

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA**



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS**

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

TÍTULO DE LA TESIS

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA INCONSTITUCIONALIDAD
DEL DECRETO DE URGENCIA N° 016-2020, QUE
PROHÍBE LA CONTRATACIÓN BAJO EL RÉGIMEN 276
EN EL SECTOR PÚBLICO**

Autor: Bach. Gilman Jhoau Escobedo Huamán

Asesor: Mg. Wilmer Irigoín Apaéstegui

Registro: (.....)

**CHACHAPOYAS – PERÚ
2021**

DATOS DEL ASESOR

Mg, Wilmer Irigoín Apaéstegui

DNI N°: 26732867

Registro ORCID: 0000-0001-8704-0280

<https://orcid.org/0000-0001-8704-0280>

**Campo de la Investigación y el Desarrollo según la organización para la
Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)**

- 5.00.00 Ciencias Sociales

- 5.05.00 Derecho

- 5.05.01 derecho

DEDICATORIA

A mi madre, por su apoyo incondicional e indispensable en esta odisea conocida como vida, que es una constante lucha para poder seguir el camino y llegar a la cumbre.

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, que desde su perspectiva pedagógica siempre estuvieron ahí con sus palabras incondicionales para seguir en el camino, sumado a sus esfuerzos laborales para únicamente estudiar y lograr mis objetivos. También agradecer a mis abuelos que desde su conocimiento empírico y rural me apoyaron en cierto tiempo sumado a esto agradecer a los tíos y primos que sinceramente quisieron la prosperidad para uno

A todos los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, que con sus enseñanzas a la luz de la ciencia y dogmática hacen posible la formación de los futuros profesionales en especial aquellos que hacían pedagogía en las aulas de clase y les interesaba más que nada el aprendizaje de los alumnos.

A mi asesor, que con sus pautas, enseñanzas, consejos y apoyo moral fue necesario la culminación del presente trabajo de investigación.

A todas aquellas personas, que estuvieron estos 6 largos años de aventuras y adversidades en las aulas donde cabe mencionar a los compañeros y en especial a los amigos que son aquellos que caminan junto a nosotros en esta odisea y mundo maravilloso de la Universidad.

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

DR. POLICARPIO CHAUCA VALQUI
Rector

DR. MIGUEL ÁNGEL BARRENA GURBILLÓN
Vicerrector Académico

DRA. FLOR TERESA GARCÍA HUAMÁN
Vicerrectora de investigación

DR. BARTON GERVASI SAJAMI LUNA
Decano

CHACHAPOYAS – AMAZONAS
2020

VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL

PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-K

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM ()/Profesional externo (X), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Análisis Jurídico de la Inconstitucionalidad del decreto de Urgencia N° 016-2020, que prohíbe la contratación bajo el régimen 276 en el sector público del egresado Gilman Jhoan Escobedo Huamán de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de esta Casa Superior de Estudios.



El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 29 de marzo del 2021

Firma y nombre completo del Asesor

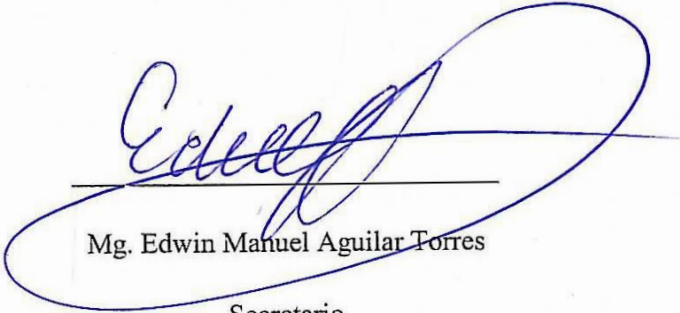
Wilmer Irigoín Apaéstegui

JURADO EVALUADOR



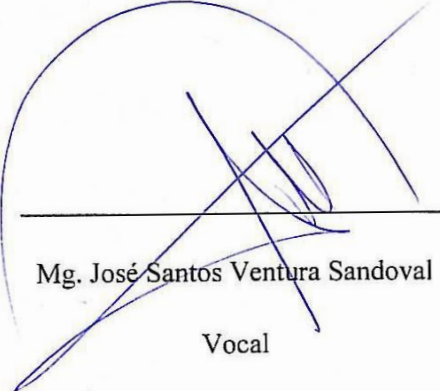
Mg. Pilar Mercedes Cayllahua Dioses

Presidente



Mg. Edwin Manuel Aguilar Torres

Secretario



Mg. José Santos Ventura Sandoval

Vocal

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-0

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

Análisis jurídico de la inconstitucionalidad del Decreto de Urgencia N° 016-2020 que prohíbe la contratación bajo el régimen 276 en el sector público

presentada por el estudiante ()/egresado (x) *Gilman Jhoan Escobedo Huamán*

de la Escuela Profesional de *Derecho y Ciencias Políticas*

con correo electrónico institucional *7231732841@untrm.edu.pe*

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene *2.5* % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor () / igual (x) al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.

Chachapoyas, *15* de *marzo* del *2022*



[Signature]
SECRETARIO

[Signature]
PRESIDENTE

[Signature]
VOCAL

OBSERVACIONES:

.....
.....

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-Q

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 19 de Abril del año 2022, siendo las 17:00 horas, el aspirante: Bach Gilman Jhoan Escobedo Huaman, defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: Análisis Jurídico de la Inconstitucionalidad del Decreto de Urgencia N° 016-2020 que prohíbe la contratación bajo el régimen 276, teniendo como asesor a Mg. Wilmer Irigoin Apaestegui, para obtener el Título Profesional de Abogado, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio

Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Mg. Pilar Cayllahua Broses
Secretario: Mg. Edwin Manuel Aguilar Torres
Vocal: Mg. José Santos Ventura Sandoval

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 18:10 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

SECRETARIO

PRESIDENTE

VOCAL

OBSERVACIONES:

CONTENIDO

Ítem	Página
DATOS DEL ASESOR.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS.....	v
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS.....	vi
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS.....	vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS.....	viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.....	ix
ÍNDICE O CONTENIDO GENERAL.....	x
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	28
2.1. Unidad de análisis y objeto de estudio.....	28
2.2. Hipótesis.....	28
2.3. Diseño investigativo.....	28
2.4. Población y muestra.....	30
2.5. Variables de estudio.....	30
2.6. Fuentes de información.....	31
2.7. Métodos.....	31
2.7.1. Histórico.....	31
2.7.2. Deductivo.....	32
2.7.3. Analítico.....	32
2.7.4. Doctrinario.....	32

2.7.5. Interpretativo.....	32
2.7.6. Axiológico.....	33
III. RESULTADOS.....	34
3.1. Resultados de las sentencias analizadas.....	34
3.2. Resultado de la normatividad en la materia.....	36
IV. DISCUSIÓN.....	53
4.1. De las sentencias analizadas.....	53
4.2. De la normatividad de la materia.....	54
V. CONCLUSIONES.....	63
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64

RESUMEN

Cuando hablamos de derecho laboral, estamos refiriéndonos a un derecho humano, que se encuentra reconocido en diferentes normas de alcance nacional e internacional, sobre todo teniendo en cuenta que la persona y su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado, tal como ha quedado establecido en la Constitución Política de 1993.

Por ello, la finalidad del presente estudio es analizar el Decreto de Urgencia N° 016-2020, que prohíbe la contratación bajo el régimen 276 en el sector público, esto a la luz de lo establecido en la Constitución Política del Perú.

Se aplicó el diseño no experimental, de modo transversal, tipo descriptivo explicativo, no se estableció una población y muestra determinada, debido a que el carácter de la investigación fue analizar un dispositivo legal. Para dicho fin, se aplicaron métodos tales como el analítico, interpretativo, deductivo, axiológico y doctrinario.

Después de un análisis exhaustivo de la normatividad referida a la materia del presente estudio, ha quedado establecido que el D.U. 016-2020, el cual hace mención al sector público relacionado con los recursos humanos establecido por el gobierno, es inconstitucional, por cuanto vulnera de manera abierta el artículo 23, 26 y 27 de la Constitución Política, ya que deja en estado de desprotección a los empleados del régimen público, promueve la discriminación en el trabajo y fomenta el despido arbitrario, razón por la cual dicho Decreto de Urgencia fue derogado por el Congreso de la República a través de la Ley N° 31115.

Palabras clave: Derechos laborales fundamentales, Decreto de Urgencia N° 016-2020, régimen laboral del sector público, principios laborales.

ABSTRACT

When we speak of labor law, we are referring to a human right, which is recognized in different national and international regulations, especially considering that the person and their dignity are the supreme goal of society and the State, as It has been established in the Political Constitution of 1993.

Therefore, the purpose of this study is to analyze Emergency Decree No. 016-2020, which prohibits hiring under regime 276 in the public sector, in light of what is established in the Political Constitution of Peru.

The non-experimental design was applied, in a transversal way, explanatory descriptive type, a population and a determined sample were not established, because the nature of the investigation was to analyze a legal device. For this purpose, methods such as analytical, interpretive, deductive, axiological and doctrinal were applied.

After an exhaustive analysis of the regulations related to the subject of this study, it has been established that the D.U. 016-2020, which mentions the public sector related to human resources established by the government, is unconstitutional, since it openly violates articles 23, 26 and 27 of the Political Constitution, since it leaves in a state of vulnerability to employees of the public regime, promotes discrimination at work and encourages arbitrary dismissal, which is why said Emergency Decree was repealed by the Congress of the Republic through Law No. 31115.

Keywords: Fundamental labor rights, Emergency Decree No. 016-2020, public sector labor regime, labor principles.

I. INTRODUCCIÓN

El derecho laboral es considerado como un derecho fundamental, que se encuentra reconocido a nivel nacional como internacional; siendo así, resulta indudable que son derechos a los cuales no se puede renunciar ni vulnerar, sin embargo, como se analizará más adelante pasa todo lo contrario.

Razón por la cual, el objetivo general es analizar el D. U. N° 016-2020, que prohíbe la contratación bajo el régimen 276 en el sector público., esto a la luz de lo establecido en la constitución política y los tratados en normas internacionales.

Pues, es cierto que, a través del D. U. N° 016-2020, decretado por el Poder Ejecutivo en enero del 2020, en uso de sus facultades legislativas, estableció “medidas en materia de los recursos humanos, a efectos de regular el ingreso de las servidoras y los servidores a las entidades del Sector Público y garantizar una correcta gestión y administración de la Planilla Única de Pago del Sector Público”, en cuyo texto se señala una lista extensa sobre limitaciones para la incorporación de empleados a las instituciones públicas, en el entendido que en dicho sector debe prevalecer la meritocracia y la correcta gestión para dicho sector; sin embargo, dicho dispositivo legal, transgrede a todas luces, ciertos principios laborales así como derechos fundamentales constitucionales, de la misma manera tratados internacionales ratificados por el Perú.

