

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**  
**Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**DR. LUIS CLAUDIO CERVANTES LIÑÁN**



**TESIS:**

**ESTABILIDAD LABORAL Y VULNERACIÓN DE LOS  
DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LOS OBSERVADORES  
HIDROMETEOROLÓGICOS EN EL SERVICIO  
NACIONAL DE METEOROLOGÍA E HIDROLOGÍA  
DEL PERÚ**

**Presentado por:**

**ARGILES BRIGADIER URIBE INGA**

**PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR EN DERECHO**

**ASESORA: DRA. GIOVANNA VÁSQUEZ-CAICEDO PÉREZ**

**LIMA - PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

A mis hijas Jackeline Nathalie y Jocelyn Nicole, que con seguridad continuarán con el paradigma del progenitor para caminar por el sendero fascinante de la investigación científica.

## ÍNDICE

Carátula	1
Dedicatoria	2
Índice	3
Resumen	7
Abstract	9
Introducción	13
<b>Capítulo I : Fundamentos teóricos de la investigación</b>	<b>23</b>
1.1 Marco histórico	23
1.1.1 Historia del derecho del trabajo	23
1.1.2 Etapas de la evolución histórica	26
1.1.2.1 Trabajo de apropiación	26
1.1.2.2 Agricultura y ganadería	27
1.1.2.3 La esclavitud	27
1.1.2.4 La servidumbre	28
1.1.2.5 El artesanado	28
1.1.2.6 El maquinismo	28
1.1.2.7 Producción en serie	29
1.1.2.8 Computación electrónica y robótica	29
1.1.3 Antecedentes históricos de la estabilidad laboral	30
1.1.3.1 Antecedentes históricos de la estabilidad laboral en el Perú	33
1.1.4 La estabilidad laboral y el desarrollo histórico de los derechos constitucionales de los trabajadores	36
1.1.5 El rumbo histórico del concepto Constitución	38
1.1.6 Historia de las constituciones del Perú	43
1.1.7 Origen del derecho laboral público	49
1.1.8 Origen del derecho laboral privado	53
1.2 Marco filosófico	54
1.2.1 Doctrina filosófica humanista	54
1.2.2 Apreciación conclusiva de la corriente filosófica humanista que se relaciona con el estudio de investigación	59
1.2.3 Apuntes filosóficos de la estabilidad laboral en el Perú y breve enfoque doctrinario	60
1.2.4 La filosofía del derecho en el ámbito del trabajo	63
1.2.5 Fundamentos filosóficos del derecho laboral	66

1.2.6	El derecho a la libertad del trabajo en el constitucionalismo liberal y social	69
1.3	Marco Teórico	71
1.3.1	El trabajo y el valor en la teoría de Karl Heinrich Marx	71
1.3.2	Los principios del derecho del trabajo	74
1.3.2.1	El principio protector	74
1.3.2.1.1	Regla in dubio pro operario	74
1.3.2.1.2	Regla de la norma más favorable	75
1.3.2.1.3	Regla de la condición más beneficiosa	76
1.3.2.2	El principio de igualdad	77
1.3.2.3	El principio de irrenunciabilidad	78
1.3.2.4	El principio de primacía de la realidad	79
1.3.2.5	El principio de continuidad	81
1.3.2.6	El principio de razonabilidad	82
1.3.2.7	El principio de buena fe	82
1.3.2.8	El principio de no discriminación	83
1.3.3	Teoría del contrato de trabajo	83
1.3.4	Estudio doctrinario conclusivo del contrato de trabajo	85
1.3.5	Legislación comparada internacional	87
1.3.5.1	Estabilidad laboral en algunos países latinoamericanos	87
1.3.5.2	Estabilidad laboral en algunos países europeos	101
1.3.6	Teoría del contrato administrativo en algunos países de Europa. Referencia histórica	110
1.3.7	Teoría de los derechos humanos y la justicia social	113
1.3.8	El contenido esencial de los derechos fundamentales	115
1.3.9	Aspectos teóricos y constitucionales de los derechos de los trabajadores del régimen privado	117
1.3.10	Aspectos teóricos y constitucionales de los derechos de los trabajadores del régimen público	121
1.3.11	El derecho del trabajo y los tratados internacionales	124
1.3.11.1	Los tratados internacionales	124
1.3.11.2	Tratados con rango constitucional	125
1.3.11.3	Tratados con rango de ley	125
1.3.11.4	La función normativa de la Organización Internacional del Trabajo	126
1.4	Investigaciones	127
1.4.1	Nacionales	127
1.4.2	Internacionales	134

1.5	Marco conceptual	140
<b>Capítulo II : El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables</b>		<b>150</b>
2.1	<u>Planteamiento del problema</u>	150
2.1.1	Descripción de la realidad problemática	150
2.1.2	Antecedentes teóricos	160
2.1.3	Definición del problema	164
2.2	<u>Finalidad y objetivos de la investigación</u>	165
2.2.1	Finalidad	165
2.2.2	Objetivo general y específicos	165
2.2.3	Delimitación del estudio	166
2.2.4	Justificación e importancia del estudio	167
2.3	<u>Hipótesis y variables</u>	169
2.3.1	Supuestos teóricos	169
2.3.2	Hipótesis principal y específicas	171
2.3.3	Variables e indicadores	172
2.3.3.1	Identificación de las variables	172
2.3.3.2	Definición operacional de las variables	172
2.3.3.3	Desagregado de variables e indicadores	173
<b>Capítulo III : Método, Técnica e Instrumentos</b>		<b>174</b>
3.1	Población y muestra	174
3.2	Diseño a utilizar en el estudio	176
3.3	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	178
3.3.1	Técnicas	178
3.3.2	Instrumentos	178
3.4	Procesamiento de datos	180
<b>Capítulo IV : Presentación y Análisis de los Resultados</b>		<b>181</b>
4.1	Presentación de Resultados	181
4.1.1	Presentación y Análisis de Reportes y Legajos del Personal del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI de los años 2018, 2019 y 2020	181
4.1.2	Presentación y Análisis de las Respuestas del Cuestionario	

de la Encuesta	189
4.1.3 Estadístico Descriptivo de las Variables Estabilidad Laboral y Vulneración de los Derechos Constitucionales	198
4.2 Contratación de Hipótesis	202
4.3 Discusión de Resultados	209
<b>Capítulo V : Conclusiones y Recomendaciones</b>	221
5.1 Conclusiones	221
5.2 Recomendaciones	224
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	226
<b>ANEXOS</b>	232
Proyecto de ley que propone la derogación del Decreto Supremo No. 150-2012-EF, dictan medidas sobre pago a observadores hidrometeorológicos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología - SENAMHI (ANEXO A)	233
Acceso a la información pública (ANEXO B)	242
Validación de instrumentos (ANEXO C)	250
<b>Instrumentos de recolección de datos</b>	
- Análisis de reportes e información de legajos del personal (ANEXO D)	261
- Ficha de análisis de los legajos personales de los observadores hidrometeorológicos (ANEXO E)	288
- Encuesta (ANEXO F)	290
- Matriz de coherencia interna (ANEXO G)	293

## RESUMEN

El trabajo de investigación, se ha elaborado con el propósito de solucionar el problema de los observadores hidrometeorológicos y evitar el perjuicio económico al Estado, como resultado de los contratos de servicios personales indebidamente suscritos por su carácter temporal, como una forma de desconocer sus beneficios sociales, vulnerando los derechos constitucionales, e impidiendo adquieran la estabilidad laboral, al no incorporarlos a la carrera administrativa como servidores públicos o dentro del régimen de la actividad privada.

El objetivo general del estudio, fue establecer la relación que existe entre la estabilidad laboral y vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

Con referencia al capítulo metodológico, se ha fijado una población de 597 trabajadores hidrometeorológicos para obtener información de los legajos personales de los años 2018, 2019 y 2020, de una muestra de 234 legajos, así como una población de 175 trabajadores contratados bajo el régimen laboral público y privado, de una muestra de 120 servidores, que han respondido al cuestionario de la encuesta.

El tipo de investigación ha sido aplicada, de nivel descriptivo; su diseño correlacional, ya que ha permitido conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos variables y sus indicadores en este contexto particular.

La técnica e instrumentos de recolección de datos, se ha basado en el análisis de la información documental y reportes de los legajos personales, la observación, la ficha de recolección de datos previamente estructurada y la encuesta, así como la utilización de un procesador sistematizado.

Los resultados de la investigación, conforme a los hallazgos encontrados, a través de la contrastación de la hipótesis general y específicas, se ha determinado el grado de relación significativa mediante el coeficiente de correlación positiva entre la estabilidad laboral y vulneración de los derechos constitucionales y sus indicadores; en consecuencia, hemos aceptado y confirmado la hipótesis alternativa, rechazándose la hipótesis nula.

Palabras clave: Estabilidad laboral, vulneración de los derechos constitucionales, observadores hidrometeorológicos y Administración Pública.



## **ABSTRACT**

The research work has been prepared with the purpose of solving the problem of hydrometeorological observers and avoiding economic damage to the State, as a result of improperly signed personal service contracts due to their temporary nature, as a way of ignoring their social benefits, violating constitutional rights, and preventing them from acquiring job stability, by not incorporating them into the administrative career as public servants or within the regime of private activity.

The general objective of the study was to establish the relationship between job stability and violation of constitutional rights of hydrometeorological observers in the National Meteorology and Hydrology Service of Peru.

With reference to the methodological chapter, a population of 597 hydrometeorological workers has been set to obtain information on personal files for the years 2018, 2019 and 2020, from a sample of 234 files, as well as a population of 175 workers hired under the labor regime public and private, from a sample of 120 servers, who have responded to the survey questionnaire.

The type of research has been applied, descriptive level; its correlational design, since it has made it possible to know the relationship or degree of association that exists between two variables and their indicators in this particular context.

The data collection technique and instruments have been based on the analysis of the documentary information and reports of the personal files, the observation, the previously structured data collection form and the survey, as well as the use of a systematized processor.

The results of the research, according to the findings, through the contrast of the general and specific hypotheses, the degree of relationship has been determined through the positive correlation significant coefficient between job stability and violation of constitutional rights and its indicators; consequently, we have accepted and confirmed the alternative hypothesis, rejecting the null hypothesis.

Keywords: Job stability, violation of constitutional rights, hydrometeorological observers and Public Administration.

## RESUMO

O trabalho de pesquisa foi elaborado com o objetivo de solucionar o problema dos observadores hidrometeorológicos e evitar prejuízos econômicos ao Estado, em decorrência de contratos de prestação de serviços pessoais indevidamente firmados devido ao seu caráter temporário, como forma de ignorar seus benefícios sociais, violando direitos constitucionais, e impedindo-os de adquirir estabilidade no emprego, ao não os incorporar na carreira administrativa como servidor público ou no regime de atividade privada.

O objetivo geral do estudo foi estabelecer a relação entre estabilidade no emprego e violação dos direitos constitucionais dos observadores hidrometeorológicos do Serviço Nacional de Meteorologia e Hidrologia do Peru.

No que se refere ao capítulo metodológico, foi definida uma população de 597 trabalhadores hidrometeorológicos para obter informações em cadastros pessoais dos anos de 2018, 2019 e 2020, a partir de uma amostra de 234 processos, bem como uma população de 175 trabalhadores contratados sob a forma de mão de obra regime pública e privado, a partir de uma amostra de 120 servidores, que responderam ao questionário do inquérito.

O tipo de pesquisa foi aplicado, nível descritivo; o seu desenho correlacional, uma vez que permitiu conhecer a relação ou grau de associação que existe entre duas variáveis e os seus indicadores neste contexto particular.

A técnica e os instrumentos de coleta de dados basearam-se na análise das informações documentais e relatórios dos arquivos pessoais, na observação, na ficha de coleta de dados previamente estruturada e no levantamento, bem como na utilização de um processador sistematizado.

Os resultados da pesquisa, de acordo com os achados, através do contraste das hipóteses geral e específica, o grau de relação significativo foi determinado através do coeficiente de correlação positivo entre estabilidade no emprego e violação de direitos constitucionais e seus indicadores; conseqüentemente, aceitamos e confirmamos a hipótese alternativa, rejeitando a hipótese nula.

Palavras-chave: Estabilidade no emprego, violação de direitos constitucionais, observadores hidrometeorológicos e Administração Pública.

## INTRODUCCIÓN

Por la experiencia y desarrollo profesional de un sinnúmero de casos seguidos al interior de la Administración Pública y a nivel del órgano jurisdiccional en la especialidad del Derecho Administrativo y Laboral, nació una inquietud personal para elaborar el presente trabajo de investigación: *“Estabilidad Laboral y Vulneración de los Derechos Constitucionales de los Observadores Hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú”*; por la negligencia funcional de funcionarios de turno, abuso e injusticia en contra del servidor público, que no se le permite gozar de la estabilidad laboral que les corresponde, a pesar de haberse emitido disposiciones legales o lineamientos para el nombramiento del personal contratado, transgrediendo sus derechos laborales de orden constitucional. Estos hechos irregulares, se ha experimentado de la praxis desarrollada en las áreas de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología de Perú – SENAMHI, un organismo técnico especializado del Estado Peruano adscrito al Ministerio del Ambiente, que brinda información científica de manera confiable y oportuna en beneficio de la sociedad peruana, necesarios para el desarrollo sostenible del país, sobre el pronóstico del tiempo y encargado de la asesoría y estudios científicos en las áreas de meteorología, hidrología, agrometeorología, medio ambiente y vigilancia atmosférica.

Esta institución cuenta con observadores para la toma de datos e información hidrometeorológica en todas las estaciones instaladas y distribuidas en lugares adecuados, algunos distantes, inaccesibles, previo estudio técnico dentro del territorio nacional. El personal observador ha sido contratado bajo la modalidad de

servicios personales dentro del régimen laboral de la actividad pública del Decreto Legislativo No. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, por un tiempo determinado para trabajo específico, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 38° del Decreto Supremo No. 005-90-PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa, a pesar que sus labores eran de naturaleza permanente. Posteriormente, a partir del año 2019, el personal nuevo que ingresaba a la institución ha sido contratado con el cargo de operador meteorológico e hidrológico, similar al observador, en la modalidad de contratación administrativa de servicios - CAS, regulado por el Decreto Legislativo No. 1057.

Al observador hidrometeorológico contratado por servicios personales, no se le ha incorporado a la carrera administrativa después del primer año de servicios ininterrumpidos mediante nombramiento a través de concurso, para el primer nivel del grupo ocupacional por la plaza vacante demostrada por las constantes prórrogas de contrato anuales, que contaban con evaluaciones favorables sobre su desempeño laboral; tampoco se le ha incorporado a la carrera administrativa vencido el plazo máximo de contratación de tres años, ni se ha gestionado la provisión o cobertura de la plaza correspondiente, al haber quedado demostrada su necesidad, a pesar que constituía un derecho reconocido, tal como dispone los artículos 39° y 40° del Decreto Supremo No. 005-90-PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa, y la protección laboral que establece la Constitución Política del Perú.

Está plenamente demostrado que los años de prestación de servicios de estos servidores superaron los diez, quince, veinte, veinticinco, treinta años a más de labores ininterrumpidas, no se pagó la compensación por tiempo de servicios - CTS y la asignación por cumplir los veinticinco o treinta años de servicios como servidores públicos, por la irregular contratación de servicios personales dentro del régimen laboral público, con el argumento que las entidades de la administración pública solo podrán contratar por la forma de contratación de naturaleza temporal o accidental para obra o actividad determinada, amparado indebidamente para desconocer sus derechos y beneficios sociales en el último párrafo del artículo

38° del citado Decreto Supremo No. 005-90-PCM, que señala, *“Los servicios prestados en esta condición no generan derecho de ninguna clase para efectos de la Carrera Administrativa”*, con claro desconocimiento del principio de la primacía de la realidad, que conlleva a la desnaturalización de los contratos, ya que se trató de trabajos permanentes que brindaron información confiable, relacionados a la meteorología, hidrología, agrometeorología, el medio ambiente y la vigilancia atmosférica, que es la razón de existencia de la entidad pública, base fundamental del desarrollo de los pueblos que brinda servicios de manera oportuna a favor de las personas naturales y jurídicas.

Por la forma de contratación, dejaron de acumular el periodo de servicios de contratado como tiempo de permanencia en el nivel para el primer ascenso en la carrera administrativa, así como la diferencia de remuneraciones que pudiera haber resultado a favor del servidor para abonarse en forma complementaria al haber correspondiente, limitándose a una remuneración mínima vital, con la prohibición de otros ingresos, subvención o asignación adicional, aprobado por Decreto Supremo No. 150-2012-EF, norma inconstitucional que conculca los derechos de los trabajadores, desagregados en los rubros haber básico, bonificación familiar, bonificación personal y bonificación diferencial; no se pagó horas extras, a pesar que la jornada laboral fueron variadas, prevaleciendo el trabajo, según los resultados, de ocho a doce horas diarias, seguido el de cuatro a ocho horas, entre otros horarios disímiles de la jornada; en algunos casos permanecieron las veinticuatro horas del día, toda vez que hay estaciones meteorológicas e hidrológicas que están instaladas en la propiedad o domicilio del observador, por lo que hacen labores de vigilancia y custodia de los instrumentales y equipos de propiedad del Estado, bajo responsabilidad, así como la limpieza y cuidado permanente de sus instalaciones.

Con relación a la calidad de la validez interna de la investigación, podemos señalar, que el método empleado ha sido el adecuado para la recolección de datos y la información obtenida de trabajo de campo, que fue necesaria para lograr

resultados confiables, de una muestra de 234 legajos del personal observador de los años 2018, 2019 y 2020 para obtener información, así como los datos e informes documentales proporcionados por el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, de manera oficial, a través de correo electrónico, en mérito a las normas de transparencia y acceso a la información pública relacionados a los observadores hidrometeorológicos y operadores CAS; la muestra de 120 trabajadores encuestados del régimen público y privado, con datos cruzados y en algunos casos triangulados, con reportes facilitados que se vaciaron a una ficha de análisis, teniendo en cuenta las variables e indicadores previamente estructurada y validada en un trabajo de investigación y por expertos académicos que imparten cátedra en diversas universidades, así como la elaboración de la encuesta consultada; más aún, si la validación de consistencia interna de dichos instrumentos complementarios también se determinó de acuerdo con la bibliografía propuesta para el desarrollo de la investigación; todo ello garantizó la calidad, validez y confiabilidad de los resultados.

La comparación de los resultados obtenidos en la investigación desarrollada con la revisión bibliográfica ha sido sumamente satisfactoria por sus aportes sobre el tema en el orden legislativo, jurisprudencial y doctrinario, salvo la vulneración de los derechos constitucionales que consideramos lesivo, que contraviene los principios y derechos a la estabilidad laboral de los observadores hidrometeorológicos. No se tuvo en cuenta la necesidad prioritaria de los servicios de carácter técnico-científico de naturaleza permanente, que se demostraron con las prórrogas anuales de los contratos, que sumaron considerables años en su récord de servicios ininterrumpidos.

El enfoque epistemológico que guiaron la investigación, se basó en los presupuestos filosóficos y fundamentos de la estabilidad laboral en el ámbito del derecho del trabajo, lo que fue posible para estudiar la realidad de los observadores hidrometeorológicos, elaborando descripciones, explicaciones, interpretaciones, análisis, entre otros; es decir, las teorías generales del conocimiento particulares de



las ciencias jurídicas; los fundamentos teóricos, a partir de los cuales se han podido conocer los fenómenos desde que se problematizó el objeto de estudio; los procedimientos metodológicos, que fue posible utilizar para interpretar esta realidad y generar el conocimiento nuevo; las estrategias técnicas, que se usaron para conocer el fenómeno en el manejo de los recursos humanos dentro de una entidad de la Administración Pública, que orientaron a través del cuestionario de encuesta y la ficha de trabajo para analizar la información de los legajos personales de los observadores contratados en la institución; que orientaron a los instrumentos, que fue posible considerar para recolectar la información que necesitábamos para conocer los hechos.

Como objetivo general del trabajo de investigación de lineamientos teleológicos ha sido satisfactorio, se ha establecido la relación que existe entre la estabilidad laboral y vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, conseguidos de acuerdo a los resultados de los objetivos específicos de los logros parciales a través de los indicadores, contrato de trabajo, cumplimiento de la norma, cese laboral y el tiempo de servicios, que le han dado la debida consistencia para conseguir los logros terminales, que permitió cumplir con el objetivo general. De esta manera, quedó plenamente establecido, la utilización de los mecanismos legales que contiene el ordenamiento laboral vigente para solucionar el problema planteado.

Se ha logrado los objetivos planteados que permitieron presentar alternativas de solución a un problema laboral; solo exigimos se cumpla estrictamente con la legislación laboral para incorporarse a los observadores hidrometeorológicos a la carrera administrativa del régimen público, o como personal del régimen privado, para lograr de esta manera su estabilidad en el trabajo, con el pago irrestricto de sus remuneraciones, sin limitación, ni restricción alguna como señala una norma inconstitucional, así como el pago de beneficios sociales que les corresponde, y así evitar se siga vulnerando los derechos constitucionales.

En la hipótesis general, se ha demostrado con los resultados, que la estabilidad laboral se relaciona significativamente con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, así como en las hipótesis específicas, los indicadores, contrato de trabajo, cumplimiento de la norma, cese laboral y tiempo de servicios, de igual manera, se relacionan significativamente con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos, rechazándose la hipótesis nula y confirmándose la hipótesis alternativa en la general y específicas.

De los antecedentes nacionales e internacionales, podemos señalar, de la evaluación efectuada en los extremos de comparación, contrastación y discusión de los trabajos de investigación, se ha obtenido como resultado que en la temática y los problemas planteados existen diferencias y ciertas semejanzas en algunos estudios realizados por su propia naturaleza de las investigaciones laborales, donde el trabajador es el pilar fundamental que busca siempre su estabilidad en el trabajo para asegurar su bienestar personal y familiar, toda vez que se trata de derechos fundamentales de la persona humana; en estos trabajos científicos, los investigadores se empeñaron en dar solución a estas situaciones irregulares en la contratación de personal en las diversas instituciones del aparato estatal interno y externo, propuestas coherentes relacionados a la estabilidad laboral absoluta o relativa de los trabajadores, que fue concordante por sus características, pero con perspectivas o visión distintas por las variables y objetivos de investigación.

El trabajo de investigación ha seguido diversas estrategias metodológicas, para lograr los objetivos propuestos; se ha utilizado las técnicas e instrumentos de recolección de datos, del registro documental en función del análisis doctrinario y teórico de las diversas obras, principal procedimiento que apoyó en la elaboración de los instrumentos necesarios para la realización de la investigación científica, que demostró la veracidad de la hipótesis; la observación de los hechos científicos relevantes que sirvieron para el estudio, utilizando los instrumentos de análisis de

reportes e información de legajos personales del observador hidrometeorológico durante la delimitación temporal. Se ha utilizado el procesador sistematizado que ha permitido realizar las técnicas y diseño operacional estadístico, con el fin de obtener frecuencias, porcentajes, tablas, diagramas y figuras en la estadística descriptiva e inferencial para la contrastación y comprobación de la hipótesis enunciada empleando el IBM SPSS Versión 23; la comparación o confrontación jurídica de los sistemas jurídicos extranjeros y del derecho nacional, con la finalidad de identificar las relaciones de similitud y diferencia.

El objeto y rigor científico del trabajo que se pone a disposición de las autoridades universitarias y la ciudadanía en general, esperamos contribuya a la solución de los problemas formulados, que perjudica no solo a los trabajadores que luchan por su estabilidad laboral dentro de la Administración Pública por ser un derecho constitucional, sino también a los funcionarios de turno que conducen las organizaciones estatales que indebidamente ejercen abuso de poder sobre los trabajadores, sin pensar en la temporalidad de los cargos de confianza; los problemas que se hereda se agudiza aún más, con graves consecuencias que puedan generar por una mala gestión pública, que no es nada alentador para el Estado; lo que motivó a formular propuestas y algunas alternativas razonables, para su incorporación de los observadores hidrometeorológicos a la carrera administrativa dentro del régimen laboral público o régimen privado, lo que conllevará a una convivencia pacífica en sociedad, dejando de lado los conflictos al interior de la organización y ante los órganos jurisdiccionales.

Como aporte del investigador, el estudio contribuirá a ampliar los datos e información sobre el tema discutido y su incidencia en la solución de los problemas que aquejan a los servidores públicos, para contrastarlos con otros estudios similares y analizar las posibles variantes, según la naturaleza del servicio que presta la institución pública; de esta manera permitirá mejorar el conocimiento sobre el alcance del problema que existe y las formas de prevenirlo y solucionarlo. La investigación realizada, es el producto de una actividad en la cual se han

utilizado métodos científicos, que ha permitido ofrecer soluciones al problema; se plasma en descripciones, orientaciones y recomendaciones, donde se diagnosticó sus necesidades con el objetivo de ayudar y contribuir a esa causa, a través de una correlación entre el aporte teórico y la corroboración y aplicación de los instrumentos diseñados, encontrando el nuevo conocimiento científico al contexto profesional en que se insertará la investigación y el análisis del objeto, los mismos que se complementan como una unidad dialéctica.

En todo trabajo de investigación existen limitaciones y obstáculos; empero, se ha cumplido con los objetivos propuestos. Se ha obtenido la información oportuna y confiable de la institución; más aún, no hubo impedimento en absoluto por el trabajo remoto a causa de la pandemia por la COVID-19 y la declaratoria del estado de emergencia sanitaria dictada por el gobierno, la misma que ha sido superada a cabalidad, con la data proporcionada de la información de los legajos personales de los observadores hidrometeorológicos por el funcionario competente y las facilidades laudables brindadas durante el estudio.

En este contexto, la investigación se ha desarrollado en cinco capítulos:

Capítulo I: Fundamentos teóricos de la investigación; contiene la descripción del marco histórico, como factor importante en la evolución del conocimiento del origen de la estabilidad laboral, que ha permitido asegurar la vida del hombre y respeto ulterior de la dignidad del trabajador y el reconocimiento de sus derechos constitucionales, así como el derecho al trabajo como necesidad de supervivencia personal y familiar. El marco teórico, se basó en el conocimiento y experiencias que nutrió la investigación, teniendo como base la información seleccionada; las investigaciones nacionales y extranjeras que se tuvo presente para su comparación, contrastación y discusión, que enriqueció al estudio investigativo. El marco conceptual, que ha definido los conceptos que se usaron en la investigación para analizar, explicar e interpretar la información recopilada.

Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables; el planteamiento del problema, donde se sustentó y describió la realidad problemática sobre el abuso del empleador y la arbitrariedad de los funcionarios de turno de una entidad, como organismo estratégico técnico-científico del Estado, que vulnera los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos, en base al marco teórico que ha definido el problema principal y específicos. La finalidad y objetivos de la investigación, que tuvo como propósito garantizar y proteger al servidor público, estableciendo los objetivos general y específicos, delimitando el estudio dentro del espacio geográfico del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, de los años 2018, 2019 y 2020; servidores públicos y privados de la institución estatal encuestados y el análisis de la información de los legajos personales conforme al resultado de la muestra, que justifica la importancia del estudio. La hipótesis general y específicas, formuladas para su contrastación, que se sustentó en la búsqueda del respeto irrestricto de los derechos fundamentales. Los supuestos teóricos, enunciados de carácter general que sustentaron la hipótesis. Las variables e indicadores que permitieron establecer el valor que alcanza una variable.

Capítulo III: Método, Técnica e Instrumentos; la población fue de 597 legajos personales de observadores hidrometeorológicos, y la muestra resultante de 234 legajos; 120 servidores públicos y privados encuestados; el tipo de investigación ha sido aplicada, de nivel descriptivo, su diseño correlacional, que ha permitido conocer el grado de relación de las variables, se utilizó la técnica de análisis de registro documental, y la observación basada en la experiencia fáctica; el uso de instrumentos de análisis de reportes e información de los legajos personales, con una ficha debidamente estructurada, el cuestionario de encuesta e instrumento debidamente validados por expertos académicos, y el apoyo de un procesador sistematizado.

Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados; se presentaron los resultados visualizados en tablas y gráficos de la ficha de análisis de los legajos personales, encuesta e histogramas. Se contrastó la hipótesis utilizando el

coeficiente de correlación de Spearman que discutimos los resultados a partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis alternativa general y las específicas que estableció la existencia de una relación entre la estabilidad laboral y vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú. Se discutió los resultados con otras investigaciones de autores nacionales e internacionales, se hizo la comparación, contrastación, concordancia y correlación positiva de los antecedentes entre las variables y otros indicadores que puedan generalizarse, con un rango de aplicación en otros contextos para otras investigaciones y con nuevas hipótesis.

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones; respondió a la hipótesis de estudio y sus objetivos, que permitió determinar la relación que existe entre las dos variables formuladas y los indicadores, se recomendó a los funcionarios competentes que tienen poder de decisión las alternativas de solución por ante las autoridades involucradas del Poder Ejecutivo, y la propuesta de la derogatoria de una norma inconstitucional de pago de remuneración mensual, y así evitar conflictos al interior de la Administración Pública o ante los órganos jurisdiccionales por eventuales demandas laborales de servidores públicos, que ocasionarían mayores gastos al erario nacional, entre otras sugerencias novedosas, de esta manera velar por el respeto de los derechos constitucionales que con seguridad redundarán en beneficio de la ciudadanía.

EL AUTOR

## CAPÍTULO I

### FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1 MARCO HISTÓRICO

##### 1.1.1 Historia del Derecho del Trabajo

El derecho al trabajo es el derecho fundamental humano, condición esencial e imperiosa necesidad del hombre, distinta en cada época de la historia de la humanidad. Se remonta en varios periodos; la esclavitud, la servidumbre, el sistema corporativo y el asalariado. Las normas jurídicas que regulan el trabajo para una convivencia social pacífica en la actualidad, son el producto de los tiempos transcurridos, de la evolución del trabajo humano, su origen, desde la más remota antigüedad que el hombre desarrollaba un trabajo.

**La Revolución Francesa 1848**, fue una insurrección popular que tuvo lugar en París. Obligó al Rey Felipe I de Francia a abdicar huyendo con su familia a Inglaterra, y dio paso a la II República Francesa que el gobierno provisional proclamó, fijando la jornada laboral en diez - once horas y reconoció el derecho al trabajo para todos los ciudadanos. El Código Civil de Francia o Código Civil de Napoleón de 1804, recoge la primera reglamentación de las relaciones laborales, con algunos principios básicos: libertad de trabajo, autonomía de la voluntad e igualdad de las partes en la celebración de los contratos, la que ha sido ampliamente cuestionada en

otros países, ya que la igualdad entre empresario y trabajador se consideró puramente teórico, dando lugar al desarrollo del Derecho del Trabajo que, entre otros objetivos, ha pretendido proteger al trabajador (Martínez: 2012, p. 211-215).

El Derecho del Trabajo, surge de las nuevas relaciones que se establecieron durante la revolución industrial, donde se fundaron sindicatos que demandaban mejoras socioeconómicas y condiciones de trabajo, que no podían conseguirse a título individual y una regulación que protegiera a la parte más débil, que es el trabajador en la supuesta libertad de contratación.

**Durante el siglo XIX**, fueron naciendo diversas corrientes que exigieron la intervención del Estado en defensa de los trabajadores, como las escuelas intervencionistas y las escuelas socialistas. La intervencionista, el Estado protege a las clases sociales perjudicadas con la libre distribución de la riqueza. El socialismo, formulado por Karl Marx, procuraba sustituir la estructura capitalista por un régimen en que no existiera la propiedad privada de los medios de producción, ni la explotación por unos seres humanos de la fuerza de trabajo o de otros. El objeto del socialismo, es la emancipación de los proletarios por obra revolucionaria de los mismos proletarios.

**Con la Constitución de Weimar - Alemania 1919**, dieron origen al Constitucionalismo Social que estableció el Estado de bienestar y reconoció los derechos de los trabajadores. Se rompe la idea de la igualdad social absoluta, entre empresario y trabajador, considerando que, para efectos prácticos, los trabajadores vivían en una situación económica inferior y deprimida.

**La Organización Internacional del Trabajo - OIT 1919**, se concreta previo al Tratado de Versalles que puso fin a la primera guerra mundial; el



derecho del trabajo adquiere respaldo internacional plasmado en la creación de la OIT, como organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. En este periodo se creó la noción de trabajo decente, que resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral, válida para todas las clases de trabajo, economía formal e informal, y los autónomos con respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el desarrollo integral, la realización personal, la protección de los derechos humanos de las trabajadoras y trabajadores domésticos en la reforma laboral mexicana que la OIT se pronunció mediante el Convenio 189 y la Recomendación 201, la recomendación sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (Ministerio de Justicia: 2008, p. 515).

**La Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948**, considera el fundamento de las normas internacionales sobre derechos humanos; toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a una remuneración en condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual, sin discriminación alguna; el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a la duración del trabajo y vacaciones periódicas; a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses; que le asegure a su familia, una existencia de vida conforme a la dignidad humana y otros medios de protección social (Haro: 1998, p. 131).

**El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 1966**, recoge el Derecho al Trabajo como uno de los derechos económicos, sociales y culturales. Los Estados Partes 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, que le proporcione y asegure una remuneración o salario equitativo e igual a todos

los trabajadores por trabajo de igual valor y condiciones de existencia digna, así como la seguridad y la higiene en el trabajo, la oportunidad de ser promovido, dentro de su trabajo a la categoría superior, al descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación de las horas de trabajo razonables, a fundar sindicatos, con sujeción a los estatutos de la organización y a afiliarse para la defensa de los intereses económicos y sociales, el derecho a la huelga de los trabajadores, entre otros (Haro: 1998, p. 152-154) .

**La Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos 1981**, así como en la declaración y pacto precedente, enfatiza, que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, y recibirá igual salario por igual trabajo; sin embargo, casi en ningún país del mundo se cumplen con estos compromisos asumidos, por la desigualdad que impera en todas las instituciones laborales. Con relación al salario, el mismo trato desigual si parte del empleador, salvo en casos que se haya logrado este derecho, a través de las negociaciones colectivas de los pliegos de reclamos presentados por los sindicatos (Martínez: 2012, p. 214).

## **1.1.2 Etapas de la evolución histórica**

### **1.1.2.1 Trabajo de apropiación**

En los inicios de la civilización humana, cuando se organizaban en agrupaciones, clanes o tribus debido a que no existían Estados, se dio una constante búsqueda de alimentos, enfrentando los duros cambios climáticos, se movilizaban para conseguir todo lo necesario para la supervivencia; de allí nace los pueblos nómadas donde imperaba la apropiación de elementos como se hallaba en la naturaleza, indispensable para su sustento, vestido, armas, entre otros, sin dejar al margen la etapa de la caza, la pesca, la apropiación y recolección de frutos que de vez en cuando producían.

### **1.1.2.2 Agricultura y ganadería**

Con el avance de la civilización, los pueblos se hacen sedentarios, estableciéndose en un lugar sin movilizarse constantemente en busca de los elementos que necesitaban; fue una forma de vida ligada al cultivo de las tierras mediante la agricultura y la ganadería, lo que impulsó el cultivo de grandes unidades pecuarias y ganaderas que los clanes o tribus nómadas llevaban consigo; constituyéndose el trabajo en una forma comunitaria, donde las propiedades de estas tierras y ganados ya era familiar o comunal.

### **1.1.2.3 La esclavitud**

Consiste básicamente en que unos hombres consideraban a otros reducidos a la condición de esclavos, como si fuese cualquier objeto o cosa, una bestia de carga que aprovechaban su fuerza y su trabajo, como si se tratase de un animal. En aquella época se consideraba totalmente natural, ya que la esclavitud aparece principalmente de la situación de los prisioneros de guerra, y, aun, de alguna manera se consideraba humanitario cambiar esa muerte por la conservación de ese prisionero con el fin de utilizarlo como esclavo, que fue reglamentada en el Derecho Romano y la Legislación Judía. Otras causas secundarias de esclavitud surgen después a cambio de deudas que no podían pagar; el que los padres vendan a sus hijos que no pueden alimentar, en vez de exponerlos o abandonarlos para que murieran, como lo autorizaba el Derecho. Posteriormente, se destruye la estructura de la esclavitud con el Cristianismo, no de inmediato, sino fue una lucha consecuente en el tiempo, desde un principio por suavizar la condición del esclavo, y la igualdad substancial de todos los hombres.

#### **1.1.2.4 La servidumbre**

Típica de la Edad Media, al no existir Estados poderosos, los hombres sienten la necesidad de agruparse alrededor de un señor que posee elementos mayores para protegerlos. En un contrato de fidelidad o alianza *-foedus-* por el que el señor feudal se compromete a proteger o defender a los siervos y sus familias, a cambio de la obligación de estos de prestarle ciertos servicios. El siervo está ligado a la tierra que cultiva, cuyos frutos son parte para él y parte para el señor.

#### **1.1.2.5 El artesanado**

La característica principal del artesanado radica en que la acción de los instrumentos y máquinas es mucho menos importante en la producción que la pericia del trabajador: la calidad, cantidad de la obra depende de esa pericia. Otra característica es el productor quien pone el trabajo y el propietario de los instrumentos, quien renta el local de la producción, que puede ser familiar o personas fuera de la familia, que pasan a convivir con el maestro como si fueran familiares suyos. Pueden decirse que en esta etapa surgen los primeros elementos de la división del capital y el trabajo.

#### **1.1.2.6 El maquinismo**

La revolución industrial fue producto de los nuevos inventos o máquinas sobre todo la de vapor y los telares, nace el moderno mundo del trabajo. El dueño es propietario de las maquinarias y beneficiario directo de las ganancias que se producen. De allí surge la separación del capital y el trabajo, del empleador y el empleado, la prestación de los servicios es a cambio de un salario que no es proporcional a las ganancias que se obtengan, ni a intervenir en la gestión de la empresa, su trabajo se circunscribe en virtud a un convenio o contrato de trabajo.

### **1.1.2.7 Producción en serie**

Muchos consideran como una segunda revolución industrial, el trabajo realizado sobre la base de una máxima especialización y resultado principal de la máquina deshumaniza al trabajador y sujeta a una dependencia más estrecha del empresario, ya que su radio de conocimientos y capacidades es muy pequeño, aunque su remuneración se torne más elevada.

### **1.1.2.8 Computación electrónica y robótica**

La invención de las máquinas de computación electrónica y el avance de los medios de comunicación producen un nuevo impacto en las características de trabajo y en las relaciones entre empleador y trabajador. La posibilidad de hacer rápidamente, cálculos y operaciones que en otros tiempos exigían meses, ponen en marcha toda la estructura técnica y administrativa de la empresa, permitiendo mejoras en sistemas, calidad y control antes no vistas, basta con pensar en toda la regulación automática de las máquinas que se controlan en gran parte a sí mismas, a través de todos los modernos sistemas de realimentación *-feedback-*. Esta invención es beneficiosa en muchos aspectos en la forma de trabajar; empero, desplaza a los trabajadores; muchas actividades que antes realizaban los hombres ahora son transferidas a las máquinas, dejando a los primeros mucho tiempo para poderse dedicar a otras actividades de mayor cuantía, como la programación de esas modernas máquinas, el estudio y la investigación de mejores sistemas, entre otros, pero con el riesgo del desempleo (Reyes Ponce Agustín, citado por Haro: 2013, p. 6-10).

### **1.1.3 Antecedentes históricos de la estabilidad laboral**

El trabajo universal, un medio de lucha y adaptación del hombre en la naturaleza, en épocas anteriores, constituyó una realidad indispensable para asegurar la vida del hombre. Posteriormente se dieron formas especiales de subordinación como la esclavitud en la época antigua, siervos de la gleba, más tarde, la época del corporativismo, en la edad media; aprendices, compañeros, oficiales, maestros en Francia; hasta que en el siglo XVII, la relación laboral, nos dice Vásquez Vialard, adquirió las características que hoy presenta.

A partir de la libertad de trabajo se prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio, así como cualquier forma de esclavitud. Si tenemos en cuenta que la libertad de trabajo garantiza la libre decisión de trabajar o no, de ella se desprende que está prohibido imponer el trabajo a quien no quiere realizarlo. Por ello, de la libertad de trabajo se derivan la prohibición del trabajo forzoso y la esclavitud (Landa: 2017, p.148).

A nivel internacional, el derecho de estabilidad en el trabajo en el transcurso de la historia, está ligado indisolublemente a la relación jurídica laboral permanente que deviene de un contrato de trabajo a plazo indefinido, es así que la estabilidad laboral ha fluctuado desde una relación permanente, estable, duradera, como es el de la esclavitud en la época antigua, la servidumbre en la edad media, a la inestabilidad del trabajador en el siglo XVIII, como consecuencia de la invención de la máquina. El advenimiento del maquinismo con el consiguiente incremento superior de la producción, trajo consigo la eliminación de inmensas masas de trabajadores.

Es evidente, que la lucha por la estabilidad laboral se inicia conjuntamente con la industrialización o maquinismo por sus efectos adversos, que llevaron al trabajador a partir del siglo XIX al capital de la

revolución industrial inglesa; el incremento incesante de la producción que desplazó a los trabajadores de los establecimientos industriales, por la automatización, lo que llevó a muchos obreros a considerar como su primer enemigo a las máquinas; muchos de los principales levantamientos del proletariado de esa época tuvieron por objeto la destrucción de las máquinas y el asesinato de sus inventores, miles de trabajadores quedaron en la desocupación, viéndose compelidos a la miseria y a ofrecer un trabajo en condiciones muchas veces inhumanas y con una exigua remuneración, lo que generó una desesperada competencia.

Estos problemas dieron origen a los movimientos gremiales y luchas sindicales, se manifestaron a través de la presentación de los pliegos de reclamos que se concretaron después de las negociaciones entre empleadores y trabajadores en convenios colectivos de trabajo, con miras de alcanzar mejoras económicas y condiciones de vida de los trabajadores y de su familia, así como el desarrollo de la industria, con el logro del incremento de la producción y productividad, en busca de una ocupación, obligada a trabajar de toda persona con capacidad y el riesgo por la realidad socioeconómica en que se vivía y las leyes laborales, cuya tendencia flexibilizadora del contrato de trabajo con miras al incremento del empleo, no han logrado su objetivo. Estamos convencidos que respecto al derecho de estabilidad laboral del trabajador honesto, eficiente, preocupado y dedicado a su capacitación permanente no es contradictorio al desarrollo socioeconómico; por el contrario, es indispensable para alcanzar este fin.

El Código de Comercio Español de 1885 sirvió de modelo a la mayoría de las legislaciones latinoamericanas, mediante el cual se establecían diversas causales de despido que se introdujeron en la figura del preaviso; como causales, en ese entonces, fue el fraude o abuso de confianza en las gestiones que hubieran confiado; hacer una negociación por cuenta propia y sin conocimiento expreso y licencia del principal; faltar gravemente el

respeto y consideración debidos al principal, a su familia o dependencia. El Código de Comercio Peruano de 1902, que constituye una relación jurídica distinta a la relación laboral, consideró las causales de despido tal y como establecía exactamente el Código de Comercio Español.

Casi al finalizar el siglo XVIII, específicamente a las finales del año 1880, se promulga la primera ley de estabilidad laboral en Francia, única en el mundo en ese entonces, la misma que protegía al trabajador en caso de despido, y los primeros años del siglo XIX, las relaciones laborales y contratos de trabajo siguieron rigiéndose por lo establecido en los códigos civiles occidentales, en la que la voluntad de las partes debía salvaguardarse y fundamentarse.

Durante la época contemporánea, se han dado normas orientadas a tutelar el contrato de trabajo a plazo indeterminado a nivel de los países del mundo dadas por la Organización Internacional del Trabajo - OIT en las recomendaciones Nos. 166, 168 y 169. El artículo 4º del Convenio 158, determina que no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o conducta, o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa.

Abundando los aspectos relativos a los antecedentes del derecho a la estabilidad laboral a nivel nacional, observamos que ha fluctuado de una relación jurídica estable en la época del incanato al abuso del derecho durante la época de la conquista, a pesar de los esfuerzos de los trabajadores por alcanzar reivindicaciones, entre ellos, el derecho a la estabilidad en el trabajo, durante la época republicana; observamos que en nuestros días el desempleo y el subempleo siguen siendo un problema que requieren solución para alcanzar el desarrollo socioeconómico; consideramos indispensable la inversión de capitales nacionales y



extranjeros , la capacitación permanente del trabajador y la creatividad para la generación de empleos.

En la Constitución de 1920 se ampara el derecho del trabajo, ya que en ninguna de las constituciones que se dieron anteriormente protegían el derecho del trabajador; esta Constitución recibió la influencia de la Constitución Política Mexicana y de la Constitución de Weimar de 1919. La Constitución Política de 1979, garantizó el derecho al trabajo, y el derecho a la estabilidad del trabajo; la Constitución Política de 1993, igualmente garantiza los derechos de los trabajadores y la estabilidad relativa; el artículo 27º, establece “*La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario*”. El despido sin causa justa generalmente hace respetar sus derechos en los fueros jurisdiccionales.

#### **1.1.3.1 Antecedentes históricos de la estabilidad laboral en el Perú**

Constituyen antecedentes de este derecho la Ley No. 4916, promulgado el 7 de febrero de 1924, durante el gobierno del Presidente Augusto B. Leguía; esta ley en el inciso a) del artículo 16º confirió libertad al empleador de poner término al vínculo laboral, siempre que cumpla con el preaviso de noventa días o le facultó el pago de la indemnización equivalente a este periodo; obligó al trabajador en caso de retiro voluntario a dar aviso con cuarenta días de anticipación.

El 19 de noviembre de 1970, se institucionalizó por primera vez en nuestro país el derecho de la estabilidad laboral absoluta, al promulgarse el Decreto Ley No. 18471 durante el gobierno de facto del General Juan Velasco Alvarado, que exigió al trabajador para alcanzar este derecho un mínimo de cuatro horas de trabajo y tres meses del periodo de prueba, bajo la dependencia de un mismo empleador; plazo que fue ampliado por el Decreto Ley No. 22126 promulgado el 21 de marzo de 1978 durante el

gobierno de Francisco Morales Bermúdez que derogó al anterior; este dispositivo eleva el periodo de prueba de tres meses a tres años, entendiéndose una estabilidad relativa.

Ambos dispositivos señalados precedentemente, no resolvieron el problema del desempleo y subempleo que aquejaban en nuestro país; el primero, fue bien recibido por los trabajadores; el segundo, por los empleadores; empero, ninguno dio la solución al problema de la desocupación; es así que se emite la Ley No. 24514 el 4 de junio de 1986, con miras a buscar la solución del desempleo, en mérito de los alcances del artículo 48° de la Constitución Política de 1979; sin embargo, no dieron los resultados esperados, toda vez que no se plasmó con la eficacia de los fines que perseguía por la aplicación de los programas de emergencia estipulados, entre otros aspectos.

El 8 de noviembre de 1991 se promulgó el Decreto Legislativo No. 728, Ley de Fomento del Empleo, el cual legisla, que para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada; posteriormente fue unificada por el Decreto Supremo No. 05-95-TR y actualmente vigente el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral del 21 de marzo de 1997, que establece las causas justas de despido relacionadas con la capacidad y la conducta del trabajador, que incorpora en esta última, la falta grave, que es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

Con fecha 27 de junio del 2008 se expidió el Decreto Legislativo 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, que tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública; constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. Este régimen laboral especial tiene carácter transitorio, se celebra a plazo determinado y es renovable. Dispone en lo sucesivo la prohibición de suscribir o prorrogar contratos de servicios no personales o de cualquier modalidad contractual para la prestación de servicios no autónomos y faculta para sustituirlos antes de su vencimiento por contratos CAS.

Posteriormente, con fecha 04 de julio de 2013, se publicó la Ley No. 30057, Ley del Servicio Civil, cuyo objeto es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas, y su finalidad es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran. En cuanto a su régimen disciplinario y procedimiento sancionador, considera según su gravedad, que pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo.

#### **1.1.4 La estabilidad laboral y el desarrollo histórico de los derechos constitucionales de los trabajadores**

A través de las constituciones peruanas se puede apreciar un desarrollo y evolución de las instituciones del Derecho Laboral, así como las diversas ideologías que imperaron en cada coyuntura y los factores políticos, sociales y económicos que intervinieron al momento del debate constituyente. El tema del trabajo puede ser utilizado para atender ciertas demandas sociales o manejar las presiones sociales, tal como ocurrió en la Constitución de 1933, incorporar derechos líricos o genéricos como la Constitución de 1979 o un medio para acceder a la ciudadanía como sucedió con las constituciones del siglo XIX.

Entre todas las constituciones, la que más dio importancia al tema laboral fue la Constitución de 1979, que le otorgó un acápite especial sistematizada dentro de su estructura, lo que se puede afirmar que ha sido la que mejor ha abordado el tema del trabajo, que trató sin reparos los derechos laborales de los trabajadores. El artículo 48° de esta Carta señalaba: *“El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada”*; en consecuencia, podemos señalar que con una nueva Constitución se incorporaban nuevos derechos, nuevas prerrogativas, nuevos esquemas de trabajo, reconocer y regular una serie de derechos laborales ausentes o deficientemente abordados por las constituciones anteriores, siguiendo a Marcial Rubio Correa (Rubio: 1978, p.95 y ss.).

En el año 1975, en el gobierno del régimen militar se inicia el proceso de desgaste de esta dictadura, con una aguda crisis económica como inflación, falta de divisas, desempleo, deficiencias de diversas instituciones creadas por las reformas y una política dura contra sus opositores, lo que desencadena una serie de protestas y marchas que tienen el nivel más alto con

paralizaciones y huelgas regionales y nacionales, que genera que el régimen militar convoque a elecciones para una Asamblea Constituyente, para posteriormente convocar a elecciones presidenciales, instalándose el 28 de julio de 1978. Se culmina la redacción del texto de la Constitución de 1979 que entró en vigencia el 28 de julio de 1980, fecha en que fue instaurado el gobierno civil de Fernando Belaúnde Terry (Toyama: 2015, p.11).

La Constitución de 1993 actualmente vigente, señala en su artículo 27º: *“La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”*; consideró disposiciones sobre estabilidad laboral, participación de los trabajadores en la gestión y propiedad, jornadas de trabajo acumulativas o atípicas. Asimismo, se reconocen una serie de derechos como el derecho al trabajo, a la seguridad social, a la educación, entre otros, se asigna un papel fundamental al Estado en la vigencia, promoción y respeto de estos derechos de nivel constitucional.

Con la entrada de la Constitución vigente y la promulgación del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Fomento del Empleo en noviembre de 1991, se produjo una gran transformación de carácter flexibilizador de nuestra legislación laboral, al optar por una regla que reemplaza a la estabilidad laboral absoluta, que estipulaba que el trabajador no podía ser despedido sino por falta grave y sustituye la estabilidad relativa, que mantiene una regulación ambigua sobre la estabilidad laboral, reservándose la reposición para los casos de los despidos que afectan derechos constitucionales (Haro: 2015, p. 269).

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, anota que cada legislación establecerá el mecanismo de protección contra el despido arbitrario. En efecto, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución de 1993 expresamente señala, que las normas relativas a los

derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú. En ese contexto, el contenido del derecho al trabajo y de la estabilidad laboral, reconocidos en los artículos 22° y 27° de la Constitución, respectivamente, debe ser interpretado de conformidad con lo previsto en los artículos 6° y 7° del Protocolo Adicional que se refieren a los mismos derechos. En este sentido, se delega a cada país la posibilidad de regular la protección que estime conveniente ante un despido arbitrario (Toyama: 2015, p. 20).

El Convenio Internacional del Trabajo No. 158 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, no ratificado por el Perú, pero que tiene la eficacia de una recomendación, señala que la legislación de los países puede reconocer la estabilidad laboral de salida absoluta o relativa; es válido que la Constitución de 1993 no haya reconocido un tipo de estabilidad laboral: de entrada o de salida, en este último caso, absoluta o relativa a los trabajadores. El Tribunal Constitucional tiene una posición diferente, y desde setiembre del 2002, viene declarando la inconstitucionalidad de los despidos sin expresión de causa, de tal manera que no deberían aplicarse los alcances de las normas peruanas que desarrollan esta materia, considerando que los derechos previstos en la Constitución se interpretan de acuerdo con las normas internacionales sobre derechos humanos aprobados por el Perú.

### **1.1.5 El rumbo histórico del concepto Constitución**

Enrique Álvarez Conde. Curso de derecho constitucional. Madrid: Tecnos, 1999, citado por Víctor García Toma, señala que normalmente suele atribuirse a los hebreos el primer concepto de Constitución, en el sentido de haber reconocido la existencia de una norma suprema emanada de la voluntad divina vinculante por igual, de manera inexcusable a los

gobernantes y gobernados; la que a su vez, actuaba como límite a la acción de aquellos.

Aristóteles en su libro *La política* establecerá la distinción entre *politeia* (Constitución como sistema de gobierno) como el orden tangible y concreto de la ciudad; concibiendo que ella expresa la forma efectiva que estructura su vida y *psefisma* (decreto), que es concebida como un elemento configurador de la polis; por tal ordenador y organizador del Estado que fue una visión aristotélica, tal como advierte Georg Jellinek. *Teoría General del Estado*. Buenos Aires: Albatros, 1954. La Constitución aristotélica regla la autoridad y confiere a cada polis su metodología de vida política que la diferencia de sus homólogos; entonces, atribuimos a Aristóteles a lo que actualmente conocemos como sistemas de gobierno (monarquía, aristocracia, democracia). En consecuencia, alude a un estatuto regulador del poder estatal. Asimismo, señala que en el siglo XVI aparecerá el concepto de ley fundamental. Esta tiene una fuerza superior a las demás leyes. El propio rey está obligado respecto de ella, y no la puede modificar por sí solo (García: 2015, p. 26 y 28).

Javier Pérez Royo. *Curso de derecho constitucional*. Madrid: Marcial Pons, 2000, refiere que durante el periodo de la República Romana (509 a 27 d.C.) las normas ordenadoras del cuerpo político eran denominadas constituciones. En dicho texto se hacía referencia a la *constitutio populi* o estructuración orgánica del gobierno del pueblo. Además considera que la noción de Constitución tal como hoy la entendemos, es la expresión típica del auge de la ilustración. Dicho movimiento intelectual desarrollado entre 1715 y 1784 afirmó el predominio de la razón, la igualdad intrínseca de los hombres, la existencia de derechos naturales inviolables y la defensa de la libertad frente al abuso del poder absolutista.

El uso de la expresión Constitución aparecerá expresamente en la literatura político-jurídica romana a través de Marco Tulio Cicerón (106-43 a.C.), en su obra De República. Así, será aplicada a las leyes imperiales (Digesto 1,2,1,2), las que aludían a las decisiones supra del emperador.

Debe advertirse que no todas las decisiones del emperador tenían el mismo carácter, ya que existieron los edictos que eran decisiones con fuerza de ley; los decretos que se dictaban para específicos casos judiciales; los mandatos que eran instrucciones administrativas dirigidas a los gobernadores de provincia; y los rescriptos que eran las consultas absueltas a un magistrado, con el formato de cartas o notas escritas debajo de una demanda de un particular.

Durante el periodo de la Edad Media aparecerá el concepto de *lex terrea* que aludía a la existencia de una norma rectora que regulaba la relación entre el rey y sus vasallos. En ese contexto, se empieza a construir la idea de Constitución basada en los pactos y convenios que se utilizaban para sustentar y limitar los poderes eclesiásticos y señoriales; vale decir, a modular las relaciones de poder. Tales los casos de la Carta Magna (1215) o el Estatuto de Tallagio (1297).

En la Edad Moderna (siglo XVI) aparecerá la noción de Constitución como eje de la unidad política estatal por encima del rey y de las demás leyes. Se manifestará bajo la noción de ley fundamental y en un principio integrada por las reglas de sucesión monárquica, la regulación y obligatoriedad de las convocatorias a los representantes estamentales del reino, la reserva de no enajenabilidad del patrimonio real y los primeros rasgos de limitación del ejercicio del poder político.

La idea de Constitución aparecerá primero a través del juez Edward Coke quien en el caso Bonham (1610) consignará al *Common Law* como derecho



limitativo de los poderes reales. En cierto modo la consideraba como el fundamento del sistema político imperante. Posteriormente, reaparecerá durante la Revolución Puritana generada a mediados del siglo XVII (1640-1688). Dicho proceso encabezado por miembros de una secta de rígidos presbiterianos conducidos por Oliverio Cronwell, surgirá como una protesta frente a la pretensión del Parlamento Largo de ejercer una autoridad absoluta e ilimitada.

El reporte del Comité de Trabajo Constitucional de 1789, se expondrá lo siguiente: *“Hemos pensado que una Constitución no es otra cosa que un orden fijo y establecido de la manera de gobernar (...) que este orden no puede existir sino está apoyado en reglas fundamentales, creadas mediante el consentimiento libre y formal de la Nación o de quienes ella ha elegido para que la representen (...). Así pues, una Constitución es una forma precisa y constante de gobierno, o, si se prefiere, la expresión de los derechos y obligaciones de los diferentes poderes que lo componen. El Estado sentenciará que una Constitución se forje por la voluntad popular y para la limitación del poder”*.

El concepto Constitución adquirirá aceptación general, como consecuencia del auge de las ideas liberales insertas en las triunfantes revoluciones inglesa, francesa y norteamericana. Así, se reconocerá como las primeras constituciones propiamente dichas a las que surgieron en los Estados Unidos (1787) y Francia (1791, 1793 y 1795). El constitucionalismo americano fue desde sus inicios la expresión de un texto jurídico preeminente sobre la ley; a diferencia del europeo en donde fue observado como documento predominantemente político y en donde la ley solo quedaba sujeta a sus principios informadores.

Mauricio Fioravanti. Constitucionalismo experiencias históricas y tendencias culturales. Madrid: Trotta, 2014, señala que, el

constitucionalismo europeo se forjó en la tesis jurídica del Estado de Derecho fundado en la ley; en tanto que el norteamericano se sustentó en la idea jurídica del Estado Constitucional fundado en la supremacía de la Constitución (García: 2015, p. 31).

Carlos Alberto Olano. Derecho constitucional e ilustraciones políticas. Bogotá: Temis, 1987, señala que *“en la época moderna no es concebible un Estado sin su respectiva Constitución, la cual se puede considerar como un complejo de normas jurídicas que determinan no solo la organización fundamental, el modo de ser y de obrar del Estado mismo, sino la relación entre el poder público y los ciudadanos”*. Por dicha razón sostiene que, en puridad, el Estado no tiene una Constitución, sino que es en sí mismo una Constitución, ya que esta es quien organiza el ejercicio del poder que ostenta y establece las metas justificatorias de su creación (García: 2015, p. 31 y 32).

No todas las reglas de derecho relativas a las instituciones políticas están contenidas en la Constitución. Se encuentran también en las leyes ordinarias, en los derechos y los reglamentos del Gobierno, en las órdenes de los ministros y las autoridades locales, en las resoluciones de las asambleas, en las costumbres jurídicas o en los principios generales del derecho, entre otros. El derecho constitucional las estudia todas, cualquiera que sea su fuente; a pesar de su nombre, no es únicamente el derecho de la Constitución. Ahora bien, se ha dicho que una institución es un conjunto de reglas sociales relativas a un mismo campo o a un mismo objeto. Unas son reglas jurídicas, establecidas y sancionadas como tales por el Estado, y las otras son reglas no jurídicas de las instituciones políticas que son muy amplias por simples usos sociales, que estudia el derecho constitucional (Blancas y Rubio: 1987, p. 3-4).

### 1.1.6 Historia de las constituciones del Perú

**La Constitución de 1823**, solo llegó a regir a partir de 1827; esto es, desde la caída del régimen de Bolívar hasta la promulgación de la Constitución de 1828. El artículo 4º establecía que si la nación no conserva o protege los derechos legítimos de todos los individuos que la componen, ataca el pacto social (Ramos: 2018, p. 19).

**La Constitución de 1826**, fue el producto de la ambición política y la vanidad de un hombre. El Libertador Bolívar aprovechó de la inquietud y de la zozobra nacional al frente de la lucha con los ejércitos realistas y de las divisiones de nuestros políticos, para conseguir del Congreso apruebe esta Constitución. La Carta Magna hizo a Bolívar presidente vitalicio y le otorgó las facultades monárquicas de elegir a su sucesor. La aberración más grande en una democracia y al frente de una lucha que los hijos ponían en riesgo sus vidas por la patria y la libertad. La Constitución vitalicia reconocía cuatro poderes: el electoral, el legislativo, el ejecutivo y el judicial (Ramos: 2018, p. 27-28).

**La Constitución de 1828**, es una de las más importantes en la historia nacional. Manuel Vicente Villarán consideraba el primer experimento de una distribución equitativa de los poderes públicos, y un ensayo adecuado y bastante feliz de la organización del Estado peruano (Ramos: 2018, p. 35). Nuestro país se consolidó, probablemente para siempre, como un Estado unitario, se pensaba que el federalismo fomentaría la anarquía y la debilidad que defendía en su momento el desaparecido Sánchez Carrión (Ramos: 2018, p. 37).

**La Constitución de 1834**, era casi la misma que la del año 1828, no contiene ninguna novedad, decía Toribio Pacheco, salvo algunas modificaciones, es de estructura simple. Tuvo la mala fortuna de imperar en

un periodo en que el país se hallaba conmovido por las guerras civiles. Prácticamente estuvo en suspenso por este estado de trastorno en el país durante el periodo de 1834 a 1839. En este período tuvo lugar el famoso ensayo de la Confederación Perú - Boliviana encabezado por el general Santa Cruz (Ramos: 2018, p. 49).

**La Constitución de 1839**, patrocinada por Agustín Gamarra, una vez que sucumbió la Confederación Perú - Boliviana. Las atribuciones del Poder Ejecutivo, saltan a la vista. El marcado centralismo es otro de sus rasgos, paradójicamente se dictó en Huancayo. Incorpora un órgano de defensa de la Constitución: el Consejo de Estado destinado a examinar los actos normativos del Estado suponía un considerable avance. Manuel Vicente Villarán puntualiza que la Constitución de 1839, se inspira en el propósito de organizar el Poder Ejecutivo sobre bases sólidas, con la mira de ponerlo en aptitud de unificar el país y mantener la paz pública. Esta Constitución marca un periodo de legislación más avanzada en el país. Cristalizó las corrientes del derecho dominante en aquella época, desde el punto de vista de los principios y de las doctrinas (Ramos: 2018, p. 54).

**La Constitución de 1856**, según Pérez Liendo, marca otro interesante período del derecho público, que encarna una dogmatización liberal de la política y de las corrientes de opinión en aquellos momentos. Esta Constitución fue liberal no en el sentido del sectarismo religioso, sino en el de doctrinas políticas de gobierno más amplias y justificativas. La Constitución de 1856, a partir del reconocimiento de la inviolabilidad de la vida humana, abolió *in totum* la pena de muerte. “*La sociedad no tiene derecho de matar*” había sostenido José Gálvez abanderado de esa decisión. Nadie es esclavo en la República, en una sola fórmula incluía la prohibición del nacimiento en condición de esclavitud y la imposibilidad de continuar como esclavo si había ingresado en ese estado al Perú (Ramos: 2018, p. 63). La ley es nula y sin efecto en cuanto se oponga a la Constitución, en forma

implícita se dejaba en manos del Poder Judicial la inaplicación de las leyes contrarias a la Constitución, y los jueces no lo entendieron así.

**La Constitución de 1860**, fue aprobada en el gobierno de Ramón Castilla. La Constitución de 1860 anota Manuel Vicente Villarán, es un espíritu de conciliación entre las tendencias contrarias manifestadas por la Constitución de 1839 de un lado, y de otro, por la Constitución de 1856. Busca una conciliación entre la tendencia a extremar la fuerza y la autoridad del Poder Ejecutivo, dando al Presidente de la República un poder demasiado grande y la tendencia antagónica de la Constitución de 1856 de debilitar excesivamente la fuerza y el poder del Presidente de la República, llevándola a extremos que significan completa tutela y completa impotencia para el Poder Ejecutivo en relación al Congreso. El Congreso de 1860 restableció la pena de muerte que la limitaba al homicidio alevoso (Ramos: 2018, p. 74).

**La Constitución de 1867**, buscó la estabilidad laboral de la burocracia cuando estipulaba la necesidad de juicio para remover a los empleados judiciales o de hacienda. Insistió en la plena abolición de la pena de muerte. Implantó la libertad de enseñanza en todos los niveles educativos: primario, secundario y superior. Un sentimiento humanitario le recorre cuando prohíbe toda severidad innecesaria en la custodia de los presos. La vocación moralista también se halla presente, incluye entre las causas de suspensión de la ciudadanía notoriamente vago, jugador, ebrio o estar divorciado por culpa suya. O entre las situaciones que dan pie a la pérdida de la ciudadanía a la quiebra fraudulenta y el tráfico de esclavos, cualquiera que sea el lugar donde se haga.

Se advierte en la Constitución una abierta hostilidad hacia el clero, rechaza la elección como representantes al Poder Legislativo de arzobispos, obispos, eclesiásticos que desempeñan cura de almas, gobernadores

eclesiásticos, vicarios capitulares, provisosos y demás miembros de los cabildos eclesiásticos (Ramos: 2018, p. 78-79). Se prolongó su vigencia casi sesenta años, hecho insólito en el Perú.

**La Constitución de 1920**, aprobada durante el Oncenio de Leguía. Constituyó un verdadero cambio de paradigma, se inauguró el constitucionalismo social en el Perú. Nacían así los derechos de segunda generación. Su importancia radica en que es el primer documento constitucional que reconoce la situación de los integrantes de comunidades indígenas, el fomento de la instrucción de los ciudadanos, el fomento de su participación en los asuntos de la cosa pública. Se trató de involucrar más al ciudadano con el Estado. Se restableció el Consejo de Estado pese a todos los vaivenes que luego dicho órgano experimentaría.

El constitucionalismo social, nacido en Querétaro en 1917 influyó en el constitucionalismo, y sobre todo en la política latinoamericana y desde luego, en la peruana. Las normas relacionadas con las comunidades indígenas y con conocidos derechos laborales y sociales ligan el constitucionalismo social a la Carta de 1920. Es un hecho que el constitucionalismo social inspiró la política como la conducta tanto de los regímenes democráticos como de los regímenes autocráticos bajo la vigencia de la Carta de 1933 (Ramos: 2018, p. 82).

**La Constitución de 1933**, promulgada el 9 de abril de 1933 en el gobierno de Sánchez Cerro. Se trata de los documentos más trascendentales por todo lo que supuso a nivel de reconocimiento de los derechos económicos, sociales y culturales, los cuales son reconocidos en la Constitución vigente. Apunta Jorge Basadre, el Congreso Constituyente de 1933 elaboró un texto constitucional, que a base del recuerdo de los abusos del gobierno de Leguía, aparece favorable a la influencia parlamentaria con

tendencia a recortar de modo peligroso funciones y privilegios del Poder Ejecutivo, en especial del Presidente de la República.

Dispuso la proscripción de partidos políticos de organización internacional. Se reguló la pena de muerte que el Código Penal de 1924, en una línea humanitaria, no había tratado. Se reafirmó el derecho de sufragio para los ciudadanos que sepan leer y escribir. Una institución interesante del derecho procesal constitucional que nos legó esta Carta fue la Acción Popular, que procedía contra decretos y resoluciones dictadas por el Ejecutivo, siempre que tuvieran carácter general, se aplicó con la entrada en vigencia de la Constitución de 1979.

Luis Antonio Eguiguren señala: desde la Constitución de 1822 hasta la que nos rige, el esfuerzo del legislador ha consistido en estructurar la norma fundamental sin traicionar el espíritu democrático de nuestras instituciones. Toda Constitución conserva principios fundamentales que no se pueden suprimir, porque sería atentar contra su esencia misma (Ramos: 2018, p. 98).

**La Constitución de 1979**, fue promulgada por una Asamblea Constituyente, en el marco de un proceso de transición y mudanza de una dictadura militar a una democracia incipiente. Ha tenido defensores y detractores. Entre los primeros se encuentra Alberto Ruíz-Eldredge, y en su momento Enrique Bernales Ballesteros. Introdujo la Carta de 1979 el control concentrado de la Constitución a través del flamante Tribunal de Garantías Constitucionales. Hasta entonces se había privilegiado únicamente al control político, a cargo ya sea del Congreso o del Consejo de Estado. En efecto, una de sus señas de identidad más saltantes fue la creación de una “jurisdicción constitucional”. Su inspiración fue la Constitución española de 1978, pero también en la Constitución de la Segunda República española de 1931, de donde recogió el nombre. Con ella quedaban claramente definidos al *habeas*

*corpus*, que existe en el Perú desde 1897, el proceso de amparo y la acción de inconstitucionalidad.

Un progreso trascendental fue la incorporación del concepto de derechos fundamentales, como también el establecimiento de una cláusula que otorga rango constitucional a los tratados internacionales sobre derechos humanos. La Constitución de 1979, reafirmará la protección de los derechos sociales como ninguna otra (Blancas: 1981, p. 8).

**La Constitución de 1993**, ha retomado el caso del modelo unicameral, que fue recuperado, en realidad no tanto por invocaciones históricas cuanto por presunto ahorro fiscal de la Constitución de 1867. Cuenta con un capítulo dedicado a las comunidades campesinas y nativas. La Constitución coloca en un primer plano al Poder Ejecutivo. Confiere, sin embargo, importantes atribuciones al Congreso, que puede determinar la responsabilidad de ciertos funcionarios públicos a través de la acusación constitucional. Puede también someter a interpelación y censura a los ministros. Incluso cabía que solicitase la vacancia del Presidente de la República (Ramos: 2018, p. 107).

No obstante, el Presidente de la República puede cerrar el Congreso en el supuesto que se niegue la confianza a dos Consejos de Ministros. Están sujetos a control a través del Poder Judicial y del Tribunal Constitucional.

Por otro lado, es de encomiar en la historia legislativa el reconocimiento de los principios generales del derecho, pero sobre todo de la costumbre como fuentes formales del derecho. Se respeta los derechos humanos, el derecho a la identidad, se reconoce los derechos sociales, se estableció un orden económico nuevo. El reconocimiento de jurisdicción especial a los pueblos indígenas y a las rondas campesinas. Otra de sus virtudes consiste en la perfección y determinación exacta de las garantías y procesos



constitucionales: el *hábeas data*, por citar uno. Sus defectos, la barrera tal alta para el nombramiento de magistrados del Tribunal Constitucional o la extrema brevedad de su mandato, a diferencia de todos los países en los que se adoptó el sistema concentrado de control de la constitucionalidad (Ramos: 2018, p. 111).

### **1.1.7 Origen del derecho laboral público**

Con fecha 29 de mayo de 1950 se publicó el Decreto Ley No. 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil; fue el primer texto que tuvo la virtud de integrar toda la normativa dispersa en materia del servicio civil; recogió los principios y modelos de la teoría estatutaria, teniendo como referente el modelo francés de origen napoleónico, a fin de garantizar la estabilidad en sus cargos al personal civil que presta servicios en la Administración Pública. Era deber indispensable del Estado crear la Carrera Administrativa, estableciendo la forma de ingreso, las pautas a que deben sujetarse los ascensos y promociones, y a su vez, las sanciones a que se hagan acreedores los que infrinjan las disposiciones reglamentarias. Asimismo señaló el principio de igualdad de oportunidades para el desempeño de la función pública, precisando los derechos y deberes del servidor público (Haro: 2015, p. 38).

Se sustenta que todos los ciudadanos deben tener iguales posibilidades para el desempeño de la función pública y mejorar dentro de ella la base exclusiva de la capacidad e idoneidad expuestas en el trabajo. Como doctrina de su política precisó dignificar y moralizar la labor de los servidores civiles del Estado, apartándola definitivamente de toda influencia extraña a su abnegada misión en beneficio de los servidores, la más importante fuerza propulsora de su engrandecimiento que encauce justicieramente la actividad como empleados públicos precisando sus derechos y obligaciones, así como la confianza de la colectividad.

Una característica de este modelo es la prohibición expresa dada por esta norma hacia el servidor, de crear organizaciones sindicales y ejercer el derecho de huelga. Otras de las características es la de haber agrupado y clasificado a los empleados públicos de la siguiente manera: empleados de carrera, conformados por el personal permanente que prestan servicios en las reparticiones del Estado y ocupando plazas debidamente presupuestadas; empleados a contrata, que desempeñan cargos con contrato de carácter temporal; empleados adscritos, los que desempeñan cargos de secretarios, asesores o cargos de confianza; personal del servicio interno, aquellos que realizaban servicios auxiliares de chofer, portapliegos, ascensoristas, etc.; personal con poder de decisión y de confianza, conformado por aquellos que tienen el *ius imperium*, que toman decisiones al más alto nivel (Haro: 2015, p. 39).

Con fecha 24 de marzo de 1984 se ha publicado el Decreto Legislativo No. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, que conceptúa a la carrera administrativa como el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, derechos y deberes de los servidores públicos, así como los recursos contra las resoluciones que los afecten. El objetivo es incorporar personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público, con una estructura que permita la ubicación de los servidores públicos, según calificaciones y méritos. Dentro de sus principios destacan la igualdad de oportunidades, estabilidad, garantía de nivel adquirido, retribución justa y equitativa regulada por un sistema único homologado; la carrera administrativa se conforma por grupos ocupacionales y niveles, correspondiendo a cada nivel un conjunto de cargos compatibles dentro de la estructura organizacional de cada entidad (Haro: 2015, p. 40).

La carrera administrativa es una institución social que permite a los ciudadanos ejercer el derecho y el deber de brindar sus servicios a la Nación, asegurando el desarrollo espiritual, moral, económico y material del servidor público, a base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura de grupos ocupacionales y de niveles; con homologación dentro de un sistema único de remuneraciones, bonificaciones y pensiones de los servidores del Estado.

Con fecha 17 de enero del 2003, se expide la Ley No. 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, que declara al Estado en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano. Su finalidad apunta fundamentalmente a la eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos. Este proceso se sustenta en las acciones de revalorización de la carrera pública; se pone especial énfasis en el principio de la ética pública y la especialización, así como en el respeto al Estado de Derecho (Haro: 2015, p. 41 y 42).

Con fecha 19 de febrero del 2004, se publica la Ley No. 28175, Ley Marco del Empleo Público, que tiene como finalidad establecer los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada, basada en el respeto al Estado de Derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, el desarrollo de los valores morales y éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal y el logro de una mejor atención a las personas. Esta norma trajo consigo una modificación sustancial en la clasificación de los grupos ocupacionales en la carrera administrativa de los servidores públicos,

estableciéndose cuatro: directivos superiores, ejecutivos, especialistas y personal de apoyo (Haro: 2015, p. 43 y 44).

La citada ley precedente, tiene como objetivos, consolidar el pleno desarrollo de los organismos públicos y del personal que en ellos trabajan; determinar los principios que rigen al empleo público; crear las condiciones para que las entidades públicas sean organización eficientes, eficaces, participativas, transparentes, honestas y competitivas en el cumplimiento de sus responsabilidades de gobierno y en los servicios que prestan a la sociedad; normar las relaciones de trabajo en el empleo público y la gestión del desempeño laboral para brindar servicios de calidad a los usuarios, sobre la base de las políticas de gestión por resultados.

Con el reconocimiento de la libertad de contratar y su expresión laboral en la libertad de trabajo, como un derecho constitucional de primera generación parece inadmisibles la posición de la teoría unilateral, en tanto el trabajador público en ejercicio de dicha libertad decide si establece una relación jurídica o no, con quién y en qué actividad los derechos laborales reconocidos al trabajador público tenían por finalidad la construcción de un cuerpo burocrático regidos por el principio de legalidad que tomaran decisiones objetivas sin injerencia política.

Este ámbito de organización debe distinguirse de la configuración y regulación del contenido de la relación de trabajo, así como de los derechos fundamentales del trabajador, en donde el derecho constitucional y laboral contribuye a equilibrar y democratizar las relaciones entre el Estado y sus trabajadores. La regulación constitucional en nuestro país posiciona al derecho del trabajo como fuente reguladora; contrario a la doctrina española, que corresponde a su propia realidad jurídica.

### **1.1.8 Origen del derecho laboral privado**

Conforme a la Quinta Disposición Complementaria Transitoria y Derogatoria del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Fomento del Empleo, se derogó la Ley No. 4916, Ley del Empleado Particular y reemplazado por el nuevo régimen laboral de la actividad privada, regulado en la actualidad por el Decreto Legislativo No. 728 y su respectivo T.U.O., aprobado mediante Decreto Supremo No. 003-97-TR, Ley del Productividad y Competitividad Laboral.

Históricamente se ha considerado que el contrato de trabajo, es un contrato de tracto sucesivo, que hay prestaciones que cumplir tanto del trabajador como del empleador, uno de prestar los servicios en el tiempo, durante la jornada laboral, y la otra parte de cumplir con el pago de esa jornada o prestación del servicio, es decir, hay un principio de continuidad de la labor del trabajador subordinado.

Primero, el trabajador debe adquirir la estabilidad, superando el periodo de prueba de tres (3) meses, en el régimen laboral privado. No es suficiente que el trabajador labore continuamente para adquirir la estabilidad, es necesario cumplir los requisitos legales, más aún, cuando la legislación laboral peruana y comparada permiten al empleador prescindir unilateralmente al trabajador dentro del periodo de prueba.

Alonso García, Manuel, laboralista español, indica que los ordenamientos jurídicos acusan su tendencia protectora del trabajador, y que la estabilidad del empleo se adquiere en ciertos casos, cuando el contrato de trabajo es por tiempo indefinido (Alonso: 1975, p. 444).

Por su parte, Neves Mujica ayuda a complementar la idea de la estabilidad de entrada, cuando sostiene que en ésta se da preferencia por la

contratación de duración permanente sobre la temporal (Neves: 2003, p. 39). Interpretando su posición, busca proteger que los trabajadores laboren más en trabajos permanentes que temporales, más indefinidos que los de plazo fijo, y además durante su vida laboral tenga permanencia, ello conlleva estabilidad familiar, social y económica.

La estabilidad laboral constituye la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que tiene una persona con su empleador perdure en el tiempo, que no sea determinado o a plazo fijo, que no termine el contrato sin causa justa.

Toda persona como es natural desea que su trabajo sea estable, por acuerdo plasmado en un contrato de trabajo, que tenga una fecha de inicio de duración indeterminada o permanente, sin fecha de término del contrato, salvo que las causales de terminación del contrato por falta grave sean justas; también se suscriben contratos a plazo fijo, tiene una fecha de inicio y una fecha de término, según lo establecido en el contrato que debe ser respetada por el empleador, salvo que exista causal legal para la culminación de éste.

## **1.2 MARCO FILOSÓFICO**

### **1.2.1 Doctrina filosófica humanista**

El término humanismo se relaciona con las concepciones filosóficas que colocan al ser humano como centro de su interés. El humanismo viene a significar la valoración del ser humano, la propia condición humana. Se refiere a una amplia gama de filosofías y perspectivas éticas que ponen énfasis en el valor y las acciones de los seres humanos, individual y colectivamente, y que prefieren el pensamiento individual y la evidencia (racionalismo, empirismo) sobre las doctrinas establecidas o la fe religiosa.

El término humanismo puede ser ambiguamente diverso y hubo una confusión de los usos de dicho término, ya que son muchos los movimientos intelectuales que se han identificado con este concepto a lo largo de la historia. La psicología humanista es más que un movimiento, e incluso más aún el reflejo de una actitud sobre el ser humano y el conocimiento.

El humanismo fue un movimiento filosófico, intelectual y cultural europeo surgido en el siglo XIV, y que se basaba en la integración de ciertos valores considerados universales e inalienables del ser humano. Esta corriente de pensamiento surgió en oposición directa al pensamiento teológico, donde Dios era el garante y el centro de la vida.

El movimiento humanista establece y sienta las bases del derecho, políticas de derechos humanos que son parte de la legislación de todas las naciones en la actualidad. El pensamiento humanista es generalmente entendido como una doctrina antropocéntrica. La organización de la sociedad debe darse de tal modo que el bienestar humano esté garantizado.

Esta corriente intenta garantizar que el género humano sea la medida a partir de la cual se deben establecer los parámetros culturales. La actividad humana no debe transgredir los valores mínimos que sostiene el humanismo, de lo contrario, se estarían realizando graves violaciones al género humano en su totalidad.

Los humanistas se apoyaron en grandes pensadores de la antigüedad, como lo fueron Aristóteles y Platón, para desarrollar su teoría acerca de que el conocimiento era el que le daba el poder a las personas, brindándoles felicidad y libertad al mismo tiempo, teniendo en cuenta que en cierto modo la libertad es poder.

Por esta razón ellos tomaban acciones tales como hacer llegar a todas las personas posibles las obras que eran resultado de la imprenta, se quería a toda costa poder expandir el conocimiento y crear una sociedad más culta. Este grupo privilegiaba las ciencias humanas y se interesaba en todas aquellas disciplinas que tuvieran como fin desarrollar los valores del ser humano como tal.

Actualmente esta corriente se opone a tendencias consumistas, al narcisismo y exaltación corporal, y a todo aquello que implique un fin de explotación del humano, principalmente de su cuerpo. Por supuesto que también está en oposición a las condiciones laborales deplorables en las que se encuentran muchos trabajadores y a la discriminación.

Ciertos acontecimientos históricos contribuyeron para que este pensamiento proliferara, uno de ellos fue la aparición de la imprenta en el año 1450 inventada por Johannes Gutenberg. Este revolucionario invento permitió la emisión de libros, panfletos y demás tipos de pancartas destinados para propagar mensajes críticos. De este modo se propagaron los pensamientos humanistas en contra de los pensamientos del medioevo y de la autoridad medieval.

Otro factor importante fue la creación de importantes universidades (como la Alcalá, Henares, Lovaina, etc.), desde allí se contribuyó enormemente en la proliferación de las ideas humanistas y el pensamiento crítico.

El 29 de octubre de 1945, el filósofo Jean Paul Sartre dio una conferencia en clima de época de posguerra, y lo dicho repercutió profundamente alterando a todo el pensamiento filosófico a partir de ese momento. Esta conferencia se denominó "*El existencialismo es un humanismo*", y marcó un hito presentando una concepción nueva acerca del hombre y del humanismo.



En un París en ruinas luego de la Segunda Guerra Mundial, esta conferencia dio la pauta para la búsqueda de un nuevo horizonte humano, un nuevo horizonte moral que incorpore la responsabilidad del hombre y su existencia, por fuera de lo que es el progreso y sus consecuencias devastadoras bélicas. La responsabilidad recae ahora en el hombre que a partir de su existencia debe ser responsable de sus decisiones, desestimando pensamientos personalistas o progresistas en exceso. A la luz de los hechos, la responsabilidad del hombre ahora se centra en la responsabilidad sobre el curso de toda la humanidad.

Esta corriente se proponía restaurar todas aquellas disciplinas que de algún modo pudieran ayudar a tener un mayor conocimiento y una mejor comprensión de estos autores que consideraban grandes sabios, además de pensar que planteaban un modelo de conocimiento mucho más puro que el existente en la Edad Media.

Para comenzar con este cambio, se reformuló el modelo de educación, teniéndose en cuenta el estudio de clásicos latinos y griegos, y abriéndose nuevas escuelas que promovían el estudio de otros idiomas y de las letras clásicas, desterrando el *trivium* y *el cuadrivium* como modelos anteriores. Se desarrollaron también ciencias como la gramática, la retórica, la literatura, la filosofía moral y la historia, las cuales son ciencias que se encuentran ligadas estrechamente al espíritu humano.

También se trató de eliminar todos aquellos sistemas cerrados que no permitían la multiplicidad de perspectivas del pensamiento. Se pensaba que con este cambio se alcanzaría el desarrollo total del hombre: físico y espiritual, estético y religioso.

La generación de este cambio fue lo que abrió paso lo que hoy es la escuela secundaria, también llamada humanista. Lamentablemente, con el

tiempo se perdió el interés en este tipo de enseñanza y terminó siendo un tipo de instrucción que recibían algunos pocos privilegiados.

El humanismo se caracteriza básicamente porque vuelve a la sabiduría clásica. Los humanistas estaban bastante interesados en volver la vista atrás para estudiar el pasado, los hombres de esta corriente le dan valor al ser humano por lo que es: un ser natural e histórico.

Por esta razón, es que se distinguen de la anterior edad, porque dejan de ver el hombre desde la perspectiva teológica. No es que invalidaran a la religión, sino que consideraban que éste tenía una función civil determinada y que era una herramienta para mantener la paz de una sociedad.

Es más, los humanistas eran hombres de religión, en su mayoría cristianos, pero buscaban las respuestas a sus preguntas sobre el mundo y las cosas en los antiguos pensadores. Esta búsqueda de saberes se caracterizó por haber desarrollado para eso una forma de pensar crítica.

Los tipos de humanismo son:

- **Humanismo cristiano:** Movimiento religioso donde se pretende que el hombre tenga su plena realización desde los marcos cristianos aceptables.
- **Humanismo evolutivo:** Es una corriente de pensamiento que oscila entre la filosofía, la epistemología y la antropología.
- **Humanismo secular:** Movimiento que se basa en determinadas corrientes filosóficas y en el método científico para descartar aquellas explicaciones sobrenaturales, como el creacionismo, que existen sobre el origen del universo y de la humanidad.

### **1.2.2 Apreciación conclusiva de la corriente filosófica humanista que se relaciona con el estudio de investigación**

La doctrina filosófica humanista, se basa en la integración de los valores humanos como un comportamiento o una actitud, donde esta concepción está inmersa en el arte, la cultura, el deporte y las actividades humanas en general, que privilegian al género y son importantes y trascendentales; es decir, el hombre cuando se organiza socialmente dentro de la estructura de la sociedad en que se desenvuelve, logra el bienestar del ser humano; antes, primero era Dios el centro de la vida y esperanza, ahora es el ser humano, donde la doctrina filosófica del humanismo reconoce valores, como el prestigio, el poder y la gloria, que antes eran criticados por la moral cristiana e incluso eran considerados como pecados.

El humanismo hace al hombre como elemento indispensable en torno al cual gira la vida social objeto de fe; mientras en la antigüedad, la fe era patrimonio exclusivo de Dios; si estas apreciaciones filosóficas del humanismo lo vinculamos con el tema de estudio, nos permite afirmar con responsabilidad, que esta corriente humanista se entroniza con mayor énfasis al ser humano individual y colectivo y su bienestar está garantizada dentro de la organización de la sociedad, máxime si este movimiento establece y sienta las bases del derecho, que en su expresión objetiva, es el conjunto de normas provistas de sanciones que rigen las relaciones de los hombres en sociedad, políticas de derechos humanos que están regulados actualmente en las legislaciones, tratados y/o convenios de todas las naciones del mundo; en consecuencia, nos permite concluir que el movimiento humanista estaría relacionado al tema de investigación, sin descartar de plano la doctrina positivista que también en cierta medida podría tener incidencia en este trabajo de estudio.

Esta doctrina filosófica si relacionamos con el tema de estudio, podríamos señalar, que tratándose de los derechos constitucionales en el

ámbito laboral, que atañen a los observadores hidrometeorológicos, como es el caso de la estabilidad laboral de seres humanos que claman justicia administrativa y jurisdiccional, amparados no solamente en la Constitución y las leyes, sino también de la legislación a nivel mundial como tratados, convenios, reglamentos, recomendaciones, entre otros, principalmente en el orden de los derechos humanos y de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, podemos establecer, que el estudio científico por su concepción en el quehacer cotidiano del ser humano de manera individual o colectiva, se aproxima a la necesidad de estudiar científicamente a los individuos como integrantes de la sociedad, que se vuelca en este tema por los problemas de los trabajadores que esperan pronta solución, gracias a la experiencia e interés de la investigación, por los avatares de la convivencia laboral por largos años de servicios dentro de la estructura organizacional de la entidad.

### **1.2.3 Apuntes filosóficos de la estabilidad laboral en el Perú y breve enfoque doctrinario**

Durante el presente siglo XXI, ha resurgido con mayor auge el neoliberalismo y la globalización económica en todos los estados del mundo, conllevando a profundos cambios económicos y sociales que inciden naturalmente en los derechos laborales, por consiguiente, en su estabilidad en las relaciones de trabajo. En el Perú, el proceso económico se dio inicio desde la década de los noventa del siglo pasado, que generó una profunda crisis económica ocasionando una hiperinflación como nunca antes se había presentado en nuestro país, con las graves secuelas sociales especialmente en el mercado laboral, en donde se flexibilizaron los derechos laborales.

Como consecuencia de esta coyuntura, el neoliberalismo y la globalización económica se constituyeron en las únicas alternativas viables, según sus defensores para hacer frente a la grave crisis que vivíamos por

aquel entonces. Se remataron las empresas públicas, se flexibilizó el mercado laboral, comenzando con la supresión del derecho a la estabilidad laboral, se restringieron las libertades sindicales en su máxima expresión, se persiguieron a los dirigentes gremiales entre dos frentes, por un lado, el terrorismo implacable y las fuerzas armadas y policiales, por el otro; decayó el poder adquisitivo en las familias, principalmente de las clases media y baja, desaparecieron los reajustes automáticos y/o las indexaciones salariales en las empresas del Estado de sociedades de economía mixta; en general, se conculcaron los derechos laborales de los trabajadores. Se dio preferencia a la preservación del capital nacional e internacional antes que a la defensa de la persona humana. Se procedieron a los despidos masivos con incentivos económicos, y en general, el mercado laboral se vio inmerso a las reglas del capital antes que a la protección de los derechos sociales.

Se suscribieron acuerdos internacionales de manera bilateral y multilateral, lo cual evidentemente favoreció al gran capital, y ello con el auspicio y beneplácito del Estado que a la postre sirvieron para que se incremente aún más los niveles de corrupción en los estamentos de los poderes del Estado, que tiene antecedentes históricos, solo que no había la actitud y voluntad de los funcionarios en los gobiernos de turno de antaño para combatirlas, porque eran parte integrante de las organizaciones corruptas, no solo en el país, entendiéndose estos grupos criminales en casi toda América Latina; ahora, recién nos sorprendemos por los escandalosos destapes gracias a la prensa, a través de los audios y otros medios como la colaboración eficaz, y una decidida pero todavía incipiente lucha contra la corrupción que ha emprendido el actual gobierno.

Ahora bien, si nos remontamos al siglo pasado, Milton Friedman y John Keynes, dos grandes economistas que han influido grandemente en las economías de todos los estados del mundo que actualmente de alguna u otra forma denotamos en la realidad. Con referencia a Friedman, considerado

como el sucesor de Adam Smith, refiere a la libertad que debe primar en el mercado y en donde el Estado debe abstenerse de intervenir; en consecuencia, el mercado debe regularse por la ley de la oferta y de la demanda, sin intervención de ningún ente externo. Keynes decía, que el consumo de un periodo dependía exclusivamente del ingreso del mismo periodo, a diferencia de Friedman que decía, que la economía es el estudio de la función del consumo en una sociedad y dependía del ingreso permanente, es decir, del ingreso a largo plazo.

En una economía de mercado, cuando la demanda es reducida, aumenta la desocupación, mientras que, cuando la demanda es excesiva, aumenta la inflación; de ahí la posibilidad de controlar la economía desde el Estado, controlando la demanda.

Desde las épocas previas a Keynes, los economistas tenían la impresión de que el sistema autorregulado, constituido por el mercado, tendía a la estabilidad de precios, oferta y demanda estables, con una ocupación plena. En cambio, en la visión Keynesiana la situación de estabilidad podría establecerse aún con un nivel de desocupación apreciable, justificando en ese caso la corrección del proceso mediante la intervención del Estado.

La propuesta de Keynes, para la salida efectiva de las situaciones recesivas, con elevadas tasas de desocupación, consiste justamente en elevar los gastos del Estado en obras públicas como una forma de inyectar dinero adicional como se realizó en la década de los treinta del siglo pasado con la quiebra de la bolsa de valores de Nueva York. Este ingreso de moneda, no asociado a una mayor producción, producirá inflación, pero bajarán las tasas de desocupación.

Si bien, no es posible eliminar totalmente el desempleo en una economía considerada floreciente, o expansiva, debe tenerse presente que no se trataría

de un sector de desocupados marginados por siempre del trabajo, sino que sería un equilibrio dinámico en el cual los trabajadores están momentáneamente desocupados hasta que encuentren otro trabajo, no siendo siempre los mismos quienes estarán en esa situación.

En ese orden de ideas, podemos afirmar que en una economía de mercado, muchas veces se puede menoscabar el derecho a la estabilidad laboral, por cuanto en este modelo económico, más prevalece el capital antes que el bienestar social, cuyo factor es el empleo.

#### **1.2.4 La filosofía del derecho en el ámbito del trabajo**

En el Derecho del Trabajo, la relación laboral se refleja a través de la llamada desregulación del trabajo, o flexibilización de la relación de trabajo, que no es más que considerar que el trabajo humano debe salir del proteccionismo laboral de las normas producidas por el Estado como derechos mínimos para los trabajadores. Para las teorías económicas neoliberales, el mundo del trabajo se considera una mercancía individualizada del trabajador cuyo valor está determinado por la ley de la oferta y la demanda, sin que la mano invisible de Smith pueda intervenir en el mercado del trabajo.

La filosofía del Derecho en el ámbito laboral, permite analizar la ciencia jurídica estableciendo las razones y justificaciones de sus principios, de los comportamientos empíricos y de la lectura social del discurso normativo que establece el orden de la conducta humana como lo define Hans Kelsen. A partir de la filosofía del Derecho se podrá interpretar y analizar la ciencia jurídica del Derecho del Trabajo. La filosofía del Derecho tiene como objeto de estudio la legitimidad moral, política y jurídica del Derecho. Carl Joachim Friedrich señala: *“la filosofía del Derecho nos ofrece una reflexión de la ciencia jurídica no solamente desde los llamados juicios normativos sino*

*también desde el análisis de tales juicios, sus valores, opiniones y creencias*”; es decir, la crítica del Derecho desde su validez y eficacia. Por ello, la filosofía del Derecho nos obliga a acumular conocimiento, interpretarlo, y sobre todo, nos obliga a pensar en la ciencia jurídica contemporánea y en las influencias reflejadas en ella: la sociedad tecnológica, la sociedad de la información y las realidades socioeconómicas.

El Derecho Laboral es filosofar alrededor del mundo del trabajo desde la perspectiva del proteccionismo laboral; de lo contrario, realizar un análisis en contra de este proteccionismo, correspondería a establecer que el mundo del trabajo es simplemente una mercancía más de la sociedad de consumo, en la cual la individualidad y el egoísmo humano son los deseos y las personas humanas que prevalecen, considerado el trabajo humano una actividad producida por una máquina.

Manuel Carlos Palomeque López, manifiesta que el Derecho del Trabajo tuvo que surgir históricamente como producto inicial del paternalismo laboral de la clase burguesa naciente, y posteriormente, surgió como la necesidad del sistema burgués de producir un control del mercado del trabajo desde una legislación protectora del trabajo asalariado. Este proteccionismo va a ser el sello que identifique el Derecho del Trabajo y lo distinga de las otras ramas del Derecho, a partir de la necesidad de la intervención del Estado en el mercado de trabajo, protegiendo el trabajo humano frente a las leyes de la oferta y la demanda en tal intervención.

Hay una nueva racionalidad que ha cambiado debido a los efectos de los avances tecnológicos y modelos sociales, e incluso debido a las ideas de concebir a la llamada clase obrera, desde el punto de vista sociológico, esa nueva racionalidad se ha abonado estas categorías. Actualmente, el sujeto social del ámbito del trabajo es diferente a los trabajadores más antiguos; incluso, la psicología social y las formas organizativas de ese sujeto social



son diferentes. Sin embargo, en el transcurso del tiempo, la racionalidad de la concepción del mercado por parte del capitalismo no ha cambiado su lectura frente al mundo del trabajo; este argumento permite establecer que el proteccionismo laboral hoy está vigente por cuanto es la forma de contrarrestar el mercado de trabajo de la ley de la oferta y la demanda.

El Tratado de Versalles en 1919, establece que la paz universal, como principio regulador del trabajo, tiene que fundamentarse en la justicia social y ésta podrá lograrse siempre y cuando el trabajo deje de ser considerado una mercancía. El Derecho del Trabajo se origina con este Tratado y con el surgimiento de lo que se conocerá como el Estado de Bienestar, sobre la base de los criterios de Lord Beveridge, nace la necesidad de que el Estado tuviera una mayor intervención en el mercado del trabajo; dicha intervención se conocerá más adelante como los llamados derechos sociales que se manifiestan no solamente como la protección contra los riesgos del mercado, sino como parte de los derechos del ser humano.

La filosofía del Derecho del Trabajo determina que el Derecho Laboral es un fenómeno eminentemente cultural, dentro de un proceso democrático de la sociedad y teniendo como objetivo el proteccionismo del trabajo. El Derecho Laboral surge como un discurso normativo del Estado, en la ciencia jurídica, con el fin de no seguir excluyendo a la nascente clase obrera; al contrario, integrar a la sociedad. A pesar de las contradicciones entre el capital y trabajo, es aquí donde el propio capital reconoce los abusos que puede cometer si no es controlado por el Estado.

Juan Antonio García Amado manifiesta que el Derecho del Trabajo ha sido desconocido o ignorado por los filósofos. Por ello, plantea la necesidad de renovar la filosofía del Derecho a partir del análisis de una disciplina; sugiere, abordar el estudio de la realidad jurídica con alguna utilidad práctica y con una capacidad más o menos erudita con justicia y el bien. Propone el

análisis del Derecho Laboral desde la filosofía del Derecho. Lo anterior permite asegurar que el principio protector o intervencionismo del Estado, desarrolla la libertad del ser humano en la sociedad, y en lo que la sociedad económica ha construido cultural, política e ideológicamente. Parte de esa construcción es la capacidad de decidir mediante la voluntad racional; para esto, el Estado establece reglas de juego con el fin de que la decisión no esté supeditada a la ley del más fuerte.

### **1.2.5 Fundamentos filosóficos del derecho laboral**

El Derecho Laboral es el resultado de la acción política y social del movimiento de la clase obrera. Mientras este movimiento comenzó sus primeras revueltas en la Europa del siglo XVII, recién fue capaz de organizarse como tal en el siglo XIX cuando las antiguas leyes que prohibían las asociaciones fueron derogadas. Durante este periodo, ideólogos socialistas aportaron el sustrato intelectual para que el movimiento pudiera florecer.

Así, en Inglaterra, Robert Owen inspiró la base para el *Grand Nacional Consolidated Trades Union* en 1834, Ferdinand Lasalle fundó la *General German Worker's Union* en 1863, y en el año que siguió Karl Marx fue el actor principal en la creación de la *International Working Men's Association*, generalmente denominada *First International*. Los gobiernos concedieron tanto reformas democráticas como de derecho laboral ante la presión que generaban los levantamientos, y hacia el final del siglo, cuando los partidos de la clase obrera y los sindicatos consolidaban su poder, la legislación laboral e industrial representaba un rasgo esencial del derecho europeo (Abendroth: 1972, p. 15).

El surgimiento del derecho laboral americano también fue influenciado por ideas socialistas. Es menester citar a uno de los principales expertos en

políticas laborales del periodo de Walton Hamilton, que fue el primer representante americano en la *International Labor Organization* (ILO) en 1935: *“la sabia organización de los asalariados, manteniendo su personal prácticamente intacto, imponiendo restricciones al ingreso a un oficio, utilizando la negociación colectiva para firmar contratos salariales y aprovechando los momentos favorables para presentar sus demandas, pueden asegurar a sus miembros los salarios más altos que puede obtener”* (Hamilton: 1923, p. 119).

Hamilton abogaba por una reforma social que incluía, entre otras cosas, el control social del comercio. Aun cuando Hamilton no era un profeso defensor del marxismo, sus inclinaciones socialistas son indiscutibles. En efecto, Hamilton defendía la socialización de la propiedad corporativa: *“si el conocimiento científico, los descubrimientos y los inventos se convierten en propiedad pública luego de un periodo de años, no parece existir motivo por el que las inversiones en el aparato de producción no deban convertirse en propiedad de la comunidad, cuando aquellos cuyos ahorros se utilizan para hacerlas posibles son debidamente resarcidos”* (Hamilton: 1923, p. 68).

Básicamente, el Derecho Laboral es una compleja serie de restricciones a la libertad de contratación en los mercados laborales. De acuerdo con la clasificación que efectúa Henry Farnam, dichas medidas legislativas se dividen en tres tipos diferentes: legislación laboral protectora, legislación distributiva, y legislación permisiva. La legislación de protección, incluye regulación obligatoria del contrato laboral, como leyes sobre el trabajo infantil, horas máximas de trabajo, salud y seguridad. Actualmente, este tipo de legislación también abarca la prohibición del acoso sexual y moral en el ámbito laboral, y la no discriminación a la hora de contratar. La legislación distributiva, busca influir en las condiciones del intercambio como pago obligatorio en moneda de curso legal, leyes sobre salario mínimo, control de salario, y garantías provisionales, la indemnización en los casos de despido

sin causa justa que también puede considerarse como parte de la legislación de protección cuando busca garantizar un trato humano e igualitario en el ámbito del trabajo. Finalmente, la legislación permisiva, facilita la creación de instituciones para la acción obrera conjunta, la negociación colectiva y el arbitraje laboral.

Teniendo en cuenta las raíces socialistas del derecho laboral, la escasez de obras filosóficas contemporáneas sobre derecho laboral es sorprendente; sin embargo, podemos señalar cinco argumentos en favor del derecho laboral; a saber, el argumento de la libertad positiva y la libertad real, el argumento de la equidad y la justicia social, el argumento de la no comercialización, el argumento paternalista, y el argumento de la igual autonomía. El argumento de la igualdad positiva tiene dos variantes: el argumento de la libertad moral y el argumento de las capacidades. El primero, genera potencial para el autoritarismo; y el segundo, no se asocia con ningún ideal moral perceptible.

Los argumentos de la libertad real y de la no comercialización son extremadamente amplios, dado que conducen a un rechazo global del capitalismo. El argumento de la equidad y la justicia social presenta una tensión entre la equidad en la negociación y la justicia social; esta tensión debe ser resuelta a favor de la justicia social. Los argumentos del paternalismo y la igual autonomía ofrecen la mejor defensa posible de algunas instituciones de derecho laboral. El paternalismo libertario o no invasivo puede justificar la regulación no obligatoria de los contratos laborales que corrige en la medida de lo posible las tendencias de las personas a cometer errores en sus decisiones contractuales. Finalmente, el argumento de la igual autonomía puede justificar términos no monetarios obligatorios en los contratos de trabajo que materialicen el ideal de Kant de igual autonomía en contratos laborales. De hecho, la igual autonomía subyace a la mayoría de los proyectos de derecho laboral en América y en

otros lugares, como la prohibición del acoso sexual y moral. Fue también el centro de los ideales liberales que formaron esa nación (Spector: 2015, p. 2675).

### **1.2.6 El derecho a la libertad del trabajo en el constitucionalismo liberal y social**

La libre contratación y libre elección deben ser respetadas frente a la intervención del Estado. Los liberales burgueses propugnan la liberalización del trabajo en un marco de pactos o convenios entre empleadores y trabajadores; es un avance, si se tiene en cuenta como inicio de las explotaciones de la fuerza de trabajo que sufrían en aquella época y quienes trabajaban en condiciones deprimentes al borde de la subsistencia, totalmente inhumanas e índices menores de ocupación, solo con la liberalización del control de las organizaciones gremiales, se alcanzaría un mayor nivel de ocupación.

El marco filosófico es el iusnaturalismo. Es la base jurídica, los ideales del liberalismo se profundizan; la esfera jurídica es la libertad y la libre iniciativa. La función del Estado es vista solamente como mantenimiento del orden; los derechos fundamentales se constituyen como derechos de defensa frente al Estado, el status negativo de los derechos es el marco. La ideología del liberalismo, gestado entre finales del siglo XVIII y desarrollado en los inicios del siglo XIX, se centra en la libertad. Adam Smith concebía el mercado como la sede de la libertad absoluta, en que la ley natural de la oferta y la demanda produciría el equilibrio en las relaciones del capital y trabajo.

El constitucionalismo liberal europeo de la burguesía, en la defensa de sus intereses, procuró siempre mantener un cierto grado de coherencia con los postulados revolucionarios. El Estado tendría que garantizar las

condiciones de competencia y autorregulación del mercado, por lo que no del todo abstencionista, trastocando el papel que el discurso revolucionario le había otorgado inicialmente. De esa manera, es menester recordar que la economía de mercado no se ha desarrollado históricamente solo bajo supuestos liberales, bajo la mirada de un Estado abstencionista, sino también bajo supuestos de autoritarismo político e intervencionismo estatal (Assensi: 1988, p. 106 y 119).

La separación entre el Estado y la Sociedad en esferas aisladas es un supuesto básico de la filosofía política liberal-burguesa; la representación política sería el vínculo, pues *“el constitucionalismo liberal consistió en mantener una línea divisoria entre la esfera de lo público y la esfera de lo privado”*.

La elaboración teórica del derecho del trabajo como rama autónoma empieza entre las dos guerras mundiales. El contrato, ya no es más el elemento central. La situación fáctica es preponderante para configurar la relación de trabajo, incluso para prevenir abusos cometidos cuando se niega la relación de trabajo, incluso por la falta de contrato. De esa manera, la relación fáctica se impone sobre el contrato. El principio de la primacía de la realidad, es una protección al trabajador pues, los documentos formales pasan a un segundo plano, lo que vale es cuál es la condición real y en qué forma presta servicios el trabajador, aunque se niega la subordinación y el vínculo asalariado, pero presente este principio de facto, la legislación laboral debe ser aplicada, sin distorsiones e interpretaciones malévolas de ninguna índole.

Los dos grandes principios de esa rama jurídica apuntados por la doctrina, son la compensación de la desigualdad y precedencia de los derechos colectivos sobre los individuales. Para proporcionar fuerza a la parte frágil de la relación, la protección colectiva es fortalecida, subrayando el papel del

Sindicato, como sujeto colectivo, de defensa de los intereses del trabajador. La invención de lo colectivo es la clave de la especificidad del Derecho del Trabajo, trasponiendo, con el tiempo, la actuación en los sitios de producción para la interacción con el Estado.

La protección colectora a través de la regulación de condiciones de trabajo es una protección mínima. El Derecho Laboral, mientras ordena normas observadas en el ámbito de las instituciones, lo hace de forma estricta; es decir, son normas de contenido esencialmente reducidos, por eso inderogables. El contrapeso de la uniformidad de condiciones mínimas, incluso en las normas internacionales, es la promoción, en consecuencia, de la actuación colectiva para que el contenido normativo se desarrolle en el seno de la negociación colectiva. Sin embargo, incluso esa mínima protección están en proceso de reducción, lo que se denomina “*crisis del derecho del trabajo*”, debilitando no solo la negociación colectiva, sino también las condiciones mínimas de la normativa laboral.

### **1.3 MARCO TEÓRICO**

#### **1.3.1 El trabajo y el valor en la teoría de Karl Heinrich Marx**

Karl Heinrich Marx, filósofo, economista, sociólogo, periodista, intelectual y militante comunista prusiano de origen judío, autor de la Teoría del Valor, que se convertirá en la piedra angular de sus estudios sobre El Capital. Sus trabajos intelectuales más destacados son el Manifiesto del Partido Comunista (en coautoría con Friederich Engels) y el Capital. Creó en 1864 la AIT (Asociación Internacional de Trabajadores), que sería conocida también como la Primera Internacional; fue el padre del socialismo científico, del marxismo y del materialismo histórico, así como uno de los mayores representantes del comunismo moderno. Marx representa una de las

figuras más influyentes en la historia humana y sus teorías sobre la sociedad, la economía y la política son consideradas las bases del marxismo. Dichas teorías explican que todas las sociedades evolucionan a través de la dialéctica de la lucha de clases, teorizando que el sistema socioeconómico sería reemplazado por una clase social: el proletariado (Marx: 1959, TI, p. 5-7).

En la redacción de la obra *El Capital*, intervino eficazmente Friederich Engels, compañero y discípulo de Karl Marx. Desde luego, la mayor parte de la obra se debe a su autor principal, quien escribió la obra después de una larga observación de las condiciones de vida y de mercado en Inglaterra, país en el que transcurrieron sus últimos años. Pese al apasionamiento que campea en toda la obra, *El Capital* constituye una teoría económica de mérito notable.

Después de relevar el modo como el capitalismo ha sustituido el ciclo natural mercancía-dinero-mercancía con el ciclo actual de dinero-mercancía-dinero, Marx dirige toda su argumentación a demostrar dos principios económicos de los que hace la esencia de su doctrina. Ellos son: a) El sobre-trabajo de los empleados y obreros origina la plusvalía, y b) La concentración de capitales. Trata de demostrar a lo largo de toda la obra, que la clase de los poseedores vive sin trabajar, a expensas de la clase de los proletarios, los cuales se ven obligados a añadir al trabajo necesario para su subsistencia una cantidad de trabajo excedente que constituye la ganancia del capitalista. La base total del marxismo es la afirmación de que el trabajo es la fuente única del valor (Marx: 1959, TI, p. 125).

Si la última fuente del valor es el trabajo, el capitalista está robando al obrero la suma que la empresa se guarda como utilidad o ganancia. Tal teoría, llamada del plus-valor o plus-valía porque afirma que el trabajador crea con su esfuerzo un sobre-valor adicional al valor del salario que recibe



en compensación, comprende en realidad cuatro afirmaciones o tesis fundamentales, cuales son:

1. El valor proviene únicamente del trabajo; el valor es una sustancia objetiva, que no depende del deseo del adquirente. El valor es trabajo cristalizado. Solo es productivo el trabajo vivo, y no el capital, el suelo o el espíritu de empresa. Los capitales empleados en la producción no son sino trabajo anterior que el patrono ha guardado para sí.

Afirma Marx, que el denominador común de todos los objetos, o sea la única calidad que en todos se encuentra, es el trabajo empleado en su producción. Desde luego, no niega la importancia de la utilidad como elemento del valor de un objeto. Simplemente, sostiene que la utilidad es la condición del valor, pero no la causa.

2. El capital es trabajo acumulado y no pagado; partiendo de la premisa de que el trabajo es la substancia y la medida de todo valor, Marx plantea el problema del precio del trabajo, o sea, de su valor expresado en dinero. El obrero es una fuerza física que el capitalista alquila por medio de un salario. El salario encubre la distinción que debe hacerse entre el tiempo de trabajo pagado y el tiempo de trabajo robado, porque, como quiera que el obrero rinde siempre un valor muy superior al salario que percibe, el capitalista se beneficia con la diferencia. Todo capital, se forma por la acumulación de trabajo no pagado; es el fruto del robo. Para Marx, el salario que el capitalista paga al obrero representa únicamente una parte del valor que éste ha creado con su trabajo.
3. Los capitales van concentrándose paulatinamente en muy pocas manos; de manera que ellos mismos preparan el advenimiento de la propiedad colectivista, o sea, de la socialización.

4. Cada día las masas van empobreciéndose más; hasta que la multitud de los míseros se rebele contra la pequeña minoría de los capitalistas, y los expropie (Ferrero: 1989, p. 409 - 411, 418).

## **1.3.2 Los principios del derecho del trabajo**

### **1.3.2.1 El principio protector**

Por el principio protector, la ley debe acudir en su ayuda por una desigualdad jurídica, que le permita de alguna manera equilibrar las desigualdades provenientes de la realidad, ya que el trabajador está en clara desventaja económica y social frente a su empleador, máxime si en la relación laboral el trabajador es la parte débil frente a su empleador, por lo que es necesario que la ley acuda en su amparo para evitar abusos en su contra.

El artículo 23° de la Constitución Política recoge el principio protector cuando señala lo siguiente: “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”. Empero, no por ello descuida a los otros grupos de trabajadores a quienes también protege.

#### **1.3.2.1.1 Regla indubio pro operario**

El Juez o el intérprete ante varios sentidos de una norma debe elegir aquel que resulte más favorable al trabajador, sea extendiendo un beneficio o restringiendo un perjuicio. Esta conclusión deviene del inciso 3) del artículo 26° de la Constitución Política, que considera, en toda relación laboral, la “interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”; empero, nunca lo será cuando la duda esté referida a hechos, caso en el cual se deberá absolver al demandado de la pretensión iniciada en su contra.

MARCENARO FRERS, Ricardo, en su obra: “El trabajo en la nueva Constitución”, explica el concepto de duda insalvable, señalando que estas dudas no pueden ser resueltas por los sistemas propios de la hermenéutica interpretativa. Por lo tanto, no se trata de que ante la mínima duda se busque una interpretación favorable al trabajador, sino como último mecanismo o también mecanismo de cierre (Marcenaro: 1995, p. 157).

El Tribunal Constitucional considera que la aplicación del referido principio está sujeta a las cuatro consideraciones siguientes:

- Existencia de una norma jurídica que, como consecuencia del proceso de interpretación, ofrece varios sentidos.
- Imposibilidad lógico-axiológica de dirimir esta duda mediante la utilización de cualquier método de interpretación admitido como válido por el ordenamiento nacional.
- Obligación de adoptar como sentido normativo a aquel que ofrece mayores beneficios al trabajador.
- Imposibilidad del operador de integrar la norma, ya que el principio no se refiere a suplir la voluntad de éste, sino a adjudicarle el sentido más favorable al trabajador.

#### **1.3.2.1.2 Regla de la norma más favorable**

Se aplica esta regla al existir normas divergentes que están involucradas a una misma situación jurídico-laboral; el juez debe aplicar la que reconozca mayores beneficios o derechos del trabajador; a diferencia del *indubio pro operario*, la regla de la norma más favorable no se refiere a la interpretación de normas sino a su aplicación.

La doctrina señala, que en el caso de haber más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido de acuerdo a los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas. El derecho del trabajo se aplica la que contenga mayores beneficios para los trabajadores, siempre que resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad, o no contradiga una disposición de orden público contenida en una norma que responda a una fuente de grado superior, generalmente sancionada en interés de la comunidad (Arévalo: 2016, p. 88-90).

A mayor abundamiento, desde nuestro punto de vista, tendría que emitirse normas respetando el principio de jerarquía para ser aplicada acorde a lo establecido en el artículo 51° de la Constitución Política de 1993, en virtud del principio de primacía constitucional.

#### **1.3.2.1.3 Regla de la condición más beneficiosa**

Esta regla establece la aplicación de nuevas normas sin disminuir los preexistentes derechos del trabajador, todo debe hacerse en beneficio de la parte laboral y no en su perjuicio; es decir, puede contemplar varios supuestos en casos de conservación de condiciones de origen unilateral, contractual, convencional y legal; el primero, puede modificarse por acuerdo directo entre el empleador y trabajador, incluso de carácter peyorativo que pretenda sustituir una de mayor ventaja anterior frente a otro posterior; el segundo, una convención colectiva puede modificar o incluso dejarlas sin efecto en desmedro de la parte laboral; el tercero, se aplica la teoría de los hechos cumplidos que contiene el artículo 103° de la Constitución, de aplicación inmediata de la norma legal para regularse en el futuro las relaciones jurídicas antiguas por la nueva normatividad (Arévalo: 2016, p. 90).

En lo que a esta parte concierne, debe respetarse y conservarse las condiciones de origen unilateral, contractual, convencional y legal, no debería existir renuncia de derechos o beneficios ventajosos logrados por estos diferentes medios, que perjudique al trabajador, salvo que se trate de un acuerdo privado entre el empleador y el trabajador; Ahora bien, si la renuncia se genera por algún motivo de presión o coacción del empleador, o actos voluntarios o involuntarios del trabajador por desconocimiento de la legislación, deberá aplicarse la nulidad de puro derecho, en mérito a una abundante jurisprudencia generada durante la vigencia de la Constitución de 1979.

### **1.3.2.2 El principio de igualdad**

El jurista Américo Plá Rodríguez, en su obra: “Los principios del derecho del trabajo”, considera que no son admisibles diferencias que coloquen a un trabajador en situación de inferioridad o menos favorable que el conjunto de los demás. El maestro continúa, que el principio de igualdad encierra la idea de la equiparación, que es una fuente de conflictos y problemas; desnaturaliza el carácter mínimo de las normas laborales y lleva a impedir el otorgamiento de mejoras y beneficios que podrían existir. Donde existen normas expresas no se necesita recurrir a los principios (Plá: 1998, p.111).

El principio de igualdad ha sido consagrado por nuestra Constitución, en el inciso 2) del artículo 2º, que reconoce el derecho a toda persona “A la igualdad ante la ley”; en el inciso 1) del artículo 26º, dispone que en la relación laboral se respeta el principio de “igualdad de oportunidades sin discriminación”.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, prescribe, que no pueden establecerse tratos desiguales entre trabajadores que se encuentren en idénticas condiciones laborales, por razones de sexo, religión, raza,

nacionalidad, edad, estado civil o por cualquier otro motivo de carácter reprochable.

El Tribunal Constitucional al resolver con fecha 12 de agosto del 2005 en el expediente No. 008-2005-PI/TC, Lima, hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral. En puridad, plantea la plasmación de la isonomía en el trato previsto implícitamente en el inciso 2) del artículo 2º de la Constitución; el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley.

### **1.3.2.3 El principio de irrenunciabilidad**

Este principio niega validez jurídica a todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo una limitación a la autonomía de la voluntad. Busca evitar que el trabajador urgido por la necesidad de conseguir o continuar con un empleo, acepte la imposición por parte del empleador de determinadas condiciones lesivas a sus derechos laborales, haciendo ilusoria la protección que la legislación laboral le concede. Se extiende también a los trabajadores cuyo vínculo se ha extinguido.

Es menester destacar que este principio de irrenunciabilidad, es aplicable siempre que exista una decisión expresa del trabajador de abandonar un derecho a través de una decisión unilateral, sea por desconocimiento o por falta de capacidad negociadora.

Nuestra Constitución reconoce el principio de irrenunciabilidad, en el inciso 2) del artículo 26º cuando señala que en la relación laboral se respeta, entre otros principios, el “Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley” (Arévalo: 2016, p. 96-97).

El Tribunal Constitucional al resolver el expediente No. 4635-2004-AA/TC, Tacna, de fecha 17 de abril del 2006, hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley. Al respecto, considera que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos (...).

Por esta parte, cabe señalar, que no apoyamos cuando algunos autores afirman que ningún derecho laboral puede ser objeto de renuncia, toda vez que consideramos inaceptable, ya que la renuncia de derechos puede manifestarse cuando se trata de fuente o acuerdo privado entre el trabajador y el empleador, más no cuando se trata de los derechos derivados de normas legales o convencionales; a propósito esta última, adquiere otro cariz de discusión, debido a que deviene de un pliego de reclamos y la ulterior convención colectiva de trabajo a través de las organizaciones laborales o representación de los trabajadores.

#### **1.3.2.4 El principio de primacía de la realidad**

Por aplicación de este principio de presentarse discrepancias entre lo que ocurre en los hechos y lo consignado en los documentos o acuerdos, debe preferirse a los primeros; es decir, la celebración de contratos de cualquier naturaleza, no tienen más que un valor probatorio presuntivo el que puede perderlo, si al verificarse lo ocurrido en la práctica se demuestra que la suscripción de dichos documentos ha servido para un fraude o simulación orientados a eludir el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la legislación laboral. En este caso, se deberá reconocer la existencia de un contrato de trabajo y reconocer al trabajador los derechos que le corresponden con arreglo a ley.

En el primer párrafo del artículo 4° del Decreto Supremo No. 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”; lo que permite afirmar que la presunción de existencia de la relación laboral, es una consecuencia necesaria de la aplicación del principio de primacía de la realidad. Y ello corrobora el sistema de inspección del trabajo, describiéndolo que en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados (Arévalo: 2016, p. 101-102).

En el ámbito procesal, el principio de la primacía de la realidad podemos encontrar en el artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley No. 29497, al señalar que, el juez de trabajo no debe conformarse con la verdad aparente, contenida muchas veces en los documentos suscritos por las partes, sino que debe buscar el conocimiento que más se acerque a la verdad real, teniendo en cuenta que los hechos priman sobre las apariencias.

La Primera Sala del Tribunal Constitucional en el expediente No. 04814-2005-PA/TC, Loreto, al resolver con fecha 31 de enero del 2006, expresa que: “4. Con relación al principio de primacía de la realidad que, es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Colegiado ha precisado que en mérito de este principio (...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (Fundamento 3 de la STC No. 1944-2002-AA/TC)”.



### **1.3.2.5 El principio de continuidad**

Este principio parte de la base el tracto sucesivo del contrato de trabajo, que no se agota con una sola prestación, sino que tiene vocación de continuidad en el tiempo; es decir, busca la conservación del vínculo laboral en beneficio del trabajador hasta que surja una causal prevista en la ley que origine su extinción.

Cristaldo, citando a Plá Rodríguez, señala, para el maestro, quizá la principal expresión del principio de continuidad, sea la resistencia a que el empleador pueda interrumpir el contrato por su sola voluntad. La tendencia predominante es que el contrato de trabajo dure mientras se conserve el trabajo, porque cada vez es más firme y extendida, la convicción de que la relación de trabajo solo debe poderse disolver válidamente, cuando exista algún motivo justificado.

Asimismo, continúa, que el principio de continuidad se manifiesta en la preferencia por los contratos de duración indefinida, la amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato, la facilidad para mantener el contrato a pesar de los incumplimientos o nulidades en que se haya incurrido, la resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato por voluntad patronal, la interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones y la prolongación del contrato en caso de sustitución del empleador (Cristaldo: 2009, p. 232-233).

Por nuestra parte, este principio deja entrever su aplicabilidad para los contratos de duración indeterminada, hasta que se extinga la relación laboral por alguna causal de cese, renuncia o despido, lo que se contrapone a los contratos modales a plazo determinado de los trabajadores de la actividad privada, donde la vigencia de la relación laboral tiene una fecha de inicio y una fecha de término, que obviamente dentro de dicha relación también

puede interrumpirse el vínculo laboral por diferentes motivos, quedando al margen el principio de continuidad.

#### **1.3.2.6 El principio de razonabilidad**

Según Plá, el principio de razonabilidad consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. Este principio nos enseña que las actitudes humanas siempre tendrán un límite frente a actitudes arbitrarias durante el desarrollo de la relación laboral (Plá: 1998, p. 364).

En lo que a esta parte respecta, se puede señalar, que en el Derecho Laboral positivo se aplica este principio en las medidas disciplinarias dentro de un procedimiento sancionador, en el ejercicio del *ius variandi* dentro de criterios de razonabilidad, en el otorgamiento del plazo para presentar descargos por alguna imputación de falta administrativa, en la verificación del periodo de suspensión temporal de labores, entre otros.

#### **1.3.2.7 El principio de buena fe**

Según este principio, las partes de la relación laboral, llámese trabajador y empleador, deberán actuar de una manera leal, respetando determinados valores como la honradez, lealtad, confidencialidad; es decir, respetando la buena fe de uno y del otro. En toda relación de trabajo debe mantenerse siempre la buena fe entre las partes desde su inicio hasta su extinción, para que dentro de un clima de confianza y respeto mutuo cumplan sus obligaciones a cabalidad, que con seguridad redundarán en beneficio de las empresas y entidades del Estado.

### **1.3.2.8 El principio de no discriminación**

Este principio se basa en la suspensión de las diferencias que ubican a un trabajador por debajo o en una situación menos favorable que el resto de trabajadores, sin mediar motivo que justifique dicho proceder.

Plá expresa, que el principio de no discriminación lleva a excluir todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto. Sin ninguna razón válida o legítima (Plá: 1998, p. 414-415).

En el inciso f) del artículo 30° del Decreto Supremo No. 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral del Decreto Legislativo No. 728, se considera acto de hostilidad la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma. Entre otras normas que aplican este principio.

### **1.3.3 Teoría del contrato de trabajo**

El contrato de trabajo se puede definir como un acuerdo, expreso o tácito; es decir, una persona presta servicios bajo dependencia de otra, a cambio de una retribución. En cuanto a su naturaleza, es un contrato bilateral o sinalagmático, ya que crea obligaciones para las dos partes; en cuanto a su objeto, es de prestación de servicios, con notas de subordinación e interés social que lo diferencian; en cuanto a su finalidad, es oneroso y conmutativo, puesto que cada parte obtiene una prestación equivalente; en cuanto a los requisitos externos, es consensual, ya que se perfecciona por el consentimiento de las partes; en cuanto a su carácter, es principal, porque cumple por sí mismo un fin contractual; y en cuanto a su figura, es típico, puesto que tiene individualidad propia y reglas específicas en la ley.

Al igual de Barassi, Valdez Tudela, García Oviedo y Cabanellas, consideramos que el contrato de trabajo constituye un contrato privado pero protegido por razón del interés público y que obliga a las partes por un vínculo emanado del libre consentimiento. Si bien en su contenido deben observarse limitaciones e imposiciones de carácter legal, ello no altera su esencia privatista, pues las regulaciones de orden público que lo complementan no son suficientes para crear la figura de un contrato de Derecho Público. Afirma Cabanellas: *“Por razón del sujeto y por la calificación del objeto, sin consideración a la regulación jurídica, es un contrato de Derecho Privado”*.

Las figuras clásicas del derecho civil no contienen requisitos esenciales tan peculiares como los que el contrato de trabajo reúne. Es de interés examinar las teorías civilistas con los lineamientos del actual contrato de trabajo. Las teorías formuladas son del modo siguiente:

- a) **Teorías civilistas**, que equiparan el contrato de trabajo con el arrendamiento, o con la compraventa, o con la sociedad, o con el mandato, que en estricto corresponde al Derecho Civil.
  
- b) **Teoría Autonomista**, que configura el contrato de trabajