS (1997) y el artículo 7° del T.U.O. del D. Leg. N°728, no son consideradas:

- *“Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego”.* (literal a)
- *“Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa”.* (literal b)
- *“El costo o valor de las condiciones de trabajo”.* (literal c)
- *“La canasta de Navidad o similares”.* (literal d)
- *“El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados”.* (literal e)
- *“La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada”.* (literal f)

De ese modo, el art. 7° del D. S. N°004-97-TR sostiene que se encuentran comprendidos aquellos otorgados a los trabajadores o sus hijos mientras estudian, y de ser así, sean preescolares, escolares, superiores, técnicos o universitarios, e incluyen todos los gastos necesarios para el aprendizaje tales como uniformes, suministros educativos, así como otros de similar naturaleza, salvo convenio más favorable para los obreros.

- *“Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquellas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva”.* (literal g)

- *“Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia”.* (literal h)

- *“Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador”.* (literal i)

Cabe resaltar que, el pago realizado en dinero o especie son considerados como condiciones de trabajo, de conformidad con el art. 8° del D. S. N°004-97-TR.

- *“La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal”.* (literal j)

Tal como se ha hecho mención con anterioridad, estos conceptos se configuran como no remunerativos, es decir, no forman parte de la referida remuneración, por tanto, no se tomarán en cuenta para realizar el computo de la CTS que se le debe hacer abono a los trabajadores por el tiempo laborado para la empleadora.

2.2.1.5. Requisitos para su percepción

De acuerdo con Dolorier (2010) “tienen derecho al pago de la CTS los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada (incluidos los trabajadores que prestan servicios a empresas o instituciones públicas sujetos al régimen laboral de la actividad privada)”. (p. 235)

El citado Dolorier (2010) de conformidad con los artículos 2° y 4° del T.U.O. de la Ley de CTS, señala también que:

Corresponde el pago luego que el trabajador haya cumplido efectivamente un mes de servicios (en caso de cesar antes de dicho tiempo el trabajador no tiene derecho a la CTS); cumplido este requisito la fracción de mes se computa por treintavos. Es requisito también, cumplir una jornada mínima diaria de 4 horas. (p. 235)

Además, el autor refiere también que, si el día laboral semanal del trabajador se divide en 6 o 5 días, de acuerdo a la labor semanal que corresponda de la empresa, da como resultado un promedio de no menos de 4 horas por día, por lo que se puede entender que se cumple con este requisito. Si los días hábiles son menos de 5 días por semana, se considera que el requisito se cumple cuando el trabajador trabaja menos 20 horas a la semana. Los trabajadores sujetos al sistema ordinario de trabajo y compensación del trabajo privado también tienen derecho al tratamiento CTS, incluso si tienen un sistema salarial especial

(por ejemplo: trabajadores textiles). En este aspecto, el salario computable se calculará de acuerdo con las pautas del sistema especial.

En concreto, para poder ser beneficiario de este beneficio social, se necesita en primer lugar haber laborado por más de un mes para el empleador y estar sujetos a regímenes laborales y se debe cumplir con las horas de trabajo establecidas por cada empresa, es decir, si trabajas menos horas de lo estipulado, no se estaría cumpliendo con el requisito y por tanto no correspondería dicho pago.

2.2.1.6. Cálculo de la compensación por tiempo de servicios

En este punto, se necesita tener en cuenta 3 elementos esenciales: el tiempo de servicios computables, la remuneración computable y la tasa.

Tal como se ha mencionado con anterioridad, el tiempo de servicios computables vendrá a ser el prestado en Perú, así como en el extranjero si es que fue contratado en este país. Deben ser consideradas como días de labores efectivas estas excepciones: inasistencias justificadas, días de descanso pre y post natal, licencia sindical, descanso vacacional, permiso y licencia con goce de haber, días de huelga declaradas legales, días que devenguen remuneración en un procedimiento de calificación de despido.

La remuneración computable será todo aquel concepto remunerativo que forme parte para ser acreedor del beneficio social, esto es, la remuneración principal, fija o básica, las remuneraciones imprecisas (comisionistas o destajeros), remuneraciones complementarias y las remuneraciones periódicas.

Ahora bien, Ferradas (2019) señala que la tasa:

Esta dada por los depósitos que deberán efectuar los empleadores tanto en el mes de mayo, así como noviembre de forma anual. El monto será de tantos dozavos de la remuneración

computable recibida por el obrero en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos hayan laborado en el semestre respectivo. Y en caso que el trabajador considere que la liquidación efectuada por el empleador no es conforme a los requisitos referidos, podrá observarla por escrito, el empleador deberá revisarla en el plazo máximo de 3 días y si el trabajador considerare insatisfecha su observación podrá recurrir a la autoridad administrativa de trabajo. (p. 11 - 12)

En síntesis, la retribución computable se calcula sobre la base del sueldo o 30 jornales que reciba el empleado, esto quiere decir, durante los meses de abril y octubre de cada año. Así pues, se consigue la equivalencia diaria diviendo entre 30 el total del monto mensual. Además, en el caso de la remuneración complementaria, para que esta se incorpore a la “remuneración computable”, debe sumarse los montos percibidos y dicho resultado dividirlo entre 06. Cuando se trata de remuneración en especie, este se calcula en base al acuerdo entre empleador y trabajador, si es que existe falta de acuerdo, se valoriza en función al valor del mercado y el monto se consigna en el libro de planillas y boletas de pago.

2.2.1.7. Depósito de la CTS

Este debe efectuarse en base a dos depósitos de CTS anualmente. Dolorier (2010), de conformidad con el artículo 21° del TUO de la Ley de CTS (1997) señala que “el primer depósito se debe realizar en el periodo comprendido entre el 01 de noviembre y el 30 de abril, y el segundo en el periodo comprendido entre el 01 de mayo y el 31 de octubre”. (p. 247)

Estos depósitos se van a realizar en función de las remuneraciones percibidas en los meses de abril y octubre de forma anual. Por tanto, las remuneraciones complementarias y periódicas así como otras que también resulten computables, se van a calcular en base a lo percibido en el semestre anterior, es decir, mayo o noviembre de manera respectiva.

El empleador debe cumplir con el depósito de CTS de forma semestral, dentro de los primeros 15 días naturales de los meses anteriormente referidos anualmente, y si el último día resulta inhábil, el depósito puede llevarse a cabo al primer día hábil siguiente. (Artículo 22° del TUO de la Ley de CTS)

Asimismo, el trabajador debe cumplir con informar en un plazo no mayor del 3° de abril o 31 de octubre respecto del nombre del despositario elegido, el tipo de cuenta y la moneda en la que el empleador deberá realizar el depósito. En caso el trabajador no llegue a informar sobre ello, el empleador depositará en cualquiera de las instituciones bancarias, financieras, cajas municipales o cooperativas a su alcance. Esto de conformidad con el art. 23° y 32° primer párrafo del TUO de la Ley de CTS.

2.2.1.8. Trabajadores sujetos a este beneficio

2.2.1.8.1. Régimen del Decreto Legislativo N°276

a) Servidor público de la Carrera Administrativa

Palomino (2016) indica:

Los servidores públicos pertenecientes a este régimen, son aquellos que desempeñan función pública, prestando servicios a favor del Estado, dentro de la jornada legal, cuentan con nombramiento de autoridad competente, y su

admisión está sujeto a un concurso público de méritos. Tiene como característica su naturaleza jurídica de permanencia, entendida como el ejercicio de labores de manera continua y regular dentro de la Administración Pública para el acatamiento de sus deberes. (p. 19 - 20)

b) Autoridades, funcionarios y empleados de confianza

A su vez, Palomino (2016) señala también que:

Esta referido a los cargos de autoridades, funcionarios políticos y empleados de confianza, quienes no necesitan cumplir con requisitos formales, porque son elegidos de manera directa mediante el sufragio universal, o también mediante decisiones políticas, es así que, en su caso, la conservación del cargo se encuentra supeditada mientras dura la confianza depositada en ellos, por la persona que los designó. (p. 19)

c) Servidor Público contratado por Servicios Personales

La citada autora sostiene que “los servidores públicos que prestan sus servicios bajo la modalidad de contrato por servicios personales, no se encuentran comprendidos dentro de la Carrera Administrativa, sino que se sujetan a las condiciones que se establezcan en sus respectivos contratos”. (Palomino, 2016, p. 20)

2.2.1.8.2. Régimen del Decreto Legislativo N°728

a) Sujeto a modalidad

Palomino (2016) indica que “la modalidad de este tipo de contratos puede versar de tres tipos: de naturaleza temporal; accidental; y de obra o servicio. En el ámbito público algunos organismos estatales, poseen este régimen de forma parcial o general”. (p. 22)

b) A plazo indeterminado

Palomino (2016) señala que “el contrato de trabajo por tiempo indeterminado puede efectuarse verbalmente o escrita. Aquí existe la presunción que, en toda prestación personal de servicios, donde exista relación de subordinación y sea remunerada, concurren los elementos de un contrato de trabajo indeterminado”. (p. 21)

2.2.1.9. Análisis comparativo de la CTS otorgada a cesantes del Régimen Público y Privado

Tal como se ha mencionado anteriormente, el Decreto Legislativo N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa (1984) en su art. 54 inciso c) prescribe:

“La compensación por tiempo de servicios se otorga al personal nombrado al momento de cese por el importe del 50% de su remuneración principal para los| servicios con menos de 20 años de servicios o de una remuneración principal para los servicios con 20 o más años de servicios por cada año completo o fracción mayor de 6 meses y hasta por 30 años de servicios. En caso de cese y posterior reingreso, la cantidad pagada surte efecto cancelatorio del tiempo de servicios anterior para este beneficio”.
(parte infine)

En ese sentido, el D. Leg. N°276 regula lo referido a como se compone el pago de la CTS para aquellos trabajadores que versan sobre este régimen laboral. Por tanto, se debe considerar que lo establecido por el citado artículo refiere al 50% de la “remuneración principal”.

Esta mencionada remuneración se compone de la remuneración básica y reunificada. La primera, de acuerdo con el D. S. N°057-86-PCM (1986) refiere que *“es la retribución que se otorga al trabajador designado o nombrado. Sirve de base para el cálculo de las bonificaciones y la compensación por tiempo de servicios, con excepción de la Bonificación Familiar”*. (artículo 5°).

La segunda, es definida por el D.S. N° 057-86-PCM (1986) como:

“Aquella que resulta de integrar en un solo concepto las remuneraciones complementarias del trabajador, excepto la personal y familiar; las remuneraciones complementarias del cargo y las especiales: Condiciones de Trabajo, Riesgo de Vida y Funciones Técnicas Especializadas; así como otros conceptos remunerativos de carácter permanente que se vengan otorgando bajo cualquier nomenclatura o denominación al amparo de disposiciones legales: administrativas o pactos colectivos, con excepción de las otorgadas por Ley expresa.

Asimismo, incluirá el monto necesario para completar la Remuneración Principal propuesta por el presente Decreto Supremo”. (artículo 6°)

Por otro lado, tenemos lo suscrito en el Artículo 9° del D. Leg. N°650 (1991) el cual regula lo referente a la CTS otorgada a los del sector privado:

“Son remuneraciones computables la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera

sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20". (base legal)

Tal como se puede verificar de los citados artículos, pudimos evidenciar una notoria distinción entre ambas regulaciones, tanto del régimen público como del privado. La CTS que corresponde para los suscritos bajo el régimen de la Carrera Administrativa es mínima a comparación de lo estipulado para los del ámbito privado, puesto que la CTS otorgada a ellos al momento de cesar sus labores, se calcula en base al total de los años de servicio que prestó para su empleadora, es decir, un sueldo básico (completo) que fueron percibidos en cada semestre, sin embargo, para el caso del régimen 276 es en base al 50% de la remuneración principal, es decir, la mitad de un sueldo completo para aquellos que hayan servido menos de 20 años al estado mientras que los servidores con más de 20 años alcanzan a calcularse su CTS en base a una remuneración principal por cada año de servicios a fracción superior a 06 meses.

En dicho sentido, al momento de realizar el pago de este beneficio social se puede verificar que existe cierta desventaja para aquellos que trabajen para el Estado y sujetos a dicho régimen, debido a que no existe mayor protección económica para ellos, y, por tanto, reciben un monto diminuto al momento de cesar sus labores pese a haber laborado un largo periodo para determinada empleadora. Queda evidenciado tal como lo ha expresado el Congreso de la República mediante el Proyecto de Ley N°4840-2019-CR (2019) estos trabajadores perciben irrisorias compensaciones porque como es sabido, la remuneración principal no ha sido reajustada desde hace más de 29 años, en consecuencia, los servidores públicos al retirarse de sus labores por más de 20 o 30 años se van con una CTS que no pasa de los S/2714 soles. (p.07)

Los pertenecientes al régimen N°728 no se han encontrado afectados a este problema porque el cálculo de compensación que se les realiza es en base al total de su sueldo y, por ende, el monto por ese concepto remunerativo resulta equivalente a los años de servicio brindados a su empleador.

Lo anteriormente señalado, se puede identificar a través del cuadro comparativo de remuneraciones y CTS elaborado por la Coordinadora Nacional de Trabajadores de los Gobiernos Regionales del Perú y mostrado por el Congreso de La República en el Proyecto de Ley N°4840/2019-CR que establece el cálculo de la cts al personal comprendido en el D. Leg. N°276 (2018):

CARGO	D. Leg. 276 (Régimen Público)				D. Leg. 728 (Régimen Privado)			
	Categoría	Remuneración total	CTS S/.		Categoría	Remuneración total	CTS S/.	
			Cálculo en base a remuneración principal	CTS x 30 años			Cálculo en base a remuneración total	CTS x 30 años
Director de Recursos Humanos	F4	1,060	90.47	2,714	D-4	5,494	5,494	164,820
Especialista Administrativo IV	SPA	710	80.2	2,406	P-5	3,663	3,663	109,890
Técnico Administrativo	STA	585	74.14	2,224	T-5	3,022	3,022	90,660

Ilustración 1 -Elaboración Coordinadora Nacional de Trabajadores de los Gobiernos Regionales de Perú

Por otro lado, en aras de poder equiparar la diferencia económica ya prevista entre ambos regímenes respecto del concepto remunerativo materia de análisis, en el año 2016, la Ley N°30372, Ley de Presupuesto del Sector Público del año 2016, a través de su Octogésima Novena Disposición Complementaria Final (2019) ordenó que los funcionarios y servidores públicos sujetos al régimen del D. Leg. N°276, en virtud de lo dispuesto en el literal c) del art. 54° de la referida norma, les corresponda el pago de la CTS por motivo de cese y se les otorgue la entrega económica por única vez equivalente a 10 remuneraciones mínimas vigentes al momento de dicho cese, así mismo, la Ley N° 30693 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2018 en la Centésima

Cuarta Disposición Complementaria Final dispuso lo mismo que la citada Ley N°30372, de igual manera hizo lo propio la Ley N°30879 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2019 a través de la Nonagésima Tercera Disposición Complementaria Final.

Después de todo lo indicado, se puede concluir que este derecho laboral no resulta ser justo ni equitativo ya que, en el caso del Régimen Laboral Público no se considera el total de la remuneración principal a partir de los 20 años de servicio, sino a partir más de 20 años y tampoco se toma en cuenta todos los conceptos de naturaleza remunerativa para que pueda conformar la remuneración principal, incluyendo el 1/6 de las gratificaciones, lo que hace que el monto de CTS del trabajador sujeto al Régimen Laboral Privado sea más beneficiosa. Es preciso indicar que, en el caso de los pertenecientes al régimen privado les es permitido el cálculo y depósito de forma semestral y por ende pueden depositar dicho monto en una entidad bancaria a través del cual el trabajador puede generar intereses a su favor e incluso, gracias a la Ley N°29352, D. U. N°0012014 y la Ley N°30334 se ha establecido la libre disponibilidad de determinados montos depositados del referido concepto remunerativo.

Además, es indispensable hacer hincapié en que esta diferenciación económica en cuanto a la CTS vulnera el derecho humano de la igualdad de oportunidades sin discriminación regulado por el artículo 26° inc. 1 de la Constitución Política del Perú, concordante con el artículo 2° inc. 2 de la citada Constitución, por tanto se encuentra latente ya que los trabajadores sujetos al régimen N°276, esto es, propicia actos discriminatorios en contra de los empleados de este régimen dado que lesionan su dignidad, pues pese al esfuerzo, dedicación y preparación que tengan con su labor, no se encuentra retribuido de manera equitativa respecto de su CTS y resulta inaceptable que en un Estado moderno de derecho aún permanezcan este tipo de conflictos. Acorde a ello, la diferencia de este beneficio dado entre ambos regímenes se disputa por encontrar el correcto empleo del derecho a la no discriminación e

igualdad, porque lo único que consigue es que menos personas pretendan apostar por trabajar para el sector público debido a la existencia de varios regímenes que no logran cubrir en su totalidad las expectativas que los trabajadores tienen, ya que al momento de ser contratados van a estar sujetos al régimen que a su empleador le parezca más atractivo a su bolsillo, es por ello que muchos optan por recurrir al ámbito privado con la finalidad de poder beneficiarse de tal beneficio social acorde a las labores que realizan y los años que les ha tomado el ejercer su trabajo, viéndose discriminados salarialmente por no brindarles una adecuada protección para este sector tan importante además de resaltar algo de suma importancia, el sector privado se encuentra sometido a un solo régimen laboral común, el cual es el 728.

2.2.1.10. Alcances de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil y la Ley N°30745 – Ley de la Carrera del Trabajador Judicial sobre la CTS

En primer lugar, la Ley SERVIR (2013) establece sobre la CTS:

“El cálculo de la compensación por tiempo de servicios (CTS) equivale al 100% del promedio mensual del monto resultante de las valorizaciones Principal y Ajustada que les fueron pagadas al servidor civil en cada mes durante los últimos treinta y seis (36) meses de trabajo efectivamente prestado, por cada año de servicios efectivamente prestados. En caso de que la antigüedad de trabajo efectivamente prestado sea menor a treinta y seis (36) meses, se hace el cálculo de manera proporcional”. (artículo 33°)

De conformidad con el D.S. N°138-2014-EF - Reglamento de la Ley de Servicio Civil (2014) la composición de la compensación económica es la siguiente:

a) Valorización Principal: *“Componente económico determinado para la familia de puestos, entendida ésta en los términos indicados en el literal g) del artículo 3 de la Ley”. (artículo 5°)*

b) Valorización Ajustada: *“Monto asignado al puesto en razón a la entidad a la que pertenece, en función a criterios de jerarquía, responsabilidad, presupuesto a cargo, personal directamente a su cargo, alcance de sus decisiones o montos que involucran las decisiones sobre recursos del Estado”.* (artículo 5°)

En otras palabras, la valorización principal constituye el sueldo íntegro y la ajustada puede equivaler a alguna bonificación como un plus a los servicios prestados por el trabajador de manera eficiente y productiva. Dicho esto, es notorio que la compensación por tiempo de servicios establecido en este régimen es superior a la regulada en el régimen 276, el cual es materia de estudio.

Ahora, si bien es cierto, en el año 2013 se promulgó la Ley del Servicio Civil – Ley N°30057 con el objetivo de instaurar un régimen exclusivo y único para aquellas personas que prestan sus servicios a las entidades estatales, esto es, personal administrativo y jurisdiccional, sin embargo, la referida ley no tuvo la acogida que se esperó, pues hasta el año 2019 solo se encontraban 05 entidades sujetas al régimen SERVIR y otras 05 adicionales se incorporarían en los siguientes meses, tal como lo señaló Juan José Martínez, el entonces Presidente Ejecutivo del Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través del diálogo entablado con el Diario El Comercio (2019).

A su vez, se tiene conocimiento que la implementación de esta ley pretende la unificación de tres regímenes, los cuales son: régimen de la carrera administrativa regulada por el D. Leg. N°276, régimen privado regulado mediante el D. Leg. N°728 y el régimen CAS normado por el D. Leg. N°1057, pero lamentablemente no se obtuvo el alcance deseado.

Por otro lado, tenemos la Ley de la Carrera del Trabajador Judicial – Ley N°30745 (2018) el cual refiere sobre la CTS que:

“El trabajador judicial tiene derecho a percibir la compensación por tiempo de servicios, la que se deposita semestralmente en la

entidad bancaria, financiera, cooperativa, cajas municipales de ahorro y crédito que elija libremente el trabajador, a razón de una (1) remuneración íntegra por cada año de servicio o fracción correspondiente de no haber cumplido el año.

El Poder Judicial depositará la compensación por tiempo de servicios hasta el día 15 de los meses de mayo y noviembre”.
(artículo 32°)

Lo antes citado, demuestra que el cálculo de la CTS otorgada a los trabajadores jurisdiccionales y administrativos pertenecientes a citada ley será equivalente a lo dispuesto en el D. Leg. N°650 que regula el régimen privado N°728. Por ende, esta normativa permite que estos trabajadores accedan a un monto de CTS digno y concordante con sus años de servicios, pues adicional a ello, en su Reglamento, Resolución Administrativa N°216-2018-CE-PJ se consigna en la Octava Disposición Complementaria Final sobre el traspaso de manera progresiva a la Ley de la Carrera del Trabajador Judicial todos aquellos que pertenezcan al régimen N°276 y que se encuentren prestando sus servicios de manera permanente. Teóricamente, la problemática en torno a la forma de cálculo de los trabajadores sujetos al régimen N°276 se encuentra resuelto en esa entidad estatal en específico, pues dicha ley ha entrado en vigencia en el mes de abril del 2018.

No obstante, considero necesario cuestionar que, si bien las últimas normativas que se dieron apuntan a desaparecer la desigualdad respecto a la percepción del personal sujeto al régimen N°276, es un hecho que históricamente este personal ha sido dejado de lado. A la fecha les siguen pagando igual, eso significa que normativamente si bien ya hay un avance, sin embargo; en la realidad eso no se ha producido porque el personal sigue sujeto a dicho régimen y se les otorga la CTS de conformidad con lo regulado en el D. Leg. N°276 en su art. 54 inciso c).

Es de pleno conocimiento que este es un régimen desigual y en desventaja a comparación de la Ley Servir y la Ley N°30745. Asimismo, pese a que se ha advertido desde el año 2013 que con la Ley Servir se modifica la estructura de la dación de la CTS en el ámbito público, nadie ha hecho algo para equiparar la percepción de la CTS, no se ha compensado su goce a pesar de haber pasado varios años.

En consecuencia, es válido preguntarse a modo de ejemplo si es que en este preciso momento cesa un personal sujeto al D. Leg. N°276 que aún no fue traspasado de forma progresiva a la Ley N°30745, por consiguiente, aún forma parte del régimen de la carrera administrativa, por tanto, el pago que percibirá por su compensación por tiempo de servicios no será en base a lo estipulado en la Ley de la Carrera del Trabajador Judicial y menos en base a lo establecido por la Ley Servir, y de igual manera tampoco existe una ley específica que establezca cómo es que el personal perteneciente al sector público en general puede renunciar a un régimen para poder incorporarse al que considere conveniente para su persona.

En ese sentido, es crucial resaltar que el rol del Estado es fundamental para que se dejen de lado las prácticas discriminatorias y trato desigual en trabajadores del sector público. Existe desorden en la manera de legislar y da como resultado leyes que solo avivan aún más la desigualdad, es por ello que considero primordial la creación de un solo régimen en el sector público, tomando en cuenta los criterios en los que fallaron antes y así implementar beneficios que fomenten la igualdad y se erradique el trato discriminatorio que se sigue manteniendo actualmente, ya que aún persiste diversidad de normas en el sector público, y está claro que también se le atribuye responsabilidad al empleador porque son ellos los que realizan la contratación de personal y optan por lo más sencillo para no tener que asumir el costo de todos los beneficios que le corresponde a todo trabajador formal.

2.2.2. Derecho de igualdad

2.2.2.1. Concepto

A su vez, desde la perspectiva constitucional, esta conceptualizada con una doble dimensión, de tal modo que, Eguiguren (2016) lo señala como:

El principio rector de todo el ordenamiento jurídico del estado democrático de derecho, siendo un valor fundamental y una regla básica que éste debe garantizar y preservar. Y, por otro lado, como un derecho constitucional subjetivo, individualmente exigible, que confiere a toda persona el derecho de ser tratado con igualdad ante la ley y de no ser objeto de ningún tipo de discriminación. (p. 63)

Montoya (2019) indica que “este principio asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo”. (p. 05)

Asimismo, mediante la sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N° 0008-2005-AI/TC, citada por Montoya (2019) se afirma:

Tratar igual a los que son iguales y desigual a los que son desiguales, partiendo de la premisa de que es posible confirmar que en los hechos no son pocas las ocasiones en que un grupo determinado de personas se encuentra postergado en el acceso, a la igualdad de condiciones, así como a las mismas oportunidades. (p. 05)

Además, Eguiguren (2016) sostiene que para poder tener un mayor alcance respecto de este derecho se deben tener en cuenta dos componentes:

a) Igualdad ante la ley:

“Impone un límite constitucional a la actuación del legislador, en la medida que este no podrá aprobar leyes cuyo contenido contravenga el principio de igualdad de trato al que tienen derecho todas las personas”. (p. 64)

b) Igualdad en la aplicación de la ley:

“Impone una obligación a todos los órganos públicos (incluidos los órganos jurisdiccionales) por la cual éstos no pueden aplicar la ley de una manera distinta a personas que se encuentren en casos o situaciones similares”. (p. 64)

En consecuencia, la Guía de actuación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N°29497 (2014) señala que uno de los principios del derecho de trabajo es la igualdad, la cual debe darse en base a la misma cantidad de oportunidades para los trabajadores sin lugar a discriminación.

2.2.2.2. Normatividad

El derecho a la igualdad se encuentra regulada en diferentes normativas que tienen como principal fundamento, la aplicación de esta para verificar que se dé el trato igualitario a todas las personas, sin distinción alguna.

En ese sentido, nuestra Constitución Política (1993), refiere en el artículo 2° que toda persona tiene derecho *“a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”*. (inciso 2)

Concordante a ello, la citada Constitución regula en el artículo 26° que *“en la relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación”*. (inciso 1°)

Por otra parte, la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) regula lo siguiente: *“todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual*

protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”. (Artículo 7º)

2.2.2.3. Ámbito de aplicación

Este derecho si bien está regulado como un derecho constitucional y es reconocido a nivel internacional, la magnitud de su implicancia hace que este sea de aplicación universal en todos los ámbitos

De tal modo que, para poder llevar a cabo un adecuado rendimiento laboral y fomentar un ambiente armonioso, es imprescindible que se anteponga el derecho de igualdad en todo sentido. Esto quiere decir que, para la postulación a una plaza de trabajo o para el desenvolvimiento de una persona en su centro laboral necesita que tanto empleador como trabajadores sean partícipes de, para que así pueda concretarse una buena relación laboral, con la finalidad de obtener los resultados y méritos que se espera y a cambio de eso, la retribución económica por los servicios emanados del subordinado.

2.2.2.4. Igualdad de trato y derecho a la no discriminación

Eguiguren (2016) ha señalado que esta igualdad debe ser entendida como “todos los poderes públicos deben garantizar a las personas un trato igual, es decir, que tanto el Poder Legislativo al aprobar las leyes, como los órganos estatales que las aplican quedan sujetos a esta limitación imperativa”. (p.65)

Por su parte, Samanamud (2018) señala que “la igualdad de trato es vista como “la proscripción de supuestos irrazonables de discriminación de todos los sujetos sin excepción y del mismo Estado, por lo que no sería necesario señalar los supuestos donde no se admite discriminación”. (p.02)

En ese orden de ideas, el referido autor sostiene que “la legislación laboral mantiene como prioridad “la búsqueda de la protección de la parte más débil de la relación laboral, es decir, el trabajador”. (p.03)

Es así que Samanamud (2018), en análisis del art. 47° inciso 4 de la Ley General del Trabajo, indica que esta situación:

Obliga a la intervención tuitiva del Estado con el propósito de amparar al trabajador, pues su objetivo es de compensar este desequilibrio económico-social con otro desequilibrio, pero a nivel jurídico (desigualdad jurídica compensada). Asimismo, este principio restringe al empleador el trato desfavorable arbitrario o sin causa justificada de un trabajador o de un grupo de trabajadores frente a otros que se encuentran en situación comparable. (p.05)

Asimismo, este derecho adquiere vigencia práctica en alusión a lo señalado por Samanamud (2018):

En aquellas ocasiones en que el empleador, a través de una actuación colectiva; es decir, una actuación referida no a un trabajador, sino a un grupo de trabajadores en situación comparable, garantiza una determinada prestación o beneficio, imparte una orden de servicio o bien decide otorgar de manera general un aumento de remuneración (a través de una gratificación voluntaria, de una asignación de navidad, etc.) sin estar jurídicamente obligado a ello (por ejemplo, en virtud de un contrato colectivo), esto es, cuando otorga un beneficio voluntariamente o producto de una práctica empresarial (p. 05)

En consecuencia, Cerdá (2005) sostiene que:

Este principio no sólo supone un tratamiento normativo igualitario entre las personas a las que se les aplica, sino que, adicionalmente, se va a traducir en una exigencia durante el momento de la interpretación de las normas que realizan los órganos encargados de su aplicación. Asimismo, operaría también para el legislador como una limitación de modo que ninguna norma discriminatoria podría ser aprobada. (p. 195)

Ahora bien, al hablar sobre la discriminación es menester señalar cuales son los dos tipos existentes:

- **Directa:** Ridaura (2017) la define como aquella “que se deriva del tratamiento jurídico manifiesta e injustificadamente diferenciado y desfavorable de unas personas respecto a otras”. (p.03)

- **Indirecta:** Ridaura expresa que (2017) “es una discriminación encubierta, consistente en un tratamiento formal o aparentemente neutro o no discriminatorio, pero del que se deriva, por las diversas circunstancias de hecho concurrentes en el caso, un impacto adverso”. (p. 03)

2.2.2.5. Prohibición de normas discriminatorias

Con anterioridad ya se ha señalado que todos deben ser tratados de la misma manera, por lo que en ese caso se estaría infringiendo el derecho a la igualdad y, por ende, nos encontraríamos en una situación de discriminación.

De esta manera, Huerta (2003) refiere que “en el caso que una norma establezca un trato desigual, ésta deberá analizarse aplicando los criterios que han sido mencionados anteriormente a fin de determinar si estamos ante un mandato legal que establece una diferenciación o una discriminación”. (p.315)

Por lo tanto, el citado autor (2003) indica que es importante la siguiente precisión:

A pesar de la denominación literal del derecho, no debe interpretarse que la prohibición de discriminación a través de una norma está dirigida únicamente al órgano del Estado con capacidad de emitir leyes en su sentido formal, o sea, al Congreso; sino que dicha prohibición está encaminada a todas las autoridades del Estado que cuentan con la potestad de emitir una norma jurídica. (p.315)

Es importante tomar como referencia lo suscitado por el Tribunal Constitucional Español, citado por Ridaura (2017) pues consigna la aplicación de Medidas de Derecho Antidiscriminatorias, las cuales son “medidas temporales y dirigidas a colectivos que posean un rasgo común por el que estén discriminadas. Medidas que tienen por objeto paliar las desigualdades fácticas y hacer efectiva la igualdad real; estos están dirigidas a favorecer la igualdad de oportunidades”. (p.05)

En ese sentido, de acuerdo con Ridaura (2017) se tienen acciones positivas, que sirven como “medidas de impulso o de favorecimiento a un colectivo que se encuentra en desventaja desde el punto de partida”. (p. 05)

Así como medidas de discriminación inversa, esto es, discriminación positiva, consistente en “cuotas rígidas o flexibles para los trabajadores. Llega a causar un beneficio para unos y un perjuicio a aquellos sujetos que quedan excluidos, ya que se da, por ejemplo, en casos de escasez de puestos de trabajo, plazas, listas, etc.” (Ridaura, 2017)

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Compensación

Consiste en la extinción de las deudas homogéneas que se originan entre acreedor y deudor. Esto quiere decir que, ambas partes se configuran como deudores el uno del otro mutua y recíprocamente. Además, esta compensación puede darse de manera parcial o total, es así que, para que no se tenga que realizar el pago doble vez por ambas deudas, se considera que, la obligación se extingue y por consiguiente también se evita que solo uno de ellos cumpla con el pago de la deuda y el otro se desentienda.

2.3.2. Compensación por tiempo de servicios

Es la retribución monetaria que se le otorga al trabajador por el tiempo que brindó sus labores para su empleador. Es decir, es la retribución económica a la cual se ve obligado a cumplir el empleador para el trabajador por los años de prestación de servicios que este le ha dado una vez que ha culminado el contrato de trabajo y ésta se calcula en base al importe del sueldo que se le otorgaba al trabajador, así como por el tiempo invertido en su empleo.

2.3.3. Régimen de la Carrera Administrativa

Se encuentran comprendidos aquellos trabajadores pertenecientes al D. Leg. N°276, servidores públicos de la carrera administrativa. Los que se encuentran sujetos a este ejercen la función pública, por lo que prestan sus servicios para el Estado, cuentan con una jornada legal y para poder trabajar bajo este ámbito necesitan hacerlo por medio de un concurso público de méritos.

2.3.4. Régimen de la Actividad Privada

El D. Leg. N° 728 es el que regula este régimen, en el que se hallan inmersos los trabajadores del sector privado, donde principalmente sus empleadores son empresas privadas, salvo en el caso de los trabajadores de Gobiernos Locales. Dentro de esta se puedan dar dos tipos de contrataciones, las que son a plazo indeterminado o a plazo fijo sujeto a modalidad, en el que se puede dar tres tipos de naturalezas: temporal, accidental o de obra.

2.3.5. Igualdad

Este se encuentra configurado tanto como derecho como principio, el cual tiene por finalidad impedir la existencia de tratos injustificados e irrazonables que permitan marcar la distinción entre una persona u otra, esto es que, todos puedan ser vistos, calificados y merecedores de un trato justo y equitativo para que así la diferencia en el trato o adquisición de beneficios solo pueda darse sobre matices razonables y objetivos para que así no se malinterprete por un acto discriminatorio y por ende vulnere el referido derecho.

2.4. Hipótesis:

“Lo regulado en el artículo 54° inciso c) del Decreto Legislativo N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, afecta vulnerando el derecho a la igualdad de los trabajadores nombrados del régimen público en el Perú, 2021”.

2.5. Variables

a) Variable Independiente

Artículo 54° inciso c) del D. Leg. N°276.

b) Variable Dependiente

Derecho de igualdad.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems de la entrevista		
Artículo 54° inciso c) del D. Leg. N°276 que regula la forma de	Art. 54° inciso c): “se otorga al personal nombrado al momento del cese por el importe del 50% de su remuneración principal para los servidores con menos de 20 años de servicios o de una remuneración principal para los servidores con 20 o más años de servicios por cada año completo o fracción mayor de 6	LA CTS se configura como un beneficio social cuyo importe se calcula en función del salario y las horas de servicio por el obrero.	Beneficio social	Carácter de derecho laboral	Se puede apreciar el carácter de derecho laboral	S	N
			Cuantía determinada en función a la suma del salario de trabajadores	Cuantía	Se puede apreciar la cuantía otorgada en función del sueldo del trabajador	S	N

cálculo de la CTS.	meses y hasta por un máximo de 30 años de servicios. En caso de cese y posterior reingreso, la cantidad pagada surte efecto cancelatorio del tiempo de servicios anterior para este beneficio".		Tiempo de servicio	Tiempo de duración	Se pueden apreciar el tiempo de servicio laborado por los trabajadores	S	N
--------------------	--	--	--------------------	--------------------	--	---	---

Tabla 1 - Matriz de Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems de la entrevista	
Derecho de igualdad ante la ley	Según García (2008): "No puede ser considerado como un derecho autónomo sino uno relacional, el cual opera en cuanto se vincula con el goce de los derechos restantes". (p.111)	Enguiguren (2016) por un lado, considera el principio rector de todo el sistema legal de un país democrático regido por la ley, y es el valor básico y las reglas básicas que deben cumplir y mantener. Por otro lado, como un derecho constitucional subjetivo, puede cumplir por separado para que todos tengan derecho a ser tratados por igual ante la ley sin ningún tipo de discriminación.	"Principio rector"	Considerado como un valor elemental y como una regla principal que el Estado debe preservar y garantizar.	¿Usted considera que se da un correcto empleo de la igualdad como principio para todo trabajador?	SIEMPRE
						CASI SIEMPRE
						A VECES
						CASI NUNCA
						NUNCA
			"Derecho constitucional"	Derecho conferido a toda persona para exigir un trato con igualdad y no ser objeto de discriminación.	¿Usted considera se aplique adecuadamente la igualdad como un derecho constitucional del que goza todo trabajo?	SIEMPRE
						CASI SIEMPRE
						A VECES
						CASI NUNCA
						NUNCA

Tabla 2 - Matriz de Operacionalización

III. METODOLOGÍA EMPLEADA

3.1. Enfoque

En la presente investigación se ha utilizado el enfoque cualitativo, el cual:

Trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones. De aquí que lo cualitativo (que es el todo integrado) no se opone a lo cuantitativo (que es solo un aspecto), sino que lo implica e integra, especialmente donde sea importante. (Martínez, 2006, pág. 128)

3.2. Diseño

El diseño utilizado para el presente trabajo es no experimental. De acuerdo con Hernández (2014):

La investigación no experimental es sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido. Las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencia directa, y dichas relaciones se observan tal como se han dado en su contexto natural. (Hernández, 2014, pág. 153)

3.3. Tipo de Investigación

El estudio se enmarcó dentro de una investigación de acuerdo a su fin como básica, y de acuerdo a su alcance, como causal. Con relación a su finalidad, la cual se consigna como básica, la Universidad Nacional de Santiago del Estero (2008) sostiene que esta “contribuye a la ampliación del conocimiento científico, creando nuevas teorías o modificando las ya existentes, a su vez, son aquellas investigaciones que en el momento no se le ve una aplicación concreta, pero con el tiempo son empleados dichos conocimientos”. (p. 04)

Respecto a su alcance, el cual se configura como causal, Tantaleán (2015) refiere que:

El propósito de una investigación de corte causal es el de medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables en un contexto particular y a través de este, se pretende saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas. (p. 07-08)

3.4. Materiales

3.4.1. Población

Los trabajadores nombrados del régimen laboral público.

3.4.2. Muestra

Los 10 trabajadores nombrados del régimen laboral público.

3.5. Métodos

3.5.1. Diseño de contrastación

Descriptiva simple. El esquema es el siguiente:

Donde:

M → O

M: Muestra (10 trabajadores nombrados del régimen laboral público)

O: Observación relevante sobre la afectación de lo regulado en el art. 54 inciso c) del D. Leg. N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público respecto al derecho de igualdad.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica

La técnica empleada fue la entrevista escrita, la cual se ha realizado por medio de la plataforma de Google Forms. Esta se ha dirigido a diez abogados conocedores del régimen laboral público, expertos en la materia, por tanto, tienen los conocimientos necesarios sobre el tema que se ha tratado en la investigación.

3.6.2. Instrumento

El instrumento de acuerdo a la técnica empleada fue la ficha de entrevista, la cual contiene 03 preguntas abiertas y estuvo dirigida a diez abogados concedores del régimen laboral público, quienes son expertos en la materia de investigación.

IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Propuesta de Investigación

El presente trabajo tuvo como propuesta de investigación la realización de entrevistas a abogados concedores del régimen laboral público, con la finalidad de obtener sus criterios acerca del tema de investigación y así poder establecer si lo regulado en el art. 54° inciso c) del D. Leg. N°276, afectó el derecho de igualdad de los trabajadores nombrados del régimen público.

4.2. Análisis e Interpretación de Resultados

PREGUNTA 1: Qué opinión le merece que la forma de cálculo de la compensación por tiempo de servicios para los trabajadores nombrados sujetos al régimen laboral de la actividad pública regulado mediante el D. Leg. N°276, es distinta a la forma de cálculo que se usa en el régimen laboral privado regulado por el D. Leg. N°728.				
Edith Fernández Rosas Número de CALL:6147	Miriam Fernández Pérez Número de CALL: 1600	Tiana Marina Otiniano López Número de CALL: 2579	Luis Manuel Sánchez Ferrer Chávez Número de CALL:5510	Gloria Lucila Laiza Espinoza Número de CALL:6813
Considero que las normas del régimen laboral privado en torno al cálculo de la cts son más beneficiosas para el trabajador, pues mientras en el régimen laboral público, se considera únicamente como base de cálculo el 100% del MUC (monto único consolidado), del nivel remunerativo al que corresponda al trabajador al momento del cese, en el	Considero que el cálculo de la CTS del sector público tiene mucha data, década del 70, y no ha sufrido muchos cambios. Debe actualizarse	Discriminación.	La opinión que me merece es que no resulta ser justa ni equitativa, dado que no se tiene un tratamiento razonable ni favorable al trabajador como se tiene en el régimen laboral de la actividad privada previsto en el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 650, pues su artículo 9° prescribe que: "Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les	La forma de cálculo obedece a la estructura de la remuneración, esto es, a sus componentes. De ahí deviene que los conceptos que compone la remuneración de los trabajadores del sector público, no tengan un equivalente alto en cuanto al número de conceptos respecto a los del Régimen 728. La base de cálculo que se toma en cuenta para el sector público, remuneración principal, es obsoleta; por eso se tiene que modificar las bases de cálculo; dado que la CTS es un beneficio previsional del cual gozan ambos

<p>régimen laboral privado el abono es semestral, lo que generará intereses a favor del trabajador, por otro lado se consideran dentro de su base de cálculo no solo la remuneración básica o principal, sino todos los conceptos de naturaleza remunerativa, incluyendo un 1/6 de las gratificaciones, por ende el monto de la cts del trabajador sujeto al régimen laboral privado será más beneficiosa.</p>			<p>dé, siempre que sean de su libre disposición". Así, por ejemplo, se incluye el sexto de las gratificaciones, lo que no se aplica en el Decreto Legislativo N° 276. De otro lado, en el régimen privado se permite el depósito semestral, lo cual no se permite en el régimen público.</p>	<p>sectores, y su finalidad debe cumplirse con las mismas equivalencias; lo cual no sucede.</p>
<p>José Pool Gonzáles Bringas Número de CALL:10311</p>	<p>Néstor Humberto Morales Pereyra Número de CALL:4784</p>	<p>Susan Jaimes Reátegui Número de CALL:1725</p>	<p>Jorge Luis Polo Pereyra Número de CALL:11159</p>	<p>Alejandro Gil Chávez Número de CALL:1976</p>
<p>La Compensación por Tiempo de Servicios tiene como finalidad ser una suerte de seguro de desempleo del trabajador cuando cese en su trabajo. De este modo, yo considero que la forma de cálculo de la CTS en el sector público, si bien es diferente, cumple con su finalidad pues solamente será pagado al trabajador al momento de la extinción del vínculo laboral. Considero que la diferencia de la</p>	<p>Son distintas atendiendo a que se tratan de regímenes laborales distintos, atendiendo además a que se tratan de normas emitidas en contextos políticos y económicos diferentes.</p>	<p>Discriminatoria.</p>	<p>Según mi opinión, ambos decretos poseen, de alguna forma, beneficios para sus trabajadores, sin embargo, la desigualdad entre cada uno de ellos es notoria, si hablamos de una comparación, con respecto a este punto yo pienso que se debe de hacer una reestructuración con respecto a los distintos regímenes que existen, cada uno de acuerdo a su propia naturaleza, pero en la misma línea de igualdad, en dónde también entra el D. Leg. 1057.</p>	<p>Mi opinión es que no se cumple con lo establecido por la Constitución Política del Perú, pues no se da el principio que todos somos iguales ante la ley, menos en cuanto a los derechos laborales, donde los servidores públicos tengan que ganar menos de CTS, que los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.</p>

<p>forma de cálculo es justificable pues lo que se pretende es compensar de mejor manera a los trabajadores con más tiempo de servicios, el monto que se asigna no es el más justo pues se paga por un plazo de 20 años la mitad de lo que se paga a los trabajadores del sector privado (régimen común).</p>				
---	--	--	--	--

Tabla 3 – Entrevista: Pregunta 1

 **Resultado 1:**

De acuerdo a lo observado en la presente tabla, se obtuvo como primer resultado que de los diez entrevistados, ocho coinciden en que la forma de cálculo de la CTS no es la más adecuada en beneficio de los trabajadores del sector público sujeto al régimen N°276 puesto que la ley de dicho régimen regula criterios distintos a comparación de lo fijado para los pertenecientes al régimen N°728. Concluyen por tanto que, para los de la actividad privada se realiza un cálculo en base al total de la remuneración que perciben, mientras que para los del régimen 276 solo se toma en consideración como base de cálculo el 100% del monto único consolidado, en consecuencia, el monto de dicho beneficio social otorgado al trabajador al momento de su cese será más beneficiosa si se encuentra sumergido al régimen laboral privado.

En tal sentido, se pudo evidenciar el cumplimiento del primer y segundo objetivo establecido en el presente trabajo de investigación consistente en *“Estudiar la CTS y su aplicación a los trabajadores nombrados sujetos al régimen N°276”* así como *“Analizar si la forma de cálculo de la CTS regulada en el artículo 54° inciso c) del D. Leg. N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa utilizada tanto para trabajadores nombrados del régimen público como del privado es igualitaria”*, el cual guardó relación con la opinión de la mayoría de los entrevistados, así como la pregunta formulada, por tanto,

ha sido importante el estudio de la compensación por tiempo de servicios, la regulación de esta establecida en el D. Leg. N°276 y cómo la aplicación de esta afectó a los trabajadores sujetos a este régimen respecto de dicho beneficio social.

Pregunta 2: ¿Considera usted que la forma de cálculo de la CTS para un trabajador nombrado sujeto al régimen laboral N°276, es discriminatorio frente a la forma de cálculo de este derecho para un trabajador de la actividad privada regulado mediante el D. Leg? N°.728?				
<p>Jueza Edith Fernández Rosas Número de CALL:6147</p>	<p>Jueza Miriam Fernández Pérez Número de CALL: 1600</p>	<p>Jueza Tiana Marina Otiniano López Número de CALL: 2579</p>	<p>Juez Luis Manuel Sánchez Ferrer Chávez Número de CALL: 5510</p>	<p>Jueza Gloria Lucila Laiza Espinoza Número de CALL:6813</p>
<p>En primer lugar, debemos diferenciar entre dos tipos de trabajadores dentro del régimen laboral privado, aquellos que laboran para la empresa privada y el grupo de trabajadores que pese a estar dentro del régimen laboral privado, laboran a favor del estado. En este escenario, tenemos dentro del estado, dos tipos de trabajadores, uno sujeto al régimen laboral privado y otro grupo sujeto al régimen laboral público, cuyo cálculo de la cts tiene connotaciones distintas. en cuanto al primer grupo, considero que no habría ningún trato discriminatorio, porque el trabajador labora para una empresa privada, por ende, no sujeta a las leyes del presupuesto que impidan al empleador disponer de sus recursos de manera libre, sin contar con que la empresa privada tiene sus propias connotaciones y objeto social, a diferencia de los trabajadores del estado, en el que todo el</p>	<p>Si es discriminatoria para el caso de CTS menores a 20 años, mayores a ella la considero favorable pues se calcula en base a la principal que está conformada por la básica más la remuneración reubicada, esta última que comprende a todos los demás conceptos permanentes que se percibe como costo de vida, movilidad que en muchos casos son elevados. Se debe agregar que incluso entre servidores del sector público se han impuesto candados de modo tal que algunos conceptos con carácter permanente y de libre disposición no sirvan de base de cálculo caso de los gastos operativos, CAFAE</p>	<p>Si.</p>	<p>Me parece que la fórmula de cálculo de la C.T.S. en el Decreto Legislativo N° 276 no resulta ser justa, dado que no se permite tener una visión integral de la remuneración computable, en cuanto a los conceptos remunerativos que la componen, así por ejemplo no se incluye el sexto de la gratificación previsto en el régimen privado, además que en éste último régimen se permite el depósito y cálculo semestral, el cual se puede depositar en una entidad bancaria y financiera, en la que el trabajador ya tiene asegurado el dinero, en que inclusive se le generan intereses a su favor, y que por aplicación de las Ley N° 29352, el Decreto de Urgencia N° 001-2014 y la Ley N° 30334, se estableció la libre disponibilidad de determinados depósitos de C.T.S.</p>	<p>En efecto al tomar como base de cálculo a la remuneración principal, genera una cantidad irrisoria; debería modificarse una base de cálculo distinta, como incluso ya se ha planteado en iniciativas legislativas, como por ejemplo la RMV que si tiene modificaciones progresivas en cuanto a su monto.</p>

<p>gasto debe encontrarse debidamente presupuestado y normalmente los recursos son insuficientes. En el caso de los trabajadores del estado, aquellos que están sujetos al régimen laboral privado y público, si considero que habría una discriminación, porque se entiende que al tener ambos el mismo empleador deberían gozar de los mismos derechos, de ahí que es necesario unificar en un solo régimen a todos los trabajadores estatales.</p>				
<p>José Pool Gonzáles Bringas Número de CALL:10311</p>	<p>Néstor Humberto Morales Pereyra Número de CALL:4784</p>	<p>Susan Jaimes Reátegui Número de CALL:1725</p>	<p>Jorge Luis Polo Pereyra Número de CALL:11159</p>	<p>Alejandro Gil Chávez Número de CALL:1976</p>
<p>La Compensación por Tiempo de Servicios tiene como finalidad ser una suerte de seguro de desempleo del trabajador cuando cese en su trabajo. De este modo, yo considero que la forma de cálculo de la CTS en el sector público, si bien es diferente, cumple con su finalidad pues solamente será pagado al trabajador al momento de la extinción del vínculo laboral. Considero que la diferencia de la forma de cálculo es justificable pues lo que se pretende es compensar de mejor manera a los trabajadores con más tiempo de servicios, el monto que se asigna no es el más justo pues se paga por un plazo de 20 años la mitad de lo que se paga a los trabajadores del sector</p>	<p>Primero, debemos señalar que el régimen laboral 276 aparece en la década de los setenta, es muy anterior al régimen 728. Partiendo de ello no podemos afirmar que la fórmula de cálculo del CTS en el régimen laboral 276 sea discriminatoria. Que debería modificarse creo que sí, partiendo de un criterio de modernización del factor de recursos humanos en el estado, en concordancia siempre con el principio de legalidad presupuestaria.</p>	<p>En efecto, al tomar como base de cálculo a la remuneración principal, genera una cantidad irrisoria, debería modificarse una base de cálculo distinta, como incluso ya se ha planteado en iniciativas legislativas, como por ejemplo la RMV que si tiene modificaciones progresivas en cuanto a su monto.</p>	<p>Yo pienso que, si cualquier diferencia en el cálculo de un mismo beneficio en dos regímenes es distinta, es oportuno calificarlo como un trato discriminatorio para el trabajador.</p>	<p>Si es discriminatoria, por cuanto el trabajador sujeto al régimen de la actividad privada recibe más del doble de CTS que percibe el trabajador sujeto al régimen de la actividad pública que tenga el mismo récord de laboral y la misma remuneración. Ejemplo: Trabajador, remuneración S/4,093.00, labora 5 años y cesa. Sector Público: por CTS = al 50% de la remuneración por el total de años, es decir, S/10,232.50. Sector Privado: por CTS = S/24,148.70, que comprende el pago semestral de CTS más el 9% de la gratificación.</p>

privado común).	(régimen				
-----------------	----------	--	--	--	--

Tabla 4 – Entrevista: Pregunta 2

Resultado 2:

De acuerdo a lo observado en la presente tabla, se obtuvo como segundo resultado que de los diez entrevistados, ocho coinciden en que la forma de cálculo de la CTS para un trabajador nombrado sujeto al régimen laboral N°276 es discriminatorio frente a la forma de cálculo brindada a un trabajador de la actividad privada sujeto al régimen N°728, puesto que al estar ambos bajo la subordinación de un mismo empleador, por tanto, ambos deberían gozar de los mismos derechos, sin embargo, se prueba que en nuestra realidad social eso no se da, es así que el trato diferenciado se encuentra presente.

En tal sentido, se pudo evidenciar el cumplimiento del tercer objetivo establecido en el presente trabajo de investigación consistente en *“identificar si la CTS percibida por los trabajadores nombrados del régimen público es equivalente a lo percibido por los trabajadores nombrados del régimen privado.”*, los cuales guardaron relación con la opinión de los entrevistados y la pregunta, por lo tanto, ha sido de suma importancia realizar un análisis para poder determinar si es que el monto de CTS percibido es el mismo en ambos regímenes y por consiguiente resolver si no se ha contravenido el derecho de igualdad.

Pregunta 3: ¿Qué propondría usted para evitar la desigualdad en el pago de la compensación por tiempo de servicios entre un trabajador nombrado del sector público y un trabajador del régimen laboral privado?

Jueza Edith Fernández Rosas Número de CALL:6147	Jueza Miriam Fernández Pérez Número de CALL: 1600	Jueza Tiana Marina Otiniano López Número de CALL: 2579	Juez Luis Manuel Sánchez Ferrer Chávez Número de CALL:5510	Jueza Gloria Lucila Laiza Espinoza Número de CALL:6813
La unificación, en un solo régimen laboral y remunerativo, para todos los trabajadores estatales.	La expedición de normas que unifiquen criterios para ambos sectores.	Igualdad en el procedimiento de cálculo.	Propondría que, por un tema de equidad y razonabilidad, se pueda permitir normativamente que las reglas del Decreto Legislativo N° 728, se puedan extender al régimen laboral de	El cambio de la base de cálculo de la CTS para el sector Público.

			la actividad pública previsto en el Decreto Legislativo N° 276.	
José Pool Gonzáles Bringas Número de CALL:10311	Néstor Humberto Morales Pereyra Número de CALL:4784	Susan Jaimes Reátegui Número de CALL:1725	Jorge Luis Polo Pereyra Número de CALL:11159	Alejandro Gil Chávez Número de CALL:1976
Considero que en un futuro debería existir un solo régimen general, sin distinción entre público y privado, pero con la existencia de regimenes laborales especiales.	Si se pretendiera equiparar la forma y monto de cálculo de la CTS para los trabajadores del sector público y privado, debería efectuarse una reforma integral a todo el régimen público, para así evitar que se mantengan otros conceptos que se otorgan en un régimen y no en el otro y se mantenga una equidad. Si eso ocurriera, considero que, en efecto, lo más adecuado es pagar la CTS semestralmente en una entidad bancaria (de libre elección del trabajador, pues son depósitos a plazo que permiten ganar intereses), a razón de una remuneración por año. Sin embargo, sugiero que se elimine la libre disponibilidad si no hay cese o se incrementa el monto intangible y así se cumpla con la finalidad de la CTS que es proveer de dinero en tanto exista una situación de desempleo.	Debe realizarse una reforma legal en la que el cálculo para la compensación por tiempo de servicios respete el principio de igualdad para ambos sectores público y privado.	La solución consistiría en promulgar la ley general del trabajo, la misma que debería regular derechos equivalentes tanto para el trabajador del sector público como para el trabajador del sector privado, sin fomentar la desigualdad ante la ley, al regular desde el ámbito legal derechos menores para un trabajador del sector público.	Con la finalidad de evitar la desigualdad en el pago de la CTS o en su defecto que la desigualdad no sea notoria, se propondría que en el sector público al personal nombrado se le otorgue una remuneración principal por cada año de labores por concepto de CTS, sin distinción de los años de servicios que tenga el trabajador para la fijación de la misma, y se siga manteniendo el tope de hasta 30 años de servicios.

Tabla 5 – Entrevista: Pregunta 3

 **Resultado 3:**

De acuerdo a lo observado en la presente tabla, se obtuvo como tercer resultado que los diez entrevistados coinciden en que la propuesta más adecuada para evitar la desigualdad en el pago de la CTS entre los trabajadores nombrados del sector público sujetos al régimen 276 y un trabajo perteneciente al régimen de la actividad privada, sería la unificación de un solo régimen laboral, el cual se encargue de la regulación de la cts y demás derechos laborales para todos los trabajadores sin distinción alguna o por otro lado la promulgación de la ley general del trabajo, consistente en la regulación equivalente entre todos y cada uno de los trabajadores con miras a erradicar la desigualdad que se da ante la ley al momento de regular dicha compensación.

En tal sentido, se pudo evidenciar el cumplimiento del cuarto objetivo establecido en el presente trabajo de investigación consistente en *“propender que el Estado de manera definitiva deje de utilizar prácticas de trato desigual y discriminatorias en el pago de la CTS al sector público”*, el cual se cataloga como un criterio de suma importancia para concientizar a la población en general acerca del trato discriminatorio que vienen sufriendo los trabajadores sujetos al régimen N°276, que si bien es cierto, un grupo de trabajadores se encuentran protegidos frente a esta desigualdad como son los pertenecientes al Poder Judicial y a la actualidad ya cuentan con una ley que los respalda y afirma que de manera progresiva se traspasaran a los trabajadores sujetos al régimen N°276 a la nueva ley y así podrán obtener una CTS equivalente a lo ya dispuesto por los del régimen privado, sin embargo, solo se ha dado una solución teórica a un grupo determinado de trabajadores de una institución específica del Estado, mientras que el resto de personas sujetas a dicho régimen que trabajan en distintas instituciones estatales aún se encuentran desprotegidas, lo cual hace necesaria la creación de un solo régimen para el sector público y así se erradique con la desigualdad y trato discriminatorio impartido por el propio Estado.

V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

De acuerdo al resultado N°01 se evidenció que de los diez entrevistados, ocho coincidieron en que la forma de cálculo de la CTS no es la más adecuada en beneficio de los trabajadores del sector público sujeto al régimen N°276 puesto que la ley de dicho régimen regula criterios distintos a comparación de lo establecido para los pertenecientes al régimen N°728. Concluyen que, para los de la actividad privada se realiza un cálculo en base al total de la remuneración que perciben, mientras que para los del régimen 276 únicamente se toma en consideración como base de cálculo el 100% del monto único consolidado, en consecuencia, el monto de dicho beneficio social otorgado al trabajador al momento de su cese será más beneficiosa si se encuentra sumergido al régimen laboral privado. Esto concuerda con lo manifestado por Rodríguez (2018) en su tesis titulada “Afectación de los derechos laborales adquiridos por servidores públicos al trasladarse al nuevo régimen laboral de la Ley del Servicio Civil – Ley N°30057”, cuando mencionó que la pérdida calculada del tiempo de servicio de los servidores incluidos en el D. Leg. N°728 y 276 al momento de la transferencia han afectado el récord de años para que obtengan el derecho de jubilación, por lo tanto, se ha podido advertir que las personas sujetas a este régimen pese a realizar las mismas prestaciones de servicios, no obtienen los mismos derechos, quedando expuesta la desigualdad entre los sectores mencionados. Asimismo, Cabanellas, citado por Álvarez (1985) refiere que esta compensación económica se le otorga al trabajador por el tiempo de servicios brindados y por los perjuicios que se le genera a causa del rompimiento del contrato.

Con relación al resultado N°02 se constató que de los diez entrevistados, ocho coinciden en que la fórmula de cálculo de la CTS para un trabajador nombrado sujeto al régimen laboral N°276 es discriminatorio frente a la forma de cálculo brindada a un trabajador de la actividad privada sujeto al régimen N°728, puesto que al estar ambos bajo la subordinación de un mismo empleador, por tanto, ambos deberían gozar de los mismos derechos, sin embargo, se prueba que en nuestra realidad social eso no se da, es así que el trato diferenciado se encuentra presente. Lo mencionado guarda concordancia con lo señalado por

Vera (2018) a través de su tesis titulada “Cuestionamiento al cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios por tramos entre régimen laboral privado y régimen de la carrera pública en la Municipalidad Provincial de Puno”, pues concluye que si existió una infracción normativa al momento de efectuar el cálculo de la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores cesados por límite de edad. En ese sentido, se demostró la vulneración del derecho a la igualdad sin discriminación, puesto que todo trabajador merece un alcance significativo y equitativo a los años de servicio que brindó para su empleador. Asimismo, Álvarez (1985) indica que este beneficio se justifica en el derecho que le asiste a todo trabajador para que su prestación de servicios tenga una retribución en proporción al tiempo en que ha trabajado por cuenta ajena.

Finalmente, en el resultado N°03 se obtuvo que los diez entrevistados coinciden en que la propuesta para evitar la desigualdad en el pago de la CTS entre los trabajadores nombrados del sector público sujetos al régimen 276 y un trabajador perteneciente al régimen de la actividad privada, sería la unificación de un solo régimen laboral, el cual se encargue de la regulación de la cts y demás derechos laborales para todos los trabajadores sin distinción alguna o por otro lado la promulgación de la ley general del trabajo, consistente en la regulación equivalente entre todos y cada uno de los trabajadores con miras a erradicar la desigualdad que se da ante la ley al momento de regular dicha compensación. Es así que, la tesis de Nunjar (2017) titulada “Fundamentos jurídicos a favor de la implementación de una Ley de Desempleo en el Perú”, guarda semejanza con el tema de análisis porque planteó la activación de la figura del Seguro de desempleo en Perú para así otorgar una protección más adecuada que la cts porque permitirá al beneficiario prevenir la eventualidad producida por el cese de sus labores y así estar integrado en un sistema de seguridad social pleno. En ese sentido, Ferradas (2019) recalca que la CTS constituye un derecho patrimonial del trabajador producido con su trabajo, el que se hace exigible mediante un depósito cada 06 meses y su abono o disponibilidad solo se produce al cese definitivo del vínculo laboral.

VI. PROPUESTA

El tema central de la investigación se ha basado en poder otorgarle una respuesta a la hipótesis planteada al inicio del problema, la cual señala que “lo regulado en el artículo 54° inciso c) del Decreto Legislativo N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, afecta vulnerando el derecho a la igualdad de los trabajadores nombrados del régimen público en el Perú, 2021”.

Es en ese sentido que, lo que se busca es la armonización de la legislación en favor de los trabajadores sujetos al régimen N°276, por lo que, lo propuesto para salvaguardar sus derechos y se dé la correcta aplicación del principio de igualdad tanto entre trabajadores del régimen privado como los sujetos al régimen anteriormente mencionado, es disponer que el Estado de manera definitiva deje de utilizar prácticas de trato desigual y discriminatorias en el pago de la CTS al sector público y se encargue de la creación de un solo régimen para todos los trabajadores del sector público, de esta manera se evitaría que hayan varios regímenes que regulen de la forma que mejor lo estimen y así; la CTS percibida sería un beneficio equilibrado y considerable para todos aquellos que cesen de sus labores, por lo tanto, ya no se verían afectados respecto de los años que han prestado sus servicios para su empleador y así, no habría diferencia alguna en cuanto al tiempo de dedicación que han dado en su trabajo porque al momento de culminar con la prestación de sus servicios ya no existiría diferencia alguna con los de la actividad privada. Concluyo al afirmar que es indispensable el rol del Estado, pues es quien se encarga de generar gobernabilidad y leyes dignas de aplaudir repartiendo el ejemplo de la igualdad y la no discriminación salarial, especialmente hacia el personal que aún se encuentra laborando en distintas entidades con la finalidad de agilizar la carga y deberes competentes del Estado.

CONCLUSIONES

- ❖ El régimen de la carrera administrativa establecida mediante el D. Leg. N°276 no otorga una adecuada protección a los trabajadores respecto de la compensación por tiempo de servicios (C.T.S.) ya que solo les otorgan el importe del 50% de su remuneración principal si cuentan con menos de 20 años de servicios o una remuneración principal si tienen más de 20 años de servicios.
- ❖ Los trabajadores inmersos en el D. Leg. N°728 obtienen una CTS promedio en base a los años que han laborado, esto es, el cálculo no solo se hace en base a una remuneración principal, sino a demás beneficios sociales que abarcan un todo para poder formar la compensación antes mencionada.
- ❖ Existe una clara discriminación salarial respecto de la compensación por tiempo de servicios entre los trabajadores sujetos tanto al régimen laboral N°276 como al N°728, debido a que el cálculo es diferenciado y por más que cuenten con el mismo tiempo de servicios, el monto que obtendrán es diferente en cuanto a la cantidad.
- ❖ Se ha quebrantado el derecho - principio de igualdad por el cual deben regirse todas las personas al momento de laborar, ya que ese es el pilar para que los trabajadores reciban los mismos beneficios y cantidad monetaria, los cuales deben ser equivalentes al tiempo de servicio que han brindado a su empleadora, ya que dicho importe les sirve como ingreso al momento de cesar sus labores y poder mantener a su familia mientras consigan nuevo empleo.

RECOMENDACIONES

- ❖ La modificación del artículo 54° inciso c) del D. Leg. N° 276 referente a la compensación por tiempo de servicios (C.T.S.) es una solución viable para poder erradicar la desigualdad que se ha mantenido durante años entre los trabajadores pertenecientes tanto al mencionado decreto, así como los sujetos a la actividad privada porque de esta manera el cálculo de la compensación no será distinta entre ambos regímenes, es decir, aquellos que laboren para la carrera administrativa, al momento de cesar recibirían un monto considerable en base a los años de servicios que brindaron, todo ello, en concordancia con lo establecido para los pertenecientes al régimen N°728.

- ❖ Otra solución acorde para el problema expuesto en el presente trabajo de investigación es la creación de un solo régimen laboral para el sector público y evitar de esta manera la desigualdad que se da en referencia a la C.T.S. otorgada a los trabajadores sujetos al régimen N°276 y N°728 puesto que este beneficio social se calcularía en base a los parámetros establecidos en el D. Leg. N°650 correspondiente al régimen N°728. Esta compensación es de suma importancia pues sirve como soporte para las personas que cesan de sus labores por la culminación del vínculo laboral o por jubilación y resulta injusto y contradictorio que los trabajadores del régimen de la actividad privada obtengan un monto alto en comparación de la cantidad ínfima que perciben los de la carrera administrativa, por tal motivo, esta se configura también como otra manera de brindar un soporte monetario igualitario entre todos los trabajadores, sin distinción alguna.

REFERENCIAS

- ✚ Álvarez, F. (1985). *Compensación por Tiempo de Servicios*. En F. Álvarez. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- ✚ Cerdá, C. (2005). Obtenido de Los principios Constitucionales de Igualdad de Trato y Prohibición de la Discriminación: <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-LosPrincipiosConstitucionalesDelGualdadDeTratoYDeP-2538666.pdf>
- ✚ Condori, R., Urquizo, J., & Nayap, E. (2016). *Análisis del Sistema de Remuneraciones e Incentivos en las Entidades Públicas*. Lima: Congreso de la República.
- ✚ Congreso de La República. (06 de marzo de 1984). *Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público*. Lima. Obtenido de <https://infopublic.bpaprocop.com/banco-de-leyes/decreto-legislativo-276>
- ✚ Congreso de La República. (2018). *Ley de la Carrera del Trabajador Judicial - Ley N°30745*. Lima. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-la-carrera-del-trabajador-judicial-ley-n-30745-1632595-3/>
- ✚ Congreso de La República. (17 de mayo de 2018). *Proyecto de Ley que aprueba la mejora en la CTS para los trabajadores del Régimen Laboral 276*. Lima. Obtenido de http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL0291820180524..pdf
- ✚ Diario El Comercio. (22 de setiembre de 2019). *Servir: Diez entidades estarán bajo la Ley del Servicio Civil a fin de año*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/peru/servir-entidades-publicas-trabajadores-negociacion-colectiva-gente-le-molesta-control-reglas-onp-bcr-minem-minam-minagri-sbs-ecpm-noticia-677590-noticia/?ref=ecr>
- ✚ Dolorier, J. (2010). *Tratado Práctico de Derecho Laboral*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- ✚ Enguiguren, F. (28 de noviembre de 2016). *Revistas PUCP*. Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/15730-Texto%20del%20art%C3%ADculo-62502-1-10-20161128.pdf>
- ✚ Estero, U. N. (2008). *Metodología de la Investigación I*. Obtenido de http://brd.unid.edu.mx/recursos/Metodologia_de_la_Investigacion/MI11/Proceso_de_investigacion_Cientifica1.pdf

- ✚ Ferradas, J. (2019). Naturaleza jurídica y económica de la Compensación por Tiempo de Servicios. *Iura*. Obtenido de file:///C:/Users/HP/Downloads/1367-4845-1-PB%20(2).pdf
- ✚ García, V. (2008). *Academia de la Magistratura*. Obtenido de <http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/260/el-derecho-a-la-igualdad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ✚ General, A. (10 de diciembre de 1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Obtenido de https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- ✚ Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- ✚ Huerta, L. (2003). El derecho a la igualdad. Lima. Obtenido de file:///C:/Users/HP/Downloads/7686-Texto%20del%20art%C3%ADculo-30153-1-10-20140120%20(1).pdf
- ✚ Lorduy, L. (2011). *Prescripción de las cesantías desde una perspectiva obligacional y constitucional*. Universidad de Cartagena, Cartagena de Indias. Obtenido de <http://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/210/TESIS%202....pdf?sequence=1>
- ✚ Magistratura, A. d. (mayo de 2014). *Guía de Actuación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Obtenido de https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/03/Descarga-en-PDF-la-Gu%C3%ADa-de-actuaci%C3%B3n-de-la-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf
- ✚ Martínez, M. (2006). La Investigación Cualitativa. *Revista IIPSI*, 123 - 146. Obtenido de https://sisbib.unmsm.edu.pe/Bvrevistas/Investigacion_Psicologia/v09_n1/pdf/a09v9n1.pdf
- ✚ Mesinas, F. (2007). *Guía Operativa de Jurisprudencia Laboral*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- ✚ Montoya, L. (06 de noviembre de 2018). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo_V2.pdf
- ✚ Montoya, L. (2019). *Los principios del Derecho de Trabajo en la Jurisprudencia Nacional*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf

- ✚ Morales, J. (2017). *Situación jurídica de los obreros con relación a sus derechos laborales en el contrato administrativo de servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2016*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15204/Morales_BJJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ✚ Nunjar, F. (2017). *Fundamentos jurídicos a favor de la implementación de una Ley de Desempleo en el Perú*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3454/1/RE_DERE_FLOR.NUNJAR_FUNDAMENTOS.JURIDICOS_DATOS.PDF
- ✚ Núñez, A., & Castillo, F. (2015). *La indemnización por años de servicio en la actual realidad laboral chilena*. Universidad de Chile, Santiago de Chile. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/136516/La-indemnizaci%F3n-por-a%F1os-de-servicio-en-la-actual-realidad-laboral-chilena.pdf?sequence=1>
- ✚ Palomino, N. (2016). *Consecuencias Jurídicas y Económicas que se derivan de la aplicación del Régimen Especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. Obtenido de dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1912/Tesis%20de%20Maestria_Nadia%20Domenica%20Palomino%20Fernandez.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ✚ Presidente de La República. (24 de julio de 1991). Decreto Legislativo N°650. *Remuneración Computable*. Lima. Obtenido de <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00650.pdf>
- ✚ Presidente de La República. (2014). *D.S. N°138-2014-EF, Reglamento de Compensaciones de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil*. Lima. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/253580/228268_file20181218-16260-18k6cr2.pdf
- ✚ Recurso de Agravio Constitucional, Exp. N°03052-2009-PA/TC (Tribunal Constitucional 14 de julio de 2010). Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/03052-2009-AA.html>
- ✚ República, C. d. (2019). *Proyecto de Ley que establece el cálculo de la Compensación de Tiempo de Servicios (CTS) al personal comprendido en el Decreto Legislativo N°276*. Lima.
- ✚ República, P. d. (1986). Decreto Supremo N°057-86-PCM. *Decreto Supremo N°057-86-PCM*. Lima.

- ✚ República, P. d. (27 de febrero de 1997). Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Lima, Perú: Diario oficial El Peruano. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/229267/TUO_Compensacion_por_Tiempo_de_Servicios_-_D.S_001-97-TR.pdf
- ✚ República., P. d. (1993). Constitución Política del Perú. Lima. Obtenido de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>
- ✚ Ridaura, J. (2017). El principio y derecho fundamental a la Igualdad y la Prohibición de la Discriminación. Obtenido de [editorial.tirant.com/es/actualizaciones/Tema%2005_Todo\(16-02-2017\).pdf](http://editorial.tirant.com/es/actualizaciones/Tema%2005_Todo(16-02-2017).pdf)
- ✚ Rodríguez, F. (2007). *Guía Operativa N°01 - Compensación por tiempo de servicios*. Lima: Gaceta Jurídica.
- ✚ Rodríguez, R. (2018). *¿El traslado de los servidores públicos inmersos en el Decreto Legislativo N° 276 y Decreto*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4143/1/REP_DER_RUTH.RODRIGUEZ_AFECTACION.DERECHOS.LABORALES.SERVIDORES_DATOS.pdf
- ✚ Samanamud, J. (14 de febrero de 2018). *LP - Derecho*. Obtenido de La constitucionalización del principio de igualdad de trato: <https://lpderecho.pe/constitucionalizacion-principio-igualdad-trato-alcance-derecho-laboral-peruano/#>
- ✚ Sú, C. (31 de mayo de 2019). *SERVIR*. Lima. Obtenido de https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2019/IT_800-2019-SERVIR-GPGSC.pdf
- ✚ Tantaleán, R. (01 de julio de 2015). *El alcance de las Investigaciones Jurídicas*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5456857.pdf>
- ✚ Vera, J. (2018). *Cuestionamiento al cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicio entre régimen laboral privado y régimen de la carrera pública en la Municipalidad Provincial de Puno*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8231/Vera_Villalta_Jhon_Ruddy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Inaplicación del derecho de igualdad en el goce de la CTS a los trabajadores nombrados sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Pública frente al personal sujeto al Régimen Laboral Privado”.			
<u>Problema</u>	<u>Hipótesis</u>	<u>Objetivo</u>	<u>Metodología</u>
<p>¿De qué manera lo regulado en el artículo 54 inciso c) del Decreto Legislativo N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa, afecta el derecho de igualdad de los trabajadores nombrados del régimen público en el Perú, 2021?</p>	<p>“Lo regulado en el artículo 54° inciso c) del Decreto Legislativo N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, afecta vulnerando el derecho a la igualdad de los trabajadores nombrados del régimen público en el Perú, 2021”.</p> <p style="text-align: center;"><u>Variables</u></p> <p>-Variable independiente: Artículo 54° inciso c) del D. Leg. N°276.</p> <p>-Variable dependiente: Derecho de igualdad.</p>	<p>- Objetivo General: Determinar si lo regulado en el artículo 54 inciso c) del Decreto Legislativo N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, afecta el derecho de igualdad de los trabajadores nombrados del régimen público en el Perú, 2021.</p> <p>-Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estudiar la CTS y su aplicación a los trabajadores nombrados sujetos al régimen N°276. - Analizar si la forma de cálculo de la CTS regulada en el artículo 54° inciso c) del D. Leg. N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa utilizada tanto para trabajadores nombrados del régimen público como del privado es igualitaria. - Identificar si la CTS percibida por los trabajadores nombrados del régimen público es equivalente a lo percibido por los trabajadores nombrados del régimen privado. - Propender que el Estado de manera definitiva deje de utilizar 	<p>-Tipo de Investigación: Según su fin: - Básica De acuerdo al alcance: - Causal.</p> <p>-Diseño de Contrastación: Descriptiva.</p> <p>-Población: Los trabajadores nombrados del régimen laboral público.</p> <p>-Muestra: Los 10 trabajadores nombrados del régimen laboral público.</p> <p>-Técnicas e instrumentos: Entrevista – Ficha de Entrevista.</p> <p>-Enfoque: Cualitativo.</p>

		<p>prácticas de trato desigual y discriminatorias en el pago de la CTS al sector público.</p> <p><u>Justificación</u></p> <p>-Justificación teórica: La investigación se encontró justificada teóricamente a través del proyecto de ley planteado por el Congreso de La República (2018) quienes sostuvieron lo siguiente: En aplicación del artículo 54° inciso c) del D. Leg. N°276, un trabajador con treinta (30) años de servicios recibiría una CTS aproximadamente de S/2190.00 soles, es decir, S/73 soles por año de trabajo. Esto contrasta enormemente con aquellos pertenecientes a los regímenes laborales del D. Leg. N°728 y la Ley del Servicio Civil N°30057, quienes perciben montos mayores al momento de su jubilación. Esto ha resultado alejado de la realidad y del costo de vida para un trabajador que ha dedicado su juventud al servicio del Estado. Por otro lado, la Octogésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30372, citado por Sú (2019) a través del Informe Técnico N°800-2019, estableció lo siguiente:</p>	
--	--	--	--

		<p>Dispónese que a los funcionarios y servidores públicos sujetos al régimen del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público que, en virtud de lo dispuesto en el literal c) del artículo 54 de la referida norma, les corresponda el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios con ocasión del cese, se les otorgará una entrega económica por única vez equivalente a diez Remuneraciones Mínimas vigentes al momento del cese. La presente disposición queda exonerada de lo dispuesto en el artículo 6 de la presente Ley. (primer párrafo)</p> <p>En otras palabras, el servidor va a recibir una subvención económica por un total de 10 remuneraciones mínimas, cuando sus labores se detengan. Por lo tanto, la entrega especificada en este reglamento solo corresponde a los funcionarios y servidores públicos nombrados, es decir, solo a aquellos a quienes se les otorgó el concepto cuando cesaron en 2016.</p> <p>Justificación práctica: El proyecto materia de estudio tiene su justificación práctica en el intento de determinar</p>	
--	--	---	--

		<p>si lo regulado en el artículo 54 inciso c) del Decreto Legislativo N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa, afecta el derecho de igualdad de los trabajadores nombrados del régimen público en el Perú, 2021 y ante ello, se busca propender que el Estado de forma definitiva deje de utilizar prácticas en las que predominen el trato desigual y discriminatorio en el pago de la CTS a todo el sector público. Es importante recalcar que, actualmente se encuentra vigente la Ley de la Carrera del Trabajador Judicial – Ley N°30745, ley que es aplicable desde abril del 2018 para todos los trabajadores jurisdiccionales y administrativos pertenecientes al Poder Judicial y permite equiparar la desigualdad en la forma de cálculo de la CTS de los que aún se encuentran sujetos al régimen N°276 en dicha entidad en específico, gracias al reglamento de la referida ley, este es, la Resolución Administrativa N°216-2018-CE-PJ en el que se consigna en la Octava Disposición Complementaria Final sobre el traspaso de manera progresiva a la Ley de la Carrera del</p>	
--	--	---	--

		<p>Trabajador Judicial todos aquellos que pertenezcan al régimen N°276 y que se encuentren prestando sus servicios de manera permanente, sin embargo, todo ello no resta la relevancia que tiene hoy en día esta problemática, pues existe personal sujeto al régimen de la carrera administrativa que trabaja en otras entidades estatales y por ende aún se encuentran desprotegidos. Por lo tanto, es sumamente importante a través del presente trabajo, concientizar sobre la importancia del rol que juega el Estado al momento de impartir leyes, aún más si la finalidad principal de este proyecto es la de evidenciar la desigualdad que aún se vive en el ámbito laboral y con esto, conseguir la equiparación de la diferencia salarial a la cual se han encontrado sometidos por tantos años.</p>	
--	--	--	--

Tabla 6 - Matriz de Consistencia

FICHA DE ENTREVISTA



“INAPLICACIÓN DEL DERECHO DE IGUALDAD EN EL GOCE DE LA CTS A LOS TRABAJADORES NOMBRADOS SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA FRENTE AL PERSONAL SUJETO AL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO”

Ficha de Entrevista

Correo *

Correo válido

Apellidos y Nombres *

Texto de respuesta larga

Ocupación *

Texto de respuesta larga

Número de CALL *

Texto de respuesta larga

Pregunta 1: Qué opinión le merece que la forma de cálculo de la compensación por tiempo de servicios para los trabajadores nombrados sujetos al régimen laboral de la actividad pública regulado mediante el D. Leg. N°276, es distinta a la forma de cálculo que se usa en el régimen laboral privado regulado por el D. Leg. N°728. *

Texto de respuesta larga



Pregunta 2: ¿Considera usted que la forma de cálculo de la CTS para un trabajador nombrado sujeto al régimen laboral N°276, es discriminatorio frente a la forma de cálculo de este derecho para un trabajador de la actividad privada regulado mediante el D. Leg. N°728? *

Texto de respuesta larga

Pregunta 3: ¿Qué propondría usted para evitar la desigualdad en el pago de la compensación por tiempo de servicios entre un trabajador nombrado del sector público y un trabajador del régimen laboral privado? *

Texto de respuesta larga



RESPUESTA DE LOS ENTREVISTADOS

No se pueden editar las respuestas

“INAPLICACIÓN DEL DERECHO DE IGUALDAD EN EL GOCE DE LA CTS A LOS TRABAJADORES NOMBRADOS SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA FRENTE AL PERSONAL SUJETO AL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO”

Ficha de Entrevista

***Obligatorio**

Correo *

pilarfy1983@gmail.com

Apellidos y Nombres *

EDITH FERNANDEZ ROSAS

Ocupación *

SERVIDORA PÚBLICA

Número de CALL *

6147

Pregunta 1: Qué opinión le merece que la forma de cálculo de la compensación por tiempo de servicios para los trabajadores nombrados sujetos al régimen laboral de la actividad pública regulado mediante el D. Leg. N°276, es distinta a la forma de cálculo que se usa en el régimen laboral privado regulado por el D. Leg. N°728. *

CONSIDERO QUE LAS NORMAS DEL REGIMEN LABORAL PRIVADO EN TORNO AL CALCULO DE LA CTS CON MAS BENEFICIOSAS PARA EL TRABAJADOR, PUES MIENTRAS EN EL REGIMEN LABORAL PÚBLICO, SE CONSIDERA UNICAMENTE COMO BASE DE CÁLCULO EL 100% DEL MUC (MONTA UNICO CONSOLIDADO), DEL NIVEL REMUNERATIVO AL QUE CORRESPONDA AL TRABAJADOR AL MOMENTO DEL CESE, EN EL REGIMEN LABORAL PRIVADO EL ABONO ES SEMESTRAL, LO QUE GENERARÁ INTERESES A FAVOR DEL TRABAJADOR, POR OTRO LADO SE CONSIDERAN DENTRO DE SU BASE DE CÁLCULO NO SOLO LA REMUNERACIÓN BÁSICA O PRINCIPAL, SINO TODOS LOS CONCEPTOS DE NATURALEZA REMUNERATIVA, INCLUYENDO UN 1/6 DE LAS GRATIFICACIONES, POR ENDE EL MONTO DE LA CTS DEL TRABAJADOR SUJETO AL REGIMEN LABORAL PRIVADO SERA MAS BENEFICIOSA.

Pregunta 2: ¿Considera usted que la forma de cálculo de la CTS para un trabajador nombrado sujeto al régimen laboral N°276, es discriminatorio frente a la forma de cálculo de este derecho para un trabajador de la actividad privada regulado mediante el D. Leg. N°728? *

EN PRIMER LUGAR DEBEMOS DIFERENCIAR ENTRE DOS TIPOS DE TRABAJADORES DENTRO DEL REGIMEN LABORAL PRIVADO, AQUELLOS QUE LABORAN PARA LA EMPRESA PRIVADA Y EL GRUPO DE TRABAJADORES QUE PESE A ESTAR DENTRO DEL REGIMEN LABORAL PRIVADO, LABORAN A FAVOR DEL ESTADO. EN ESTE ESCENARIO, TENEMOS DENTRO DEL ESTADO, DOS TIPOS DE TRABAJADORES, UNO SUJETO AL REGIMEN LABORAL PRIVADO Y OTRO GRUPO SUJETO AL REGIMEN LABORAL PUBLICO, CUYO CALCULO DE LA CTS TIENE CONNOTACIONES DISTINTAS. EN CUANTO AL PRIMER GRUPO, CONSIDERO QUE NO HABRÍA NUNGUÉN TRATO DISCRIMINATORIO, PORQUE EL TRABAJADOR LABORA PARA UNA EMPRESA PRIVADA, POR ENDE NO SUJETA A LAS LEYES DEL PRESUPUESTO QUE IMPIDAN AL EMPLEADOR DISPONER DE SUS RECURSOS DE MANERA LIBRE, SIN CONTAR CON QUE LA EMPRESA PRIVADA TIENE SUS PROPIAS CONNOTACIONES Y OBJETO SOCIAL, A DIFERENCIA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, EN EL QUE TODO EL GASTO DEBE ENCONTRARSE DEBIDAMENTE PRESUPUESTADO Y NORMALMENTE LOS RECURSOS SON INSUFICIENTES. EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, AQUELLOS QUE ESTAN SUJETOS AL REGIMEN LABORAL PRIVADO Y PUBLICO, SI CONSIDERO QUE HABRÍA UNA DISCRIMINACIÓN, PORQUE SE ENTIENDE QUE AL TENER AMBOS EL MISMO EMPLEADOR DEBERÍAN GOZAR DE LOS MISMOS DERECHOS, DE AHI QUE ES NECESARIO UNIFICAR EN UN SOLO REGIMEN A TODOS LOS TRABAJADORES ESTATALES.

Pregunta 3: ¿Qué propondría usted para evitar la desigualdad en el pago de la compensación por tiempo de servicios entre un trabajador nombrado del sector público y un trabajador del régimen laboral privado? *

LA UNIFICACIÓN, EN UN SOLO REGIMEN LABORAL Y REMUNERATIVO, PARA TODOS LOS TRABAJADORES ESTATALES.

No se pueden editar las respuestas

“INAPLICACIÓN DEL DERECHO DE IGUALDAD EN EL GOCE DE LA CTS A LOS TRABAJADORES NOMBRADOS SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA FRENTE AL PERSONAL SUJETO AL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO”

Ficha de Entrevista

*Obligatorio

Correo *

marinaoti@gmail.com

Apellidos y Nombres *

Otiniano López Tiana Marina

Ocupación *

Abogado

Número de CALL *

2579

Pregunta 1: Qué opinión le merece que la forma de cálculo de la compensación por tiempo de servicios para los trabajadores nombrados sujetos al régimen laboral de la actividad pública regulado mediante el D. Leg. N°276, es distinta a la forma de cálculo que se usa en el régimen laboral privado regulado por el D. Leg. N°728. *

Discriminación

Pregunta 2: ¿Considera usted que la forma de cálculo de la CTS para un trabajador nombrado sujeto al régimen laboral N°276, es discriminatorio frente a la forma de cálculo de este derecho para un trabajador de la actividad privada regulado mediante el D. Leg. N°728? *

Si

Pregunta 3: ¿Qué propondría usted para evitar la desigualdad en el pago de la compensación por tiempo de servicios entre un trabajador nombrado del sector público y un trabajador del régimen laboral privado? *

Igualdad en el procedimiento de cálculo.

Enviado: 8/6/21 12:50

No se pueden editar las respuestas

“INAPLICACIÓN DEL DERECHO DE IGUALDAD EN EL GOCE DE LA CTS A LOS TRABAJADORES NOMBRADOS SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA FRENTE AL PERSONAL SUJETO AL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO”

Ficha de Entrevista

*Obligatorio

Correo *

miriamfer77@gmail.com

Apellidos y Nombres *

Miriam Fernández Pérez

Ocupación *

Jueza

Número de CALL *

1600

Pregunta 1: Qué opinión le merece que la forma de cálculo de la compensación por tiempo de servicios para los trabajadores nombrados sujetos al régimen laboral de la actividad pública regulado mediante el D. Leg. N°276, es distinta a la forma de cálculo que se usa en el régimen laboral privado regulado por el D. Leg. N°728. *

Considero que el calculo de la CTS del sector público tiene mucha data, década del 70, y no ha sufrido muchos cambios. Debe actualizarse

Pregunta 2: ¿Considera usted que la forma de cálculo de la CTS para un trabajador nombrado sujeto al régimen laboral N°276, es discriminatorio frente a la forma de cálculo de este derecho para un trabajador de la actividad privada regulado mediante el D. Leg. N°728? *

Si es discriminatoria para el caso de CTS menores a 20 años, mayores a ella la considero favorable pues se calcula en base a la principal que esta conformada x la básica más la rem reubicada, esta última que comprende a todos los demás conceptos permanentes que se percibe como costo de vida, movilidad que en muchos casos son elevados. Se debe agregar que incluso entre servidores del sector público se han impuesto candados de modo tal que algunos conceptos con carácter permanente y de libre disposición no sirvan de base de cálculo caso de los gastos operativos, CAFAE

Pregunta 3: ¿Qué propondría usted para evitar la desigualdad en el pago de la compensación por tiempo de servicios entre un trabajador nombrado del sector público y un trabajador del régimen laboral privado? *

La expedición de normas que unifiquen criterios para ambos sectores

Enviado: 9/6/21 6:04

No se pueden editar las respuestas

“INAPLICACIÓN DEL DERECHO DE IGUALDAD EN EL GOCE DE LA CTS A LOS TRABAJADORES NOMBRADOS SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA FRENTE AL PERSONAL SUJETO AL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO”

Ficha de Entrevista

*Obligatorio

Correo *

luissanchezferrer@gmail.com

Apellidos y Nombres *

Sánchez Ferrer Chávez, Luis Manuel

Ocupación *

Abogado

Número de CALL *

5510

Pregunta 1: Qué opinión le merece que la forma de cálculo de la compensación por tiempo de servicios para los trabajadores nombrados sujetos al régimen laboral de la actividad pública regulado mediante el D. Leg. N°276, es distinta a la forma de cálculo que se usa en el régimen laboral privado regulado por el D. Leg. N°728. *

La opinión que me merece es que no resulta ser justa ni equitativa, dado que no se tiene un tratamiento razonable ni favorable al trabajador como se tiene en el régimen laboral de la actividad privada previsto en el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 650, pues su artículo 9° prescribe que: "Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición". Así, por ejemplo se incluye el sexto de las gratificaciones, lo que no se aplica en el Decreto Legislativo N° 276. De otro lado, en el régimen privado se permite el depósito semestral, lo cual no se permite en el régimen público.

Pregunta 2: ¿Considera usted que la forma de cálculo de la CTS para un trabajador nombrado sujeto al régimen laboral N°276, es discriminatorio frente a la forma de cálculo de este derecho para un trabajador de la actividad privada regulado mediante el D. Leg. N°728? *

Me parece que la fórmula de cálculo de la C.T.S. en el Decreto Legislativo N° 276 no resulta ser justa, dado que no se permite tener una visión integral de la remuneración computable, en cuanto a los conceptos remunerativos que la componen, así por ejemplo no se incluye el sexto de la gratificación previsto en el régimen privado, además que en éste último régimen se permite el depósito y cálculo semestral, el cual se puede depositar en una entidad bancaria y financiera, en la que el trabajador ya tiene asegurado el dinero, en que inclusive se le generan intereses a su favor, y que por aplicación de las Ley N° 29352, el Decreto de Urgencia N° 001-2014 y la Ley N° 30334, se estableció la libre disponibilidad de determinados depósitos de C.T.S.

Pregunta 3: ¿Qué propondría usted para evitar la desigualdad en el pago de la compensación por tiempo de servicios entre un trabajador nombrado del sector público y un trabajador del régimen laboral privado? *

Propondría que por un tema de equidad y razonabilidad, se pueda permitir normativamente que las reglas del Decreto Legislativo N° 728, se puedan extender al régimen laboral de la actividad pública previsto en el Decreto Legislativo N° 276.

Enviado: 15/11/20 10:56

No se pueden editar las respuestas

“INAPLICACIÓN DEL DERECHO DE IGUALDAD EN EL GOCE DE LA CTS A LOS TRABAJADORES NOMBRADOS SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA FRENTE AL PERSONAL SUJETO AL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO”

Ficha de Entrevista

*Obligatorio

Correo *

glorialucilalazaespinoza@gmail.com

Apellidos y Nombres *

Laiza Espinoza Gloria Lucila

Ocupación *

abogada

Número de CALL *

6813

Pregunta 1: Qué opinión le merece que la forma de cálculo de la compensación por tiempo de servicios para los trabajadores nombrados sujetos al régimen laboral de la actividad pública regulado mediante el D. Leg. N°276, es distinta a la forma de cálculo que se usa en el régimen laboral privado regulado por el D. Leg. N°728. *

La forma de cálculo obedece a la estructura de la remuneración, esto es, a sus componentes. De ahí deviene que los conceptos que compone la remuneración de los trabajadores del sector público, no tenga un equivalente alto en cuanto al número de conceptos respecto a los del Régimen 728. La base de cálculo que se toma en cuenta para el sector público, remuneración principal, es obsoleta; por eso se tiene que modificar las bases de cálculo; dado que la CTS es un beneficio previsional del cual gozan ambos sectores, y su finalidad debe cumplirse con las mismas equivalencias; lo cual no sucede.

Pregunta 2: ¿Considera usted que la forma de cálculo de la CTS para un trabajador nombrado sujeto al régimen laboral N°276, es discriminatorio frente a la forma de cálculo de este derecho para un trabajador de la actividad privada regulado mediante el D. Leg. N°728? *

En efecto al tomar como base de cálculo a la remuneración principal, genera una cantidad irrisoria; debería modificarse una base de cálculo distinta, como incluso ya se ha planteado en iniciativas legislativas, como por ejemplo la RMV que si tiene modificaciones progresivas en cuanto a su monto.

Pregunta 3: ¿Qué propondría usted para evitar la desigualdad en el pago de la compensación por tiempo de servicios entre un trabajador nombrado del sector público y un trabajador del régimen laboral privado? *

El cambio de la base de cálculo de la CTS para el sector Público.

Enviado: 8/6/21 16:18

No se pueden editar las respuestas

“INAPLICACIÓN DEL DERECHO DE IGUALDAD EN EL GOCE DE LA CTS A LOS TRABAJADORES NOMBRADOS SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA FRENTE AL PERSONAL SUJETO AL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO”

Ficha de Entrevista

*Obligatorio

Correo *

pgonzales@pzmaabogados.com

Apellidos y Nombres

José Pool Gonzáles Bringas

Ocupación *

Abogado

Numero de CALL *

10311

Pregunta 1: ¿Qué opinión le merece que la forma del cálculo de la compensación por tiempo de servicios para los trabajadores sujetos al régimen de la actividad pública regulado mediante el Decreto Legislativo 276, es distinta a la forma de cálculo que usa el régimen laboral privado regulado por el D. Leg. 728? *

La Compensación por Tiempo de Servicios tiene como finalidad ser una suerte de seguro de desempleo del trabajador cuando cese en su trabajo. De este modo, yo considero que la forma de cálculo de la CTS en el sector público, si bien es diferente, cumple con su finalidad pues solamente será pagado al trabajador al momento de la extinción del vínculo laboral.

Considero que la diferencia de la forma de cálculo es justificable pues lo que se pretende es compensar de mejor manera a los trabajadores con más tiempo de servicios, el monto que se asigna no es el más justo pues se paga por un plazo de 20 años la mitad de lo que se paga a los trabajadores del sector privado (régimen común).

Pregunta 2: ¿Considera usted que la forma de cálculo de la CTS para un trabajador sujeto al régimen laboral N°276, es discriminatorio frente a la forma de cálculo de este derecho para un trabajador de la actividad privada regulado mediante el D. Leg. N°728? *

La Compensación por Tiempo de Servicios tiene como finalidad ser una suerte de seguro de desempleo del trabajador cuando cese en su trabajo. De este modo, yo considero que la forma de cálculo de la CTS en el sector público, si bien es diferente, cumple con su finalidad pues solamente será pagado al trabajador al momento de la extinción del vínculo laboral.

Considero que la diferencia de la forma de cálculo es justificable pues lo que se pretende es compensar de mejor manera a los trabajadores con más tiempo de servicios, el monto que se asigna no es el más justo pues se paga por un plazo de 20 años la mitad de lo que se paga a los trabajadores del sector privado (régimen común).

Pregunta 3: ¿Qué propondría usted para evitar la desigualdad en el pago de la compensación por tiempo de servicios entre un trabajador nombrado del sector público y un trabajador del régimen laboral privado? *

Considero que en un futuro debería existir un solo régimen general, sin distinción entre público y privado, pero con la existencia de regímenes laborales especiales.

No se pueden editar las respuestas

“INAPLICACIÓN DEL DERECHO DE IGUALDAD EN EL GOCE DE LA CTS A LOS TRABAJADORES NOMBRADOS SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA FRENTE AL PERSONAL SUJETO AL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO”

Ficha de Entrevista

*Obligatorio

Correo *

nmoralespereyra@gmail.com

Apellidos y Nombres

Morales Pereyra Néstor Humberto

Ocupación *

Abogado

Numero de CALL *

4784

Pregunta 1: ¿Qué opinión le merece que la forma del cálculo de la compensación por tiempo de servicios para los trabajadores sujetos al régimen de la actividad pública regulado mediante el Decreto Legislativo 276, es distinta a la forma de cálculo que usa el régimen laboral privado regulado por el D. Leg. 728? *

Son distintas atendiendo a que se tratan de regímenes laborales distintos, atendiendo además a que se tratan de normas emitidas en contextos políticos y económicos diferentes.

Pregunta 2: ¿Considera usted que la forma de cálculo de la CTS para un trabajador sujeto al régimen laboral N°276, es discriminatorio frente a la forma de cálculo de este derecho para un trabajador de la actividad privada regulado mediante el D. Leg. N°728? *

Primero, debemos señalar que el régimen laboral 276 aparece en la década de los setenta, es muy anterior al régimen 728. Partiendo de ello no podemos afirmar que la fórmula de cálculo del CTS en el régimen laboral 276 sea discriminatoria. Que debería modificarse creo que sí, partiendo de un criterio de modernización del factor de recursos humanos en el estado, en concordancia siempre con el principio de legalidad presupuestaria.

Pregunta 3: regunta 3: ¿Qué propondría usted para evitar la desigualdad en el pago de la compensación por tiempo de servicios entre un trabajador nombrado del sector público y un trabajador del régimen laboral privado? *

Si se pretendiera equiparar la forma y monto de cálculo de la CTS para los trabajadores del sector público y privado, debería efectuarse una reforma integral a todo el régimen público, para así evitar que se mantengan otros conceptos que se otorgan en un régimen y no en el otro y se mantenga una equidad. Si eso ocurriera, considero que, en efecto, lo más adecuado es pagar la CTS semestralmente en una entidad bancaria (de libre elección del trabajador, pues son depósitos a plazo que permiten ganar intereses), a razón de una remuneración por año. Sin embargo, sugiero que se elimine la libre disponibilidad si no hay cese o se incremente el monto intangible y así se cumpla con la finalidad de la CTS que es proveer de dinero en tanto exista una situación de desempleo.

No se pueden editar las respuestas

“INAPLICACIÓN DEL DERECHO DE IGUALDAD EN EL GOCE DE LA CTS A LOS TRABAJADORES NOMBRADOS SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA FRENTE AL PERSONAL SUJETO AL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO”

Ficha de Entrevista

*Obligatorio

Correo *

susanjr12@gmail.com

Apellidos y Nombres

Jaimes Reátegui Susan

Ocupación *

Abogada

Numero de CALL *

1725

Pregunta 1: ¿Qué opinión le merece que la forma del cálculo de la compensación por tiempo de servicios para los trabajadores sujetos al régimen de la actividad pública regulado mediante el Decreto Legislativo 276, es distinta a la forma de cálculo que usa el régimen laboral privado regulado por el D. Leg. 728? *

Discriminatoria.

Pregunta 2: ¿Considera usted que la forma de cálculo de la CTS para un trabajador sujeto al régimen laboral N°276, es discriminatorio frente a la forma de cálculo de este derecho para un trabajador de la actividad privada regulado mediante el D. Leg. N°728? *

En efecto, al tomar como base de cálculo a la remuneración principal, genera una cantidad irrisoria, debería modificarse una base de cálculo distinta, como incluso ya se ha planteado en iniciativas legislativas, como por ejemplo la RMV que si tiene modificaciones progresivas en cuanto a su monto.

Pregunta 3: ¿Qué propondría usted para evitar la desigualdad en el pago de la compensación por tiempo de servicios entre un trabajador nombrado del sector público y un trabajador del régimen laboral privado? *

Debe realizarse una reforma legal en la que el cálculo para la compensación por tiempo de servicios respete el principio de igualdad para ambos sectores público y privado.

Pregunta 2: ¿Considera usted que la forma de cálculo de la CTS para un trabajador sujeto al régimen laboral N°276, es discriminatorio frente a la forma de cálculo de este derecho para un trabajador de la actividad privada regulado mediante el D. Leg. N°728? *

Yo pienso que, si cualquier diferencia en el cálculo de un mismo beneficio en dos regímenes es distinta, es oportuno calificarlo como un trato discriminatorio para el trabajador.

Pregunta 3: ¿Qué propondría usted para evitar la desigualdad en el pago de la compensación por tiempo de servicios entre un trabajador nombrado del sector público y un trabajador del régimen laboral privado? *

La solución consistiría en promulgar la ley general del trabajo, la misma que debería regular derechos equivalentes tanto para el trabajador del sector público como para el trabajador del sector privado, sin fomentar la desigualdad ante la ley, al regular desde el ámbito legal derechos menores para un trabajador del sector público.

No se pueden editar las respuestas

“INAPLICACIÓN DEL DERECHO DE IGUALDAD EN EL GOCE DE LA CTS A LOS TRABAJADORES NOMBRADOS SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA FRENTE AL PERSONAL SUJETO AL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO”

Ficha de Entrevista

*Obligatorio

Correo *

jorgeluispolo.22@gmail.com

Apellidos y Nombres

Polo Pereyra Jorge Luis

Ocupación *

Abogado

Numero de CALL *

11159

Pregunta 1: ¿Qué opinión le merece que la forma del cálculo de la compensación por tiempo de servicios para los trabajadores sujetos al régimen de la actividad pública regulado mediante el Decreto Legislativo 276, es distinta a la forma de cálculo que usa el régimen laboral privado regulado por el D. Leg. 728? *

Según mi opinión, ambos decretos poseen, de alguna forma, beneficios para sus trabajadores, sin embargo, la desigualdad entre cada uno de ellos es notoria, si hablamos de una comparación, con respecto a este punto yo pienso que se debe de hacer una reestructuración con respecto a los distintos regímenes que existen, cada uno de acuerdo a su propia naturaleza, pero en la misma línea de igualdad, en dónde también entra el D. Leg. 1057.

Pregunta 2: ¿Considera usted que la forma de cálculo de la CTS para un trabajador sujeto al régimen laboral N°276, es discriminatorio frente a la forma de cálculo de este derecho para un trabajador de la actividad privada regulado mediante el D. Leg. N°728? *

Yo pienso que, si cualquier diferencia en el cálculo de un mismo beneficio en dos regímenes es distinta, es oportuno calificarlo como un trato discriminatorio para el trabajador.

Pregunta 3: ¿Qué propondría usted para evitar la desigualdad en el pago de la compensación por tiempo de servicios entre un trabajador nombrado del sector público y un trabajador del régimen laboral privado? *

La solución consistiría en promulgar la ley general del trabajo, la misma que debería regular derechos equivalentes tanto para el trabajador del sector público como para el trabajador del sector privado, sin fomentar la desigualdad ante la ley, al regular desde el ámbito legal derechos menores para un trabajador del sector público.

No se pueden editar las respuestas

“INAPLICACIÓN DEL DERECHO DE IGUALDAD EN EL GOCE DE LA CTS A LOS TRABAJADORES NOMBRADOS SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA FRENTE AL PERSONAL SUJETO AL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO”

Ficha de Entrevista

*Obligatorio

Correo *

salejandrogil1976@gmail.com

Apellidos y Nombres

Gil Chávez Alejandro

Ocupación *

Abogado

Numero de CALL *

1976

Pregunta 1: ¿Qué opinión le merece que la forma del cálculo de la compensación por tiempo de servicios para los trabajadores sujetos al régimen de la actividad pública regulado mediante el Decreto Legislativo 276, es distinta a la forma de cálculo que usa el régimen laboral privado regulado por el D. Leg. 728? *

Mi opinión es que no se cumple con lo establecido por la Constitución Política del Perú, pues no se da el principio que todos somos iguales ante la ley, menos en cuanto a los derechos laborales, donde los servidores públicos tengan que ganar menos de CTS, que los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Pregunta 2: ¿Considera usted que la forma de cálculo de la CTS para un trabajador sujeto al régimen laboral N°276, es discriminatorio frente a la forma de cálculo de este derecho para un trabajador de la actividad privada regulado mediante el D. Leg. N°728? *

Si es discriminatoria, por cuanto el trabajador sujeto al régimen de la actividad privada recibe más del doble de CTS que percibe el trabajador sujeto al régimen de la actividad pública que tenga el mismo récord de laboral y la misma remuneración. Ejemplo: Trabajador, remuneración S/4,093.00, labora 5 años y cesa. Sector Público: por CTS = al 50% de la remuneración por el total de años, es decir, S/10,232.50. Sector Privado: por CTS = S/24,148.70, que comprende el pago semestral de CTS más el 9% de la gratificación.

Pregunta 3: ¿Qué propondría usted para evitar la desigualdad en el pago de la compensación por tiempo de servicios entre un trabajador nombrado del sector público y un trabajador del régimen laboral privado? *

Con la finalidad de evitar la desigualdad en el pago de la CTS o en su defecto que la desigualdad no sea notoria, se propondría que en el sector público al personal nombrado se le otorgue una remuneración principal por cada año de labores por concepto de CTS, sin distinción de los años de servicios que tenga el trabajador para la fijación de la misma, y se siga manteniendo el tope de hasta 30 años de servicios.