En lo regulado por el D. U. N° 016-2020, en su artículo 3° señala, entre otras cosas que, cuando haya mandato judicial para la reincorporación de un servidor público se tiene que cumplir con los siguiente: i) Que haya plaza vacante, permanente y presupuestada, así también, que la persona haya ingresado por concurso público; ii) cuando haya reconocimiento de vínculo laboral, se hará en el régimen actual de la entidad; iii) cuando no sea posible la reposición laboral del servidor, el juez de la causa ya sea de oficio o a pedido del interesado deberá proceder a realizar una indemnización para el afectado; iv) la indemnización será un sueldo y medio por cada año de trabajo, hasta un máximo de doce sueldos; v) para calcular la indemnización se tomará como referencia el último sueldo percibido por el trabajador; vi)

no se podrá acumular reposición e indemnización sea administrativamente o judicialmente.

En ese contexto, surge un problema con la emisión del D. U. 016-2020; debido a que, el máximo intérprete de la constitución ha establecido dentro del ámbito de trabajo una diversidad de criterios equivalentes y que forman parte ineludible de ser aplicados por los magistrados cuando resuelvan procesos laborales y que lógicamente están en contraposición con el Decreto de Urgencia 016-2020.

Así también, es importante recordar que, si bien es cierto, lo señalado por el máximo intérprete de la constitución no es vinculante cuando no se encuentra establecido así; sin embargo, es de obligatorio cumplimiento para todos los jueces, tal como ha quedado establecido en la Sentencia N° 00859-2013-PA/TC. Dicha sentencia indica “*Son nulas las resoluciones judiciales que interpretan la legislación ordinaria en forma distinta a la establecida por la jurisprudencia reiterada y constante del Tribunal Constitucional, aun cuando no haya sido declarada precedente vinculante o doctrina jurisprudencial*”.

Desde la perspectiva de derechos humanos como norma universal internacional, tales derechos sirven como una base o fuente que se integran al derecho interno de cada país, afianzándolos y generando solidez cuando contiene una interpretación más completa, de la misma manera por principio integral del sistema de normas, el derecho interno de cada nación, se incluye como fuente a nivel internacional siempre y cuando sea más beneficioso al propio sistema de derechos (De la O, 2016).

Al respecto, nuestra Carta Magna instituye una pluralidad de derechos llamados “Derechos Fundamentales”, que son esos derechos de los cuales gozan toda la gente sin distinción. Tales derechos son evidentemente primordiales por corresponder a la naturaleza misma de la persona humana, siendo por tanto inalienables, no existiendo posibilidad de transacción o trueque alguno en el contrato de trabajo, aun cuando tienen la posibilidad de padecer alguna modulación por lo cual el trabajador está subordinado y tiene dependencia del empresario.

En ese contexto, es fundamental nombrar que el derecho al trabajo nace en el continente europeo durante el siglo XVIII, como consecuencia de las disconformidades que tenían las grandes masas de trabajadores contra los abusos del empleador, lo que se manifestó en toda América Latina tiempo después. En Latinoamérica el cambio que se fue dando en el derecho al trabajo fue moderada, puesto que los estados han tenido participación directa en las interrelaciones de trabajador-empleador, contrario a lo que sucedía en el continente europeo, donde las empresas regulaban su propio sistema de regulación laboral, con autonomía, en donde el trabajador solamente se limitaba a cumplir lo establecido por la empresa. En nuestro país, se habla de derecho laboral en el Código Civil de 1852 en el artículo 540° bajo el título: “trabajo obrero” (Boza, 2004).

También, Boza (2004) menciona que, a principios del siglo XX, nuestro país comienza a actuar directamente participando de manera directa en las relaciones laborales, a través de normas reguladoras referente al trabajo. La nueva y naciente legislación defensora comenzó dictando normas sobre accidentes laborales, lo cual generaba tasas de mortalidad en aumento. esto tuvo como base la “Ley de Accidentes de Trabajo” española de 1900, luego se aprobó la Ley N° 1378 llamada “Ley sobre Responsabilidad del Empleador por los Accidentes de Trabajo”, en enero de 1911.

Los principios de la legislación normativa en nuestro estado no siempre se caracterizaron por el constante cambio de constituciones que dictaban los líderes del momento, en estas se pretende obligar una secuencia de posiciones para conveniencia propia y no colectiva o de defensa de los trabajadores, sino además por la escasa regulación sobre derechos primordiales.

Teniendo como punto de inicio a nuestra Carta Magna del año 1823, esta recién formada república no dio lugar a regular puntualmente sobre temas laborales, por lo que su reglamentación fue inexistente, teniendo más prioridad temas coyunturales de la época. No obstante, se debe resaltar que en esa regla importante se aborda un asunto de mucha importancia de

manera directa relacionada con el ámbito del Derecho del trabajo: la derogación de la esclavitud.

Luego, para el año 1826, se dictó la otra Carta Magna, la cual estaba libre de regulación laboral gremial, es decir, no existe en el dispositivo normativo regulación laboral al respecto.

Posteriormente, se promulga la Carta Magna del año 1828, la cual en su artículo 158° se dispone que cualquier habitante pueda ingresar al sector público con el solo hecho de tener talento y capacidades para el trabajo que va de realizar. En ese sentido, esta decisión puede ser considerada como un antecedente de protección derechos fundamentales en la actualidad, referido al derecho de igualdad y la meritocracia.

Seguidamente, en la Carta Magna del año 1834, se estableció de manera global algunas disposiciones concernientes al ámbito laboral. Así, en primer lugar, a través de su artículo 159° contuvo una regulación idéntica a la de la Constitución precedente; es decir, se indicaba que cualquier habitante puede ingresar al sector público con el solo hecho de tener talento y capacidades para el trabajo que va de realizar, en segundo lugar, estableció dos nuevas disposiciones de mucha relevancia en el ámbito laboral. Así, una fue, la libertad en todo tipo de trabajo, siempre y cuando no se oponga o contravenga las buenas costumbres, la seguridad o la higiene de los habitantes del territorio nacional, previo mandato de ley; y la otra, indica que no habrá privilegios en el ámbito laboral relacionados con el aspecto hereditario ni vinculaciones religiosas.

De la misma manera, la Carta Magna del año 1839, se hace mención a todo lo establecido por la norma predecesora, en lo que corresponde a los derechos de naturaleza laboral, así como se señala en los artículos 161°, 163° y 169°.

Bastante parecida es la reglamentación recogida en la Constitución Política del año 1856, esto con lo referido a que cualquier habitante puede ingresar al sector público con el solo hecho de tener talento y capacidades para el trabajo que va de realizar; así también, lo referido a la libertad en todo tipo

de trabajo, siempre y cuando no se oponga o contravenga las buenas costumbres, la seguridad o la higiene de los habitantes del territorio nacional y tampoco reconoce privilegios laborales hereditarios, tal como se desprende de los artículos 6° y 9 de la misma.

Finalmente, las Constituciones Políticas de los años 1860 y 1867, tuvieron una regulación mucho menor a las anteriores, pues se trató los derechos laborales de manera reducida; es decir, hacia referencia a lo que hoy se denomina libertad de trabajo, establecido en los artículos 23° y 22°, en los cuales se señala taxativamente que *“puede ejercerse con absoluta libertad cualquier oficio, industria o profesión que no se oponga a la moral, a la salud ni a la seguridad pública”*, y que *“puede ejercerse con absoluta libertad toda industria o profesión que no se oponga a la moral, seguridad o salubridad pública”*.

La Carta Magna del año 1920, estableció por primera vez los derechos laborales más sólidos, pero a la misma vez, también tuvo ciertas limitaciones en ciertos aspectos como por ejemplo los derechos referidos a seguridad y salud en el trabajo; el monto de remuneración mínima vital, las jornadas laborales. Por otro lado, estableció de manera obligatoria el arbitraje para resolver problemas laborales entre los trabajadores y empleadores, a la misma vez, no se permitía las huelgas de los sindicalizados.

En la Constitución del año 1979, los derechos laborales fueron reconocidos de manera mucho más íntegra, una protección más vasta, dedicándole a la temática laboral un capítulo completo. Sin embargo, el Poder Legislativo no incluyó de manera integral estos derechos en los dispositivos legales laborales de rango inferior, por lo que dicha protección laboral no tuvo mucha trascendencia.

La Constitución Política actual (1993) mantiene esa naturaleza protectora del derecho al trabajo; sin embargo, disminuyó ciertos derechos reconocidos en la Carta Magna Precedente, motivo por el cual, en la actualidad todavía se sigue manteniendo problemas laborales. En ese sentido, El Tribunal Constitucional de nuestro país debe llevar a cabo la funcionalidad que

Sanguinetti nombra como “restauración de la normatividad laboral”, restableciendo la protección de derechos del trabajador restringidos vía interpretación.

Asimismo, no solamente debe tenerse en cuenta los derechos con contenido laboral plasmados en la norma suprema, sino además los principales tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por el Perú, los cuales encuentran armonía con lo establecido en la constitución, tal como se señala a continuación:

i) Constitución Política del Perú de 1993

Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona

Toda persona tiene derecho:

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

15. A trabajar libremente, con sujeción a ley.

Artículo 22.- Protección y fomento del empleo

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 23.- El Estado y el Trabajo

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Artículo 24.- Derechos del trabajador

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Artículo 26.- Principios que regulan la relación laboral

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Artículo 27.- Protección del trabajador frente al despido arbitrario

La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

ii) Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 2.

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 7.

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 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

iii) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Artículo 26.

Derecho a la igualdad ante la ley y a una misma protección.

iv) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

Artículo 6.

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

v) Convención Americana Sobre Derechos Humanos “Pacto San José de Costa Rica”

Artículo 24.

Igualdad ante la Ley

Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

Artículo 26.

Desarrollo Progresivo

Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de

los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

vi) Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”

Artículo 3.

Obligación de no Discriminación

Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 6.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

Artículo 7.

Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.

Para Contreras (2001) los derechos sociales “...son todos aquellos derechos en los cuales se materializa la participación de los poderes públicos para satisfacer las necesidades básicas y primordiales de los individuos, a través de diversos tipos de servicios o prestaciones”.

Al respecto, De Castro (2000) menciona que los derechos sociales, como lo es el derecho laboral, son aquellos derechos humanos que sirven para regular la desigualdad en la relación laboral, pues se sabe que el empleador es el que tiene el poder dentro de esta relación, por lo tanto, para buscar este equilibrio es que surge el derecho laboral. En tal sentido, queda en evidencia que gracias al nacimiento de estos derechos, se ha ido consolidando la protección al trabajador, pero no por voluntad propia del empleador o del Estado mismo, sino a partir de luchas sociales que se han ido gestando desde años anteriores.

Por otro lado, se debe tener presente que los derechos fundamentales estaban destinados principalmente a asegurar el ámbito de libertad del individuo frente a intervenciones del poder estatal; siendo derechos de defensa de los ciudadanos frente al Estado.

De esta manera, Pérez (1984), señala que los derechos fundamentales es facultad de materializar las exigencias de la libertad, dignidad e igualdad entre seres humanos, por tanto, el estado debe declararlo en su ordenamiento interno. Añade que, tales derechos contienen los derechos humanos que han sido materializados en la norma positiva por el orden constitucional.

De igual forma, Ferrajoli (2004) señala que los derechos fundamentales corresponden a todas las personas en general, por el hecho mismo de ser seres humanos y que necesariamente deben estar enmarcados dentro de la norma jurídica de cada Estado.

Guastini (2003) formula que la constitución debe prevalecer sobre cualquier norma legal. Así, un sistema legal constitucionalizado se caracteriza por una Constitución drásticamente invasiva, con esa virtud de poder condicionar la legislación, la doctrina, jurisprudencia, la acción política e interacciones de la sociedad en general. Agrega que dicho concepto debe entenderse como bipolar, es decir verdadero o falso, y eso dependerá principalmente de que se cumplan ciertas situaciones de constitucionalización, como por ejemplo garantía jurisdiccional, fuerza vinculante, sobreinterpretación,

aplicación directa de las normas constitucionales; Interpretación de las leyes conforme a la Constitución.

Sobre el tema, Castillo (2004) menciona que el derecho al trabajo, es un derecho fundamental que necesariamente tiene que estar determinado en la Constitución Política de cada estado, señalando que “El trabajo es base del confort social y un medio de ejecución de la persona”; ello en concordancia con lo determinado por la C.I.D.H., en cuanto refiere que el trabajo viene ligado con el desarrollo vocacional de los individuos, en ese sentido se establece que “el derecho de todo trabajador a continuar su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a modificar de trabajo, conforme con la reglamentación nacional respectiva”. Basado en estos considerandos se establece en la Constitución Política que el trabajo “es objeto de atención prioritaria del Estado”.

Entonces, bajo ese análisis, no hay que olvidar que al ser la Carta Magna la norma que tiene las bases y cimentación del ordenamiento jurídico, resulta de mucha atracción en interés el análisis para cualquier disciplina jurídica. En el caso de los derechos laborales; sin embargo, dicho análisis tiene una importancia mucho mayor a la de costumbre. Esto básicamente es así porque, a diferencia de lo que sucede generalmente en el ámbito privado, respecto de las cuales la norma constitucional sólo se limita a configurar los cimientos; sin embargo, en cuestiones laborales, la norma constitucional suele ser más evidente, más clara y detallada, delimitando de manera más profunda las alternativas de solución a las que deberá regirse el legislador al momento de resolver una controversia laboral (Valverde, 1988).

Entonces, se puede decir que la Constitución Política al establecer derechos en materia laboral, no solamente delega en el legislador la regulación normativa de las instituciones jurídicas sobre la materia, dotándolo de guías generales, además se decide por transmitir al legislador la manera de cómo diseñarla. Razón por la cual, se dice que la Constitución posee una “virtualidad conformadora”. Consecuentemente, podría decirse que el diseño de la legislación ordinaria se encuentra innegablemente condicionada a la

constitución; por tanto, el derecho laboral expresado en la ley, jamás puede ser contrario a lo ya establecido en la constitución (Pérez, 1996).

Al respecto, Márquez & Henríquez (2010) en su trabajo denominado “La protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: el procedimiento de tutela laboral” llega a la conclusión que los derechos fundamentales de contenido laboral han tenido un impacto positivo en cuanto a la aceptación y expansión de los mismos. Por ello, la primera acción en los conflictos jurídicos laborales, es la incorporación del procedimiento de tutela, teniendo en cuenta los derechos inespecíficos de todos los trabajadores, quedando sin solidez el modelo de empresa que pretende imponer sus propias reglas por encima de la ley, en donde los derechos laborales son mínimos y su acción está restringido solamente al cumplimiento de condiciones laborales mínimas.

De la misma manera, Costa (2016) en su trabajo denominado “La Protección del Derecho al Trabajo Digno: entre el Garantismo y la Flexibilidad” concluye que el derecho al trabajo va cimentándose y evolucionando a la par del constitucionalismo moderno. Siendo así, y estando en un estado liberal, el derecho al trabajo se entendería como aquella libertad para poder contratar, siempre y cuando no se infrinja la ley; asimismo, el derecho al trabajo es un instrumento que sirve para proteger al trabajador, justamente por su carácter tuitivo, compensa la asimetría laboral de poder que existe entre empleador y trabajador, siendo el Estado el que interviene para normar las acciones que regularán la relación de trabajo entre trabajador y empleador. Asimismo, para promover los derechos laborales. Finalmente concluye que una de los avances del derecho del trabajo es que actualmente la protección laboral pone énfasis en la defensa del trabajador, por encima de la protección al empleador, convirtiéndose así el derecho laboral en un derecho funcional, que no solamente protege, sino que además asegura el aumento del empleo y la mejora en las condiciones de trabajo.

Al respecto, Rivera (2017) En su trabajo denominado “La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC, caso Huatuco”

llega a la conclusión que el derecho laboral es un derecho humano, protegido en instrumentos de carácter interno y externo. Concluye, además, que el ordenamiento normativo que regula la Carrera Administrativa, al comprobar que un contrato de trabajo se ha desnaturalizado, no aceptan la reposición laboral de manera permanente o indefinida. Aquí, se evidencia una discriminación en contra de los trabajadores por parte del Estado, ya que la reposición por desnaturalización de contrato se trata de manera diferente en el sector privado.

Asimismo, Arévalo (2008) en su trabajo denominado “La criminalización en el ámbito de las relaciones laborales” llega a la conclusión que en el Perú las acciones y conductas que vulneran derechos laborales no están establecidas o tipificadas como delitos, por lo que podría decirse que no hay una adecuada protección de derechos laborales fundamentales dentro del ámbito penal. Asimismo, concluye que la razón por la que en nuestro país la vulneración de derechos laborales no sea criminalizada es por razones de naturaleza jurídica positiva y político criminal, pues como ya se hizo mención el Estado no tiene mucho interés por criminalizar las conductas que lesiona derechos fundamentales laborales y además porque dichas conductas no están dentro del tipo legal penal.

En tal sentido, la investigación es de especial consideración, pues ha tenido como eje principal analizar la inconstitucionalidad del D. U. N° 016-2020, que prohíbe la contratación bajo el régimen 276 en el sector público, con clara vulneración de principios laborales y derechos fundamentales, organizando la investigación en 06 capítulos:

El capítulo I “Introducción”, donde se menciona el problema de investigación, de la misma manera se consigna el objetivo general, que constituye el eje central de lo que se va a investigar; así como el marco legal nacional e internacional en materia laboral que son la base del ordenamiento jurídico, y alcances doctrinarios.

En el capítulo II “Materiales y métodos”, en el cual se menciona el objeto de la investigación y su diseño, siendo el no experimental, transversal, tipo descriptiva explicativa, analizando normas legales, razón por la que no se ha

consignado una población y muestra específica; se utilizó métodos como el deductivo, analítico, doctrinario, interpretativo y axiológico, lo cual permitió llegar a resultados objetivos que concuerdan con la hipótesis, llegando a conclusiones que se relacionan con los objetivos propuestos.

En el capítulo III “Resultados”, presenta el análisis de los dispositivos legales revisados y la vulneración a la normativa laboral, lo que ha derivado en determinar que la aplicación del D. U. N° 016-2020, que prohíbe la contratación bajo el régimen 276 en el sector público, es inconstitucional porque vulnera principios laborales y derechos fundamentales.

En el capítulo IV “Discusión” se examina de manera exhaustiva ciertos temas puntuales de la normatividad nacional e internacional sobre la temática investigada, respecto a que el D. U. N° 016-2020, el cual prohíbe la contratación bajo el régimen 276 en el sector público, es inconstitucional porque vulnera principios del laborales y derechos fundamentales, dando solidez a la postura planteada por el investigador

En el capítulo V “Conclusiones”, se expresan puntos de vista del investigador de acuerdo a la obtención de los resultados, los cuales se relacionan estrechamente con la hipótesis y objetivos.

En el capítulo VI “Referencias Bibliográficas”, hace referencia a las fuentes que se tuvieron en cuenta para la investigación.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1.Unidad de análisis

Lo que se ha analizado es el D. U. N° 016-2020, nuestra Constitución Política, Leyes normativas Internacionales, Principios Laborales y Doctrina.

El objetivo primordial del estudio, es analizar la inconstitucionalidad del D. U. N° 016-2020, que prohíbe contratar bajo el régimen 276, teniendo en cuenta un enfoque doctrinario y jurisprudencial.

2.2.Hipótesis de la investigación

La aplicación del D.U. N° 016-2020, el cual prohíbe la contratación bajo el régimen 276 en el sector público, es inconstitucional porque vulnera principios del derecho laboral y derechos fundamentales.

2.3.Diseño investigativo

Se ha tenido en cuenta una investigación no experimental, de modo transversal, descriptiva – explicativa, cuyas características se detallan como sigue:

No experimental

Puesto que no se puede manejar o manipular las variables ya determinadas con anterioridad, o sea, en esta clase de investigación solamente se limita a observar las variables, tal cual están dadas, es decir, observar las situaciones tal como suceden en la realidad para después ser analizada (Azañero, 2016).

En tal sentido, consistió en analizar la inconstitucionalidad del D. U. N° 016-2020, que prohibió contratar en la modalidad laboral 276 en el sector público.

Transversal o transeccional

Consiste en acopiar los datos en su totalidad en tiempo y momento único. Su objetivo estriba en explicar variables para determinar cómo se relacionan entre sí (Azañero, 2016).

El trabajo de investigación que lleva por nombre “Análisis jurídico de la inconstitucionalidad del D. U. N° 016-2020, que prohíbe la contratación

bajo el régimen 276 en el sector público”, se tiene como variable dependiente “Vulneración de principios laborales y derechos fundamentales” y como variable independiente “D. U. N° 016-2020” las cuales fueron analizadas dentro del marco investigativo.

De acuerdo a la técnica: descriptiva – explicativa

Señala la situación o perspectiva de la variables, objetos o personas que se estudian, ya sea individual o grupal en momentos específicos (Hernández, 2006).

La presente investigación tiene carácter detallado, debido a que explica situaciones únicas. La indagación sirve no solo para encontrar sucesos de investigación, sino también para mejorarlos (Carrasco, 2009). En ese sentido, la intención del trabajo investigativo es reseñar de qué manera el D.U. N° 016-2020, al prohibir la contratación laboral bajo el régimen 276 en el sector público; vulnera principios del derecho laboral y derechos fundamentales.

Asimismo, es explicativa debido a que se dirige a responder y explicar las causas de los sucesos que se está analizando (Hernández, 2006) pues, en la presente investigación se explicará la problemática jurídica que supone la inconstitucionalidad en la aplicación de dicho dispositivo legal.

De acuerdo a la orientación: Básica

La Tesis básica principalmente se refiere a ahondar en averiguaciones que sirvan de información para la comunidad, en tal sentido no está orientada a solucionar problemas (Carrasco, 2009).

Siendo así, la presente investigación es de carácter básico puesto que se ha recurrido a las fuentes doctrinarias y jurisprudenciales, contrastándolas con la realidad, con el objeto de lograr mayores conocimientos jurídicos sobre el tema de “La inconstitucionalidad del D.U. N° 016-2020, que prohíbe contratar en el régimen 276 del sector público” en concordancia con principios importantes para el derecho del trabajo y derechos fundamentales. En consecuencia, se busca aportar a los datos e ideas que ya se tienen, de la misma manera, servir de apoyo a

los futuros trabajos que se desarrollen sobre la materia, reforzando criterios y desarrollando ideas nuevas.

De acuerdo al enfoque: Cualitativo

El enfoque cualitativo no busca maniobrar o adulterar las variables, pues su objetivo no es otro que observar la realidad tal cual está implantada (Hernández, 2006).

En ese sentido, es una investigación contextual, en donde se utilizará dicho método porque tiene como objetivo analizar y explicar la inconstitucionalidad del D. U. N° 016-2020, que prohíbe la contratación en el régimen 276 del sector público, desde un punto de vista doctrinario y jurisprudencial.

2.4.Población y muestra

Siendo esta investigación el análisis normativo de un dispositivo legal, no puede establecerse una población y muestra específica. De la misma manera, la naturaleza de la investigación como ya se mencionó en apartados anteriores es de naturaleza cualitativa, por lo que se ha creído conveniente una muestra no probabilística por conveniencia consistente en sentencias judiciales, las cuales han aplicado control difuso de la norma y se han apartado de la aplicación del D.U. N° 016-2020, por ser vulneratorio a nuestra Constitución Política.

Por otro lado, se realizará una revisión y análisis de los textos normativos pertinentes para determinar mediante análisis e interpretación que la aplicación del D.U. N° 016-2020, que prohíbe la contratación en el régimen 276 del sector público, es inconstitucional porque vulnera principios del derecho laboral y derechos fundamentales.

2.5.Variables

Variable dependiente

Vulneración de principios laborales y derechos fundamentales.

Variable independiente

Decreto de Urgencia N° 016-2020.

2.6.Fuentes

Debido a que el estudio de la presente investigación fue cualitativo, y no experimental, las fuentes de información fueron las sentencias judiciales, las cuales se han apartado de la aplicación del D.U. N° 016-2020, por ser vulneratorio a nuestra Constitución Política. Asimismo, la revisión y análisis de los textos normativos pertinentes para determinar mediante análisis e interpretación que la aplicación del D.U. N° 016-2020, que prohíbe la contratación en el régimen 276 del sector público, es inconstitucional porque vulnera principios del derecho laboral y derechos fundamentales.

2.7. Métodos

2.7.1. Histórico

El método histórico está netamente enlazado a hechos pasados, y en un primer momento no se había propuesto utilizar este método; sin embargo, se ha tomado en cuenta incluirlo a la presente investigación por cuanto el Decreto de Urgencia 016-2020, en la actualidad ya fue derogado, pues el congreso a través de la Ley N° 3115, de fecha veintidós días del mes de enero de dos mil veintiuno deroga dicho decreto.

La derogación del Decreto de Urgencia 016-2020, evidentemente no ha hecho más que reforzar la postura del investigador, ya que la propuesta de la hipótesis planteada ha sido que la aplicación del Decreto de Urgencia N° 016-2020, que prohíbe la contratación bajo el régimen 276 en el sector público, es inconstitucional porque vulnera principios del derecho laboral y derechos fundamentales.

Así también los expedientes analizados y que fueron incluidos con posterioridad a la aprobación del proyecto, han fortalecido todo lo planteado por el investigador, pues se evidencia que los jueces al momento de resolver prefirieron dar prioridad a la Constitución Política, razón por la que aplicaron el control difuso

y decidieron inaplicar el Decreto de Urgencia N° 016-2020, por ser violatorio a los derechos y principios laborales.

2.7.2. Deductivo

El método deductivo se aplicó después del análisis de las sentencias que fueron emitidas por el Poder Judicial en donde se apartaron de dicho dispositivo legal por vulnerar derechos fundamentales. De igual manera, después del análisis de la doctrina y jurisprudencia sobre la materia, lo cual ayudó para determinar que el D.U. N° 016-2020, que prohíbe la contratación en el régimen 276 del sector público, es inconstitucional porque vulnera principios del derecho laboral y derechos fundamentales.

2.7.3. Analítico

Este método trata de que para el estudio e indagación correspondiente sea necesaria descomponer el todo en sus partes. En el trabajo fue esencial, puesto que, al momento de analizar las sentencias, la doctrina y jurisprudencia, se determinó que existiría una vulneración de principios laborales y derechos fundamentales si es que se aplicaría el D.U. N° 016-2020.

2.7.4. Doctrinario

Este método se utilizó para seleccionar información necesaria en base a sentencias, doctrina y jurisprudencia, sacando las diferentes interpretaciones sobre el tema de la presente investigación. Asimismo, se analizó dicho dispositivo legal en base a los principios laborales y derechos fundamentales.

Este método está refiere que las normas o dispositivos legales son interpretaciones que se exteriorizan a través de juicios jurídicos (Ramos, 2005).

2.7.5. Interpretativo

Dicho método, se usó básicamente para aclarar la información recabada consistente en sentencias judiciales, doctrina y jurisprudencia, logrando determinar que los derechos laborales no

pueden eludirse a través de un dispositivo legal que atenta contra nuestra Constitución Política.

La traducción del derecho, como propósito investigativo, no puede ser resultado de la libre imaginación del investigador, sino el razonamiento final de cuestiones normativas aplicables a un caso específico (Herrera, 2002).

2.7.6. Axiológico

Este método, intenta revelar o manifestar los valores que debe tener en cuenta las normas legales, o que prevalecerán al momento de aplicar o construirse las normas. El valor que alcanza máxima relevancia es la “Justicia” su importancia es tan esencial que muchos autores la denominan “teoría de la justicia” (Herrera, 2002).

En el presente trabajo, el análisis se basó en los juicios de valor, analizando los principios que hacen factible considerar que algo es valioso o no, para determinar la vulneración de principios laborales y derechos fundamentales en la aplicación del D.U. N° 016-2020, que prohíbe la contratación en el régimen 276 del sector público.

III. RESULTADOS

3.1. De las sentencias judiciales

Tabla N° 01.

Datos de las sentencias judiciales

N° de expediente	Juzgado	Demandante	Demandado	Instancia	Fallo
0203-2018-0-0605-JM-LA-01	C.S.J. Cajamarca - Sala Civil de Chota.	Vallejos Ramos, Wilder.	MPH-Bca	Segunda Instancia	<ul style="list-style-type: none"> • CONFIRMAR la STC. N° 249-2019-L. • INAPLICAR, vía Control Difuso el D.U. N° 016-2020, al presente caso.
00679-2020-0-2301-JR-LA-01	C.S.J. Tacna- 1° Juzgado Especializado de Trabajo	Urquiza Copa, César Víctor	MPT	Primera Instancia	<ul style="list-style-type: none"> • Declarando FUNDADA la demanda, sobre reposición laboral. • INAPLICA D.U. N° 016-2020.
04509-2019-0-0601-JR-LA-03	C.S.J. Cajamarca - Sala Laboral Permanente	Rumiche Caruajulca, Rita Marisol	MPC	Segunda Instancia	<ul style="list-style-type: none"> • CONFIRMAR la sentencia de 1° instancia que declara fundada demanda contra la MPC. • EJERCE CONTROL DIFUSO sobre el Decreto de Urgencia N° 016-2020.
03946-2019-0-1801-JR-LA-01	C.S.J. Lima - Octava Sala Laboral Permanente en la NLPT.	Espinoza Báez, Candy Stephanie	“Felipe Benavides Barreda”	Segunda Instancia	<ul style="list-style-type: none"> • CONFIRMAR la STC N° 348-2019 la cual se declaró fundada la demanda. • INAPLICA D.U. N° 016-2020.
05691-2019-0-1706-JR-LA-02	C.S.J. Lambayeque – Segundo Juzgado laboral de Chiclayo	Villalobos Carlos, Cintya Janet	CSJ Lambayeque	Primera instancia	<ul style="list-style-type: none"> • DECLARAR FUNDADA la demanda interpuesta sobre Reposición Laboral. • INAPLICA EL D. U N° 016-2020, vía CONTROL DIFUSO.
08516-2018-0-0903-JE-LA-02	C.S.J. Lima Norte – Sala Laboral Permanente	Velásquez Villegas, Edgar Enrique	MDI	Segunda Instancia	<ul style="list-style-type: none"> • CONFIRMARON la STC. De 1° instancia que declaró fundada la demanda, sobre reposición laboral. • INAPLICA D.U. N° 016-2020.
CONSULTA N° 09788-2020 LIMA NORTE	Corte Suprema de Justicia de la República - Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente	Santiago Curahua, Yovana Juli	MDC	Elevado en Consulta	<ul style="list-style-type: none"> • APROBARON la STC de Vista contenida en la resolución número doce, de fecha 10-03-2020. • INAPLICA D.U. N° 016-2020.

10588-2018-0-1801-JR-LA-04	C.S.J. Lima - Octava Sala Laboral Permanente	Ponce Huanca, César	MML	Segunda Instancia	<ul style="list-style-type: none"> • REVOCARON la Sentencia N° 465-2019-4°JETP-EJE, que declara infundada la demanda, reformándola se dispone: la existencia de un contrato laboral de naturaleza indeterminada dentro del régimen 728. • INAPLICA D.U. N° 016-2020.
17129-2019-0-1801-JR-LA-01	C.S.J. Lima - Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima	Lermo Ramos, Jordan Smith	MDSS	Segunda Instancia	<ul style="list-style-type: none"> • CONFIRMAR la STC. N° 023-2020, de fecha 27-01-2020, que Declaró fundada la demanda, ordenó que la demandada registre al actor en su planilla de trabajadores como obrero sujeto al régimen laboral de la actividad privada, D. L. N° 728. • INAPLICA el Decreto de Urgencia N° 016-2020.
00677-2020-0-2301-JR-LA-01	C.S.J. Tacna- 1° Juzgado Especializado de Trabajo	Lima Lima, Mónica	MPT	Primera Instancia	<ul style="list-style-type: none"> • Declarando FUNDADA la demanda sobre Reposición Laboral. • INAPLICA D.U. N° 016-2020.
00653-2019-0-1801-JR-LA-84	C.S.J. Lima - Octava Sala Laboral Permanente en la NLPT.	Nolasco Diego, Jonathan Dennis	MDSS	Segunda Instancia	<ul style="list-style-type: none"> • CONFIRMAR la STC. N° 136-2019-38°-JETP-ZAL que declaró fundada la demanda. • INAPLICA D.U. N° 016-2020.
00252-2017-0-2301-JR-LA-02	C.S.J. Tacna- Sala Civil de Tacna.	Sihuayro Huisa, Alicia Judit	MDAA	Segunda Instancia	<ul style="list-style-type: none"> • REVOCAR la STC del 24-07-19, que declara infundada la demanda, reformando, declaran fundada sobre proceso contencioso administrativo. • INAPLICA D.U. N° 016-2020.

Nota: Esta tabla muestra que el Poder Judicial a través de las sentencias emitidas determina aplicar el Control Difuso, disponiendo la inaplicación del Decreto de Urgencia por evidente vulneración a los derechos y principios laborales. Siendo así, estas sentencias refuerzan la hipótesis planteada por el investigador.

3.2. De la normatividad sobre la materia

3.2.1. Marco normativo internacional

La normativa universal en materia laboral, se fomentan con la finalidad de integrar un sistema general de mecanismos referidos no solamente a la política social sino además al ámbito del trabajo, respaldado a la misma vez por todo mecanismo de control que permite tratar problemas laborales y la aplicación de posibles soluciones dentro del ámbito nacional.

Los derechos de carácter laboral, otorgan protección y seguridad legal a los trabajadores y ciudadanos de manera general, garantizando la libertad de poder ejercer dichos derechos; razón por la cual se encuentran plasmados en diversos dispositivos de carácter internacional. A pesar de eso, se debe tener en cuenta que los derechos no son absolutos, ni siquiera los derechos laborales a pesar de tener la condición de fundamentales.

La Filosofía del Derecho, estima que los derechos humanos son un valor-principio. Sin embargo, Díez-Picazo opina que entre derechos fundamentales y humanos no existe alguna diferencia importante en cuanto a lo sustancial, dicho autor sostiene que aun cuando los derechos protegidos pueden variar, esto no puede suponer en lo absoluto diferencia alguna entre ellos, pues ambos se protegen los valores, consecuentemente se consideran básicos por cuanto sirven para la convivencia social (Díez-Picazo, 2000).

Por consiguiente, se puede establecer que derechos humanos y/o fundamentales se constituyen como componentes de legitimidad de los Estados democráticos frente a la sociedad internacional, y como verdaderos límites al ejercicio de poder.

Los límites al ejercicio del poder estatal frente a sus ciudadanos se encuentran plasmados en los derechos humanos, más aún los que tiene rango constitucional de carácter fundamental (Nino, 1989).

3.2.2. Reconocimiento de derechos laborales en la D.U.D.H.

A través de este documento, los países que suscriben dicho convenio, acordaron trabajar y sumar esfuerzos por una sociedad cimentada en fomento de los derechos humanos.

Dicho instrumento universal inicia en el año 1948, en la ciudad de Paris, Francia.

Tal acontecimiento, fue el comienzo para la proclamación e implantación de los Derechos Humanos desde un punto de vista internacional, así como la constitucionalización de estos derechos en las normas internas de los Estados (Calderón & Águila, 2007).

Se debe considerar que, en un Estado Social y Democrático de Derecho, resulta razonable concluir que, el derecho al trabajo es el derecho más importante. Por esta razón, se puede decir que el bienestar material y progreso del individuo se logrará siempre y cuando se dé cumplimiento y se respete todos los derechos laborales, para tener una sociedad justa.

Asimismo, debe tomarse en cuenta que la normativa en materia de Derechos Humanos, deben estar interconectadas entre sí; por lo tanto, no ser interpretadas de manera aislada. Consecuentemente, los Estados que ratifican dicho tratado no pueden limitar de manera directa o indirecta el efecto jurídico legal en su ordenamiento jurídico estatal interno, por el contrario, debe haber una congruencia entre el derecho interno y el tratado suscrito.

Por consiguiente, los derechos laborales, desde un primer momento, fueron incorporados dentro del catálogo de derechos humanos. No obstante, la peculiaridad que caracteriza a los derechos laborales, disminuyó muchas veces al momento de ser aplicados en la realidad, tal es el caso del D. U. N° 016-2020, que vulnera los derechos fundamentales laborales.

La vida en sociedad sería una quimera o irrealizable, si es que no se respetan las normas establecidas por la misma sociedad, en

donde debe sobreponerse por encima del interés individual, el interés social, razón por la que es necesario este tipo de convenios universales; solamente así, los seres humanos en general y los trabajadores en especial podrán desarrollarse dentro de una sociedad justa e igualitaria. (Arévalo, 1997).

De igual forma, la DUDH, ayuda al cumplimiento obligatorio de los derechos humanos, entendidos estos como las restricciones al poder del Estado frente a sus ciudadanos y de esta manera impedir que el Estado se convierta en abusivo e intolerante con las personas de la sociedad.

Casal (2008) menciona que, se debe diferenciar los derechos humanos desde una perspectiva estricta y una perspectiva amplia; consecuentemente, se puede decir que en sentido estricto son derechos reconocidos a nivel internacional, mientras que en sentido amplio puede afirmarse que son aquellos derechos inherentes al ser humano, provenientes de la dignidad de la persona e importantes para el desarrollo de la sociedad.

De la misma manera, Casal (2008) señala que los derechos humanos tienen las siguientes características:

- a) **Universales.** Es una inclinación en el desarrollo de la humanidad, una exigencia ética jurídica inevitable. En ese sentido, para entender los derechos humanos, debemos remitirnos a la característica de universalidad, la cual debe basarse a las exigencias ético jurídico en el ámbito del sistema integrado de las Naciones Unidas.
- b) **Inherentes a la persona.** Son la esencia del ser humano, porque nacen con la persona sin importar cultura, nacionalidad, raza, etc.; por lo que siempre debe tenerse presente el respeto por tratarse de seres humanos. Lo que siempre debe tenerse presente es que

- c) **La Constitucionalización.** Esto implica que, los derechos humanos tienen que estar plasmados en la norma suprema de cada estado, es decir en su Constitución Política.
- d) **La internacionalización.** Cuya finalidad es de evitar erradicar la transgresión de derechos por parte de Estados autoritarios, pues esto supone un peligro para la humanidad, por lo que fue de urgente necesidad crear este organismo y de esta manera mantener la paz internacional con respeto de derechos humanos.

La intención de los DD.HH. como instrumento internacional es luchar, resguardar y divulgar el valor que tiene la persona humana, a través del reconocimiento de derechos humanos e igualdad, exhortando a todos los Estados integrantes a respetar y legislar dicho instrumento para su debido impulso y reconocimiento.

Consecuentemente se desarrollará los artículos relevantes que a continuación se detallan:

- **Artículo 2.**

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Haciendo un análisis puede establecerse que los ciudadanos que viven en los países que suscribieron el presente Convenio, gozarán de todos los derechos contenidos en él. Es decir, tales

derechos reconocidos son de obligatorio cumplimiento para los Estados miembros y deben estar inmersos dentro de su normativa interna, teniendo reconocimiento legal; asimismo, se deja la posibilidad abierta a los miembros, el poder reconocer más derechos de los ya señalados.

- **Artículo 7.**

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.

Significa que el Estado debe tratar a todas las personas en general sin distinciones de ninguna índole. En consecuencia, cualquier tipo de trato diferenciado está totalmente prohibido, pues al incurrir en tal situación, se estaría configurando la discriminación.

Ahora, Nuestra realidad evidencia que las irregularidades laborales o desigualdades existen en nuestra sociedad; esto, obliga a utilizar mecanismos que ayuden a concretar la igualdad formal a través del derecho.

- **Artículo 23.**

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

El derecho al trabajo es considerado un derecho humano, ya que a través de esto la persona logra cubrir sus necesidades primordiales, asimismo, puede a través de él, insertarse dentro de la sociedad, ser parte activa de una vida social en común.

Los derechos económicos, sociales y culturales están relacionados el derecho al trabajo, por eso puede decirse que el trabajo dignifica a la persona, razón por la cual sirve para su realización personal como ser humano.

3.2.3. Reconocimiento de derechos laborales en el Protocolo de San Salvador - Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Suscrito en el año 1988, y ratificado en nuestro país en el mes de abril del año 1995.

Los artículos con relevancia jurídica, que guardan relación con la presente investigación son los que a continuación se detallan:

- Artículo 3.

Obligación de no Discriminación

Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Como bien sabemos, todo trato diferenciado que tiene como origen ciertos motivos que están prohibidos por ley, además que tenga como resultado la limitación a los derechos de la persona o conjunto de personas se conoce como discriminación. En tal sentido, todo acto discriminatorio desacredita a una persona dentro del entorno social por las posiciones asumidas.

- Artículo 6.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

- Artículo 7.

Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.

El derecho laboral al ser un derecho fundamental, los Estados tienen que garantizar tal derecho, por ejemplo, en el caso de un despido laboral, a dicho trabajador se le debe pagar una indemnización o caso contrario, ordenar la reposición a su puesto de trabajo. De la misma manera, debemos recordar que en toda relación laboral existe una marcada diferencia entre el empleador y el trabajador, razón por la cual las normas laborales son de carácter tuitivo, justamente para equiparar esa asimetría y de esta manera evitar irregularidades en contra del trabajador.

3.2.4. Reconocimiento de derechos laborales en la OIT

La misión de la OIT es impulsar la justicia social, es el único organismo de la ONU que se consolida por tres elementos, es decir, reúne a empleadores, trabajadores y gobiernos de todos los Estados miembros con la finalidad de determinar estrategias políticas, normas laborales y crear programas que impulsen el trabajo decente de las personas.

La OIT desarrolla actividades de cooperación entre representantes de trabajadores, empleadores y gobierno estatal para el desarrollo de las políticas e impulso del avance social y económico en materia laboral. La finalidad, es garantizar el apoyo a los trabajadores de acuerdo a sus necesidades fundamentales laborales, razón por la cual se trabaja de manera tripartita (empleadores, trabajadores y gobierno estatal).

En el presente trabajo se ha tenido en cuenta los convenios que se detalla a continuación:

- **El Convenio N° 111, “Convenio sobre la discriminación”
(empleo y ocupación)**

Es muy importante en el avance de los derechos laborales, ya que promueve métodos pertinentes que permitan igualdad de oportunidades sin discriminación.

Artículo 1.

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

- **Convenio 158 “Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo**

La finalidad de este convenio es recoger en dispositivos legales nuevas normas internacionales para solucionar problemas de despidos o culminación de relaciones laborales de manera arbitraria.

Artículo 10.

Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o

no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.

Dicho convenio está referido básicamente a lograr la reposición en el puesto laboral, al haberse comprobado de manera fehaciente que el despido fue producto de una arbitrariedad o que no hubo justificación alguna para llevar a cabo dicho despido, en consecuencia, los juzgados ordenarán reponer al trabajador en su mismo puesto de trabajo y con la remuneración equivalente hasta antes de su despido, lógicamente dicha reposición será en la planilla de trabajadores permanentes.

3.2.5. Reconocimiento de derechos laborales en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador

Conocida como Carta de Garantías Sociales, es aquella normativa que sirve para proteger los derechos mínimos o básicos de todo trabajador. Fue acogida un año anterior a la Constitución de la OEA y a la introducción de la Declaración Americana de Derechos Humanos, es decir en el año 1947. Dicho instrumento fue de mucho valor e importancia; pues complementó el trabajo que se venía desarrollando en la ONU y la OIT, ya que fue un antecedente a nivel regional.

- Artículo 1.

La presente Carta de Garantías Sociales tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y constituye el mínimo de derechos de que ellos deben gozar en los Estados Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables.

- **Artículo 2.**

a) El trabajo es una función social, goza de la protección especial del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio.

b) Todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el desarrollo de su actividad.

e) Los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros.

- **Artículo 19.**

La Ley garantizará la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación. Cuando el despido injustificado surta efecto, el trabajador tendrá derecho a una indemnización.

3.3. Marco normativo nacional

El Perú ha reafirmado diversos convenios, protocolos y tratados internacionales en lo que a materia laboral corresponde, posteriormente han sido incluidos en el ordenamiento legal nacional.

3.3.1. Los derechos laborales y su reconocimiento en la Constitución Política del Perú

- **Artículo 2.**

Toda persona tiene derecho:

(...)

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

(...)

- **Artículo 22.**

Protección y fomento de empleo

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

- **Artículo 23**

El Estado y el trabajo

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

- **Artículo 26.**

Principios que regulan la relación laboral

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

- **Artículo 27.**

Protección del trabajador frente al despido arbitrario

La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

En ese sentido, es importante recalcar que el trabajo es fundamental para el ser humano, puesto que le sirve como base de su desarrollo personal y social, generando bienestar y economía que procure el sustento de él y su familia. Cada trabajador es libre

de ejercer su labor donde desee, y de acuerdo a las necesidades de cada empleador, por lo mismo es que existen diversos tipos de contratos laborales. Siendo así, el Estado peruano debe impulsar el aumento de empleo mediante la aplicación de políticas públicas que respeten los derechos fundamentales de contenido laboral y aquellos estipulados en la Constitución Política del país conforme el artículo 23°, razón por la cual debe especificarse la relevancia del rol que cumplen los principios laborales entre las partes de una relación de trabajo, esto para equiparar la asimetría laboral, pues hay que tener presente que el trabajador siempre se encuentra en desventaja frente al empleador.

Asimismo, el derecho del trabajo al estar considerado como fundamental, es uno de los más protegidos en el sistema normativo nacional, pues hay que tomar en cuenta que el trabajo es un derecho universal, por lo que encuentra resguardo y protección basado en principios, normas nacionales e internacionales.

3.3.2. Ley N° 24041, que avala la protección de los servidores públicos ante un despido injustificado

El derecho laboral en nuestro país, se apoya; entre otros principios, en el denominado principio de causalidad, el cual consiste en que mientras permanezca la fuente que le dio origen, el vínculo de trabajo también debe conservarse, razón por la cual los contratos a tiempo indeterminado son los que tienen preferencia frente a aquellos contratos a tiempo determinado.

En tal sentido la Ley N° 24041, establece:

Artículo 1.

- Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con

sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma ley.

Como es de verse, para aplicar la ley mencionada se debe cumplir con ser servidor público, haber desarrollado trabajo permanente, tener más de un año de servicios sin interrupciones, estar inmerso dentro del del D. L. N° 276, y no encontrarse dentro de las excepciones establecidas en dicha Ley. Asimismo, la presente ley no está referida al nombramiento público, puesto que para eso se exige el debido concurso público, en base a la meritocracia.

3.3.3. Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público” y su reglamento, Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

Para entender el significado de carrera administrativa, debemos remitirnos al cuerpo legal mencionado, el cual estipula que son todas aquellas normas que reglamentan la incorporación, derechos y obligaciones de todo aquel servidor público cuya labor es de carácter permanente.

De la misma manera, estipula que servidor público es todo habitante o ciudadano que preste servicio en una institución pública, ya sea por nombramiento o por contrato celebrado legalmente.

Para el presente trabajo de investigación, es necesario revisar los siguientes artículos:

- Artículo 15 (del D.L. 276)

La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista la plaza vacante,

reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contratado para todos sus efectos.

- **Artículo 28 (del D.S. 005-90-PCM)**

El ingreso a la Administración Pública en la condición de servidor de carrera o de servidor contratado para labores de naturaleza permanente se efectúa obligatoriamente mediante concurso. La incorporación a la Carrera Administrativa será por el nivel inicial del grupo ocupacional al cual postuló. Es nulo todo acto administrativo que contravenga la Ley y su Reglamento.

Entonces, de acuerdo a lo señalado se puede decir que, hay dos posibilidades de incorporarse al sector público; una es a través de la meritocracia a través de un concurso; y la otra es cuando se ha desarrollado labores de manera consecutiva durante tres años, lógicamente previa evaluación en una plaza disponible y presupuestada.

3.4. Protección al trabajador a través de los Principios en materia laboral

Es bien sabido que, los principios del derecho del trabajo sirven de orientación o guía que refuerzan el marco legal en la materia, la forma como deben analizarse las normativas laborales, y la manera cómo se debe resolver un caso particular cuando haya vacío normativo o cuando exista una o más normas aplicables a un caso específico. Dichos principios sirven además para lograr el equilibrio de poderes entre empleador y trabajador, pues, como se sabe en una relación de trabajo, el que tiene la dirección es el empleador y para que no se cometa abusos contra el trabajador ni se vulnere sus derechos laborales es que existen dichos principios para respaldar y proteger al trabajador, haciendo respetar sus derechos.

Al respecto, Plá (1998) sostiene que los principios generales del derecho no son lo mismo que los principios del derecho laboral, ya que los

principios generales no se refieren a las bases propias de una doctrina específica.

Los principios son muy importantes, debido a que instruyen para la reglamentación jurídica interna de nuestro país, explicando la validez de las normas laborales ya sea para su aplicación o para su cambio. Dentro de dichos principios tenemos:

In dubio pro operario

Este principio se debe tener en cuenta cuando una ley tiene muchas interpretaciones o cuando existe vacíos normativos, ahí es donde entra a tallar dicho principio, pues se debe preferir la norma que más favorezca al trabajador. Entonces, recuérdese que podrá recurrirse a este principio solamente en caso de que una norma genere duda en su interpretación, cuando esta no pueda dilucidarse a través de otras formas de interpretación, por lo que será aplicable no solamente al trabajador de manera individual, sino también a la organización sindical. Dicho principio encuentra protección constitucional.

Norma más favorable al trabajador.

Cuando haya discrepancia entre dos leyes o normas que sean aplicables a un mismo caso concreto, y ambas sean contrarias, entonces se aplicará aquella ley que beneficie al trabajador.

Siendo así, para establecer si se aplica o no este principio, se debe tomar en cuenta los parámetros ya sea de especialidad, jerarquía o temporalidad, pues al determinarse esto, ya no habría conflicto entre normas.

De la misma manera, para aplicar tal principio, no se considerará ni la costumbre ni los principios, aunque estos favorezcan al trabajador, cuando se haya tomado en cuenta la regla de la jerarquía normativa, pues habrá que tenerse en cuenta ciertos límites que ya están determinados en el ordenamiento jurídico, para no colisionar con los mismos.

Irrenunciabilidad de derechos

Este principio está referido a que ningún trabajador se encuentra habilitado a despojarse de sus derechos laborales que son indisponibles, pues recordemos que el derecho laboral al ser fundamental, tiene protección constitucional.

Siendo así, el trabajador no puede privarse de los derechos que le franquea la ley. Como se sabe, la gran parte de leyes o normas laborales son de carácter imperativo, por lo que el trabajador por más que quiera despojarse de ellos, no podría hacerlo porque entraría a tallar el principio de irrenunciabilidad de derechos; caso contrario sucedería con aquellas normas laborales dispositivas, ahí si el trabajador podría disponer de ellas sin ningún inconveniente.

La razón de ser de los derechos del trabajador es resguardar los niveles mínimos de protección, por eso, al ser normas imperativas en su gran mayoría, no permiten la intromisión privada, con la única finalidad de impedir que el empleador cometa abuso de poder.

Igualdad ante la ley.

Tenemos:

- i. Igualdad ante la ley.** La Constitución de 1993, establece que el Estado peruano a través de sus diferentes poderes públicos les otorga a todos los ciudadanos una igualdad sin discriminación.
- ii. Igualdad de trato.** Está referida a la equidad que debe existir sin ningún tipo de discriminación entre las personas, bajo ningún supuesto, o en caso contrario debería existir una causa reflexiva que la justifique, de lo contrario estaríamos cayendo en discriminación.
- iii. Igualdad de oportunidades.** Está referido a algunos beneficios que se brindan a ciertos rubros o sectores que se ven afectados por algunas desigualdades, generándose indirectamente una discriminación a ciertos grupos, generando diferenciación sin justificación alguna.

Primacía de la realidad

Este principio está referido básicamente a darle prioridad a la realidad de los hechos por encima de los documentos o acuerdos en caso haya discrepancia entre ambos.

Dicho principio encuentra sus bases en darle preferencia a los verdaderos sucesos que ocurren en la realidad, aun cuando haya contradicción con los documentos. Eso evita el encubrimiento laboral, ya que, si se descubre que en la realidad de los hechos existen indicios o hechos que determinen un encubrimiento, entonces se entenderá que el trabajador tiene un vínculo laboral, muy al margen del tipo de contrato formal que haya firmado.

Condición más beneficiosa

Este principio está referido a la aplicación directa de la teoría de derechos adquiridos o teoría de hechos cumplidos, en la que debe darse preferencia la que beneficie al trabajador.

En tal sentido, tendrá que tenerse en cuenta también que el derecho laboral tiene carácter progresivo, es decir, no pueden desmejorarse las condiciones laborales que el trabajador ya adquirió.

IV. DISCUSIÓN

Este capítulo, abarcará la explicación de los resultados obtenidos de la exploración y estudio objetivo de las sentencias y de la normativa laboral, desde una perspectiva doctrinaria y jurisprudencial, lo que finalmente ha logrado establecer que el D. U. 016-2020, es inconstitucional ya que vulnera no solo lo estipulado en la Carta Magna en cuanto a derechos laborales se refiere, sino que además vulnera los principios laborales.

4.1. Sentencias judiciales

Como es de verse, se han analizado 12 sentencias en materia laboral; de las cuales, 03 fueron emitidas por Juzgados Especializados Laborales en primera instancia, 08 fueron emitidas en segunda instancia por Salas Laborales, y una ha sido emitida por la Corte Suprema de la República.

Al respecto, se debe manifestar que todas las sentencias analizadas, es decir, el 100% inaplicaron el D.U. 016-2020, por cuanto consideraron que dicho dispositivo legal vulneraba derechos laborales que tenía contenido constitucional, y que dentro del proceso laboral significaría desconocer el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.

Por tal razón, al resolver los casos, los jueces se apartaron del D.U. 016-2020, al considerar que, de no hacerlo, estarían vulnerando la Constitución Política, puesto que estarían dejando de administrar justicia con estricto respeto a los derechos fundamentales.

Asimismo, tomaron en cuenta, que una ley no puede ir por encima de la Constitución Política, aplicando para los casos en concreto el control difuso, señalando que el D.U. 016-2020, no es acorde con la constitución.

Del mismo modo, los magistrados que resolvieron los proceso en los expedientes analizados, resolvieron administrar justicia conforme los tratados internacionales de los cuales el Perú es parte, asimismo, dando preferencia a la Constitución, los convenios colectivos, los principios constitucionales y precedentes vinculantes sobre la materia,

respetando el derecho fundamental al trabajo, el derecho a la igualdad, respeto a la dignidad del trabajador, a la protección contra el despido arbitrario, entre otros; razones suficientes para dar la razón a los trabajadores y declararon fundadas las demandas interpuestas.

Finalmente, no debemos dejar de lado que la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado, conforme lo establece la constitución política.

Ello implica, que la dignidad al ser un fin supremo, tiene que prevalecer frente a otros cuando exista un conflicto, por lo que, a criterio del investigador, los jueces que emitieron dichas resoluciones analizadas han actuado conforme los principios y valores constitucionales, tomando en cuenta la supremacía constitucional para resolver cada caso en concreto.

Resulta necesario mencionar, que el congreso derogó varios artículos del D.U. 016-220, emitido por el Poder Ejecutivo, lo cual fue luego plasmado en la Ley N° 31115, publicada en El Peruano el 22 de enero del 2021.

4.2. Normatividad sobre la materia

La investigación, ha tratado de estudiar y verificar si el Decreto de Urgencia 016-2020, es inconstitucional porque vulnera principios laborales y derechos fundamentales plasmados tanto en la normatividad nacional e internacional.

Por lo tanto, al momento de emitirse el Decreto de Urgencia 016-2020, se evidencia claramente que no se ha valorado la importancia del derecho del trabajo, y la protección que este tiene en normas internacionales y nacionales. De la misma manera, se evidencia que al momento de expedir dicho dispositivo legal no se ha tenido presente los principios laborales ni la política estatal sobre el fomento de empleo.

Consecuentemente, se considera que al momento de emitirse el D. U. N° 016-2020, no se ha realizado una apropiada ponderación de los pactos internacionales que fueron ratificados por nuestro país, tampoco se ha tenido en cuenta los criterios constitucionales, mucho menos de los principios laborales. Razón por la que el presente trabajo consistió en afirmar que tal dispositivo legal atentaba contra la supremacía constitucional.

Por lo que, está demás decir que, en base al análisis desarrollado, ha quedado claro que existe una contrariedad entre el Decreto de Urgencia 016-2020-PCM, y la normatividad tanto nacional como internacional. Dicho Decreto de Urgencia vulnera de manera directa el derecho al trabajo, consagrado constitucionalmente y protegido por tratados internacionales ratificados por el Perú, por lo tanto, el Estado tiene el firme compromiso de defender.

En ese sentido, se tiene (04) ítems de discusión que sirven como parámetro para contrastar los objetivos, el planteamiento del problema y la hipótesis propuesta en el presente trabajo.

i) Reconocimiento de derechos laborales en los tratados internacionales

Primero, tenemos que hacer referencia a la protección que tiene el derecho laboral en el ámbito internacional, teniendo presente que es un derecho humano y social, razón por la que se encuentra expresado en diversos documentos internacionales. Por tanto, si los dispositivos internos que sirven de protección a este derecho no funcionan, estos pueden reclamarse ante los fueron internacionales.

Siendo así, tanto el derecho nacional e internacional están relacionados, interactuando para resguardar cualquier derecho humano, empleando puntos de vista o juicios interpretativos utilizados por la CIDH.

Segundo, tenemos que, conforme a la potestad legislativa, el Poder Ejecutivo emitió el D.U. N° 016-2020, imponiendo disposiciones en asuntos de recursos humanos del sector público, para que “supuestamente” se pueda gestionar adecuadamente el ingreso de los servidores al sector público, en base a la meritocracia.

En ese orden de ideas, debemos tener en cuenta que en la presente investigación no se hace una crítica del ingreso laboral para el Estado de acuerdo a la meritocracia, puesto consideramos lo correcto para garantizar el derecho de igualdad establecido en nuestra norma suprema; pero, esa no es la finalidad del presente trabajo, pues nos parece muy bien que la meritocracia esté siempre presente al momento de ingresar a laborar en el sector público y que el Estado garantice el derecho a la igualdad; sin embargo, no debería realizarse vulnerando los tratados internacionales, la constitución, la normativa nacional sobre la materia, los principios laborales, que durante mucho tiempo han sido expresados y reconocidos a nivel doctrinario y jurisprudencial.

En ese sentido, el derecho internacional plasmado en diversos tratados de los cuales el Perú es parte, está necesariamente incorporado al ordenamiento jurídico interno, siendo una fuente del derecho cuando de manera amplia reconoce derechos que no están plasmados en él, asimismo el derecho interno puede ser incorporado al derecho internacional como fuente, siempre que sea más conveniente, a todo este procedimiento de incorporación se lo conoce como principio de integralidad (De la O, 2016).

Asimismo, dicho principio se encuentra plenamente reconocido en el artículo 52° del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

De esta manera, se puede mencionar que ninguna disposición normativa puede traducirse en la limitación al disfrute de

cualquier derecho reconocido conforme a la normatividad de los estados integrantes, tal como se señala en el artículo 29° de la C.A.D.H.

En ese sentido, al analizar los documentos internacionales y cotejarlos con el Decreto de Urgencia 016-2020, se tiene la certeza que existe una clara vulneración a todos los tratados internacionales de los cuales nuestro país es parte, de la misma manera dicho Decreto de Urgencia no es acorde a lo establecido en la Carta Magna de 1993, pues se evidencia una clara vulneración del derecho al trabajo.

Por otro lado, respecto al principio de progresividad se entiende como aquella regla general que consiste en no aplicar actos o situaciones regresivas que afecten al trabajador, consecuentemente existe la norma más favorable que siempre ha sido respetada en beneficio del trabajador, estando el Estado obligado a cumplir y hacer cumplir dicho principio. Asimismo, dicho principio está plasmado en la C.A.D.H., el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Por lo tanto, al emitirse el D. U. N° 016-2020, se está quebrantando dicho principio, puesto que se ha retrotraído derechos ya reconocido, consecuentemente se está desmejorando de manera directa las situaciones que favorecerían al trabajador, afectando sus derechos laborales.

En ese sentido, el Poder Ejecutivo al momento de emitir el D.U. N° 016-2020, no ha respetado los patrones mínimos de resguardo de los derechos laborales plasmados en la Constitución Política, además desconociendo los principios laborales que han regido siempre.

Si bien es cierto, el Estado debe regular el ingreso al sector público en base a la meritocracia; sin embargo, no debe hacerlo

contraviniendo dispositivos legales laborales que vayan a perjudicar a los trabajadores.

ii) Reconocimiento de derechos laborales en nuestra Constitución Política

Castillo (2004) refiere que, establecer algunas diferencias entre derechos estipulados en la Constitución y derechos fundamentales no es factible, ya que en ambos casos el rango de dichos derechos es constitucional. Por lo que, es lo mismo decir derechos fundamentales laborales que derechos constitucionales laborales. En ese sentido, el derecho al trabajo encuentra protección constitucional por la gran importancia que tiene este derecho.

Nuestra Constitución, consagra la defensa y la dignidad de la persona como fin supremo de la sociedad y el Estado, tal como se ha establecido en su artículo 2°, en donde se menciona el derecho al trabajo y el derecho a la igualdad, tal como se evidencia de los incisos 2 y 15.

Siendo así, nuestra Constitución Política establece que todos somos igual ante la ley. Por lo tanto, nadie puede ser discriminado. En tal sentido, el D.U. N° 016-2020, establecía una clara diferenciación de derechos al trabajo en cierto grupo de trabajadores, limitando sus derechos constitucionales, razón por la cual el congreso derogó este dispositivo legal.

En esa línea de pensamiento, el Estado peruano debe facilitar a través de sus políticas públicas la mejora no solo en las condiciones laborales, sino además garantizar que se respete el derecho al trabajo, conforme el artículo 23°, pues este artículo se refiere específicamente a la protección que debe tener el trabajador por parte del Estado, por lo que se puede deducir que cuando haya una afectación de los derechos laborales, se dará preferencia a los intereses del trabajador; sin embargo al emitirse

el Decreto de Urgencia 016-2020, no se ha tenido en cuenta la protección al trabajador.

Los derechos laborales al ser de carácter social, están plasmados en la Constitución Política de 1993, por lo que se puede hablar de constitucionalización de los derechos laborales; por consiguiente, estamos frente a cimientos constitucionales modernos en los cuales se apoya el derecho laboral.

De lo anterior, se desprende que los derechos Laborales plasmados en la Carta Magna, tienen que estar sistematizados y de acuerdo con los valores plasmados en ella, siendo así, la Carta Magna no solo debe verse como una norma de supremacía superior a todas las demás normas, sino también como una norma diferente, ya que contiene todo un esquema de valores.

La protección de los derechos laborales, requieren especial importancia debido a que, en la relación laboral, se halla el elemento subordinación, que faculta legalmente al empleador a detentar el poder dentro de la relación laboral, lo que podría significar un abuso de poder; motivo por el que, nuestro sistema normativo ha incluido dicha protección desde su norma fundamental y de más alta jerarquía como es la Constitución Política.

En ese sentido, puede establecerse que el D.U. N° 016-2020, no concuerda con la Constitución Política.

iii) Resguardo laboral en relación a los Derechos Fundamentales.

Cassese (1993) con respecto a los derechos fundamentales manifiesta que aquellos derechos subjetivos que gozan todos las personas, eso tiene concordancia con lo señalado en nuestra Constitución, en donde queda establecido que la persona humana y su dignidad alcanzan la máxima virtud dentro de nuestro ordenamiento legal. De la misma manera, el artículo 1° de la D.

U. D. H. ha establecido la importancia que ostenta la libertad y dignidad de los seres humanos.

Entonces, es lógico preguntarse si el D.U. N° 016-2020, emitido por el Poder Ejecutivo, respetaba la dignidad de los trabajadores como seres humanos, pues evidentemente la respuesta es negativa, ya que dicho dispositivo legal vulneraba desde todo punto de vista no solamente la normatividad nacional sino internacional.

De esta manera, al ser el derecho del trabajo un derecho humano, motivo por el cual ha sido amparado y protegido por normas de índole nacional e internacional, dotándolo de un estatus primordial dentro de la esfera de resguardo de los derechos sociales.

Así, morales (2012) menciona que la D. U. D. H., en su artículo 24°, ha dejado sentado que todas las personas tienen derecho al trabajo, son libres de elegir el trabajo que deseen, trabajar en condiciones satisfactorias y adecuado resguardo contra el despido sin causa, ello en razón que, tras la normativa, se encuentra el ser humano, quien muchas veces sufre atropellos y arbitrariedades por parte del empleador, por lo que la protección a su dignidad está justificada.

Los derechos laborales, al ser considerados derechos fundamentales, han sido dotados de protección altamente prioritaria, pues tiene como resguardo el trabajo de la persona, el cual le va a permitir satisfacer sus necesidades y vivir dignamente, por lo que tal garantía necesariamente tiene que estar inserta en la norma constitucional. En tal sentido, qué duda cabe que el derecho al trabajo sea uno de los derechos más garantizados y resguardados.

Es por ello, que Arango (1995) señala que el derecho laboral, al ser un derecho de carácter social, tiene un elevado nivel de

trascendencia en cuanto a protección, comparado con otros derechos. Evidentemente, lo cual no se ha tenido presente al dictarse el D.U. N° 016-2020.

iv) Protección al trabajador desde los principios laborales

Los principios en el derecho laboral se han traducido en protección y exigencia de justicia en el ámbito laboral, ya que a través de ellos se justifica el sentido o existencia de las normas; pues, como se tiene conocimiento, los principios son preceptos jurídicos que guían y dotan de sentido a las normas laborales.

Los principios en el derecho laboral, cobran vital importancia porque sirven para lograr ese equilibrio de poder que tiene el empleador frente al trabajador, por lo que los operadores jurídicos deben interpretar los principios en razón de la justicia y la paz social.

Así, Neves (2016) menciona que, dentro de los principios laborales, entre otros, tenemos los siguientes:

Principio protector

Este principio tiene un carácter especial, pues se brinda al trabajador por cuanto dentro de una relación laboral es el más vulnerable, estando en desventaja frente al empleador, siendo evidentemente pasible de que se vulneren sus derechos laborales fundamentales.

Como habíamos mencionado anteriormente, el fin máximo del Estado y la sociedad es tener en cuenta siempre la dignidad de la persona, por lo que el D.U. N° 016-2020, colisiona con dicho principio protector, ya que es evidente el desamparo a ciertos trabajadores del sector público, convirtiéndose dicho principio en ineficaz.

Principio de Primacía de la Realidad

Referido básicamente a darle preferencia a la realidad de los hechos o acciones que suceden en la realidad, aun cuando haya documentos que manifiesten lo contrario.

Con la emisión del D.U. N° 016-2020, se ha vulnerado abiertamente este principio, pues se está permitiendo que el empleador realice contratos que no corresponden a los trabajadores, asimismo se establecen condiciones complementarias que perjudican a los trabajadores.

Principio de Continuidad Laboral

Teniendo presente que el trabajo es fuente de ingresos monetarios para el trabajador, entonces este el principio consiste en que el trabajo debe perdurar mientras exista la fuente que le dio origen.

El Decreto de Urgencia 016-2020, contraviene este principio, debido a que los trabajadores del régimen laboral en el sector público están supeditados y obligados a firmar contratos impuestos por el empleador, con clara vulneración a la estabilidad laboral.

Principio de Progresividad

Referido básicamente, a que una vez que se ha alcanzado cierto tipo de protección laboral, no se puede retroceder y bajar el estatus alcanzado anteriormente, dicho de otra manera, no puede desmejorarse las condiciones laborales de un trabajador.

El D. U. N° 016-2020, quebranta este principio, ya que lejos de avanzar en materia de derechos laborales, se está evidenciando cierto retroceso en perjuicio de ciertos trabajadores que pertenecen al sector público.

Principio de la norma más favorable

Hace referencia a que cuando hay dos o más normas aplicables al caso concreto, ha de preferirse la que más favorezca al trabajador.

El D. U. N° 016-2020, vulnera este principio laboral, por cuanto no se está prefiriendo la norma más favorable para el trabajador, por el contrario, se está aplicando una norma que perjudica a todas luces a ciertos trabajadores del sector público.

V. CONCLUSIONES

Después del análisis de las sentencias, así como del análisis normativo nacional e internacional, tenemos:

1. Se ha comprobado que el D.U. 016-2020, es inconstitucional, por cuanto vulnera de manera abierta el artículo 23°, 26° y 27° de la Constitución Política de 1993, puesto que deja en estado de desprotección a ciertos trabajadores del sector público, promueve la discriminación laboral y fomenta el despido arbitrario.
2. Es claro que, el D.U. 016-2020, afectaba los derechos constitucionales y principios laborales que por mucho tiempo han estado vigente, razón por la cual el Congreso derogó dicho Decreto de Urgencia a través de la Ley N° 31115.
3. Ciertamente, ha quedado establecido que el D.U. 016-2020, desde el punto de vista doctrinario y jurisprudencial vulneraba la dignidad del trabajador y dejaba de lado preceptos doctrinario y fallos jurisprudenciales que se venían aplicando por largo tiempo en favor del trabajador.
4. Finalmente, ha quedado establecido que el D. U. 016-2020, que establecía medidas en materia de los recursos humanos del sector público, no se han establecido de acuerdo con una política de promoción legítima, ya que se han vulnerado derechos fundamentales establecidos en normas nacionales e internacionales, razón por la que los jueces aplicaron el control difuso vía judicial, al momento de resolver procesos laborales en donde tenía que aplicarse dicho Decreto de Urgencia, sin embargo prefirieron inaplicar dicho dispositivo legal y preferís la Constitución.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arango, R. (1995). *Derechos Sociales Fundamentales como Derechos Subjetivos*. Bogotá, Colombia: Editorial Legis.
- Arévalo, J. (2008). *La criminalización en el ámbito de las relaciones laborales*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, repositorio institucional.
- Arévalo, L. (1997). *El Concepto de Derechos Humanos y los Problemas de lo Humano, en El Concepto Jurídico y la Génesis de los Derechos Humanos*. México: Lupus Magister.
- Azañero, F. (2016). *Como Elaborar una Tesis Universitaria*. Lima, Perú: R&F publicaciones y servicios S.A.C.
- Blancas, C. (2011). *Los Derechos Humanos Laborales*. Lima, Perú: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bonet, J. (1999). *Principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Barcelona, España: Editorial Atelier.
- Boza, G. (2004). *Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo*. Lima, Perú. Revista de Derecho "Themis". Fondo Editorial PUCP.
- Calderón, A., Aguila, B. (2007). *El ABC del Derecho Internacional de los Derechos Humanos*. Lima, Perú: Editorial San Marcos EIRL.
- Cassese, A. (1993). *Los Derechos Humanos en el mundo contemporáneo*. Barcelona, España: Editorial Ariel.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Casal, J. (2008). *Los Derechos Humanos y su protección (Estudios sobre derechos humanos y derechos fundamentales)*. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello, repositorio institucional.
- Castillo, L. (2003). *Algunas consideraciones sobre los derechos de la persona en la norma constitucional peruana*. Lima, Perú: Revista Jurídica del Perú.
- Contreras, F. (2001). *Derechos sociales, teoría e ideología*. Madrid, España: Editorial Tecnos.

- Costa, C. (2016). *La Protección del Derecho al Trabajo Digno: Entre el Garantismo y la Flexibilidad*. Barcelona, España: Universidad de Barcelona, repositorio institucional.
- Cornil, G. (1989). *La complejidad de las fuentes del derecho comparado*. México: Compañía General Editora.
- Chipoco, C. (1981). *La Constitucionalización del Derecho del Trabajo en el Perú* (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Decreto Legislativo 276 (1984). *Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.
- Decreto de Urgencia N° 016-2020 (2020). *Decreto de Urgencia que establece medidas en materia de los Recursos Humanos del Sector Público*. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.
- De Castro, B. (2000). *Los derechos económicos, sociales y culturales. Análisis a la luz de la teoría general de los derechos humanos*. León, España: Universidad de León, repositorio institucional.
- De la O, J. (2016). *El principio de progresividad de los derechos humanos en México: reseña de una sentencia judicial*. México, México: Editorial Mario Alberto Torres López.
- Diez- Picazo, L. (2000). *Aproximación a la idea de los derechos fundamentales*. Lima, Perú: Revista Peruana de Derecho Constitucional.
- Fernández, J. (2002). *Filosofía del Derecho*, La Habana: Editorial Félix Varela.
- Ferrajoli, L. (2004). *Derecho y Garantía, La ley del más débil*. Madrid, España: Editorial Trotta.
- Guastini, R. (2003). *La constitucionalización del ordenamiento jurídico: el caso italiano, en AAVV, Neoconstitucionalismo*. Madrid, España: Editorial Trotta.
- Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Editorial interamericana.
- Herrera, J. (2002). *Métodos y técnicas de la investigación cualitativa*. Bogotá, Colombia: Editorial síntesis.

- Ley N° 31115 (2021). *Ley que deroga los artículos 2, 3, 4, 13, la Cuarta Disposición Complementaria Final y la Única Disposición Derogatoria del Decreto de Urgencia 016-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas en materia de los Recursos Humanos del Sector Público*. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.
- Márquez, D. & Henríquez, C. (2010). *La protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: el procedimiento de tutela laboral*. Santiago, Chile: Universidad de Chile, repositorio institucional.
- Niño, C. (1989). *Ética y Derechos Humanos*. Segunda Edición. Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea.
- Morales, S. (2012). *El derecho al trabajo y los derechos humanos*. Guatemala, Guatemala: Misión de Verificación de las Naciones Unidas.
- Neves, J. (2016). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima, Perú: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Neves, J. (2015). *Discusión en torno a la Ley del Servicio Civil*. Lima, Perú: Fondo Editorial IUS ET VERITAS.
- Pérez, A. (1984). *Los Derechos Humanos. Estado de Derecho y Constitución, 7° Edición*. Madrid, España: Editorial Tecnos.
- Pérez, M. (1996). *Derechos sociales de ciudadanía y ordenamiento laboral*. Madrid, España: Editorial CES.
- Plá, A. (1998). *Los principios del derecho del trabajo*. Montevideo, Uruguay: Editorial De palma.
- Ramos, C. (2005). *Técnicas de investigación jurídica*. Lima, Perú: Editorial de la Universidad PUCP.
- Rivera, A. (2017). *La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TA-caso Huatuco*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma, repositorio institucional.
- Valverde, M. (1988). *La Constitución como fuente del derecho del trabajo*. Madrid, España: Ediciones Laborum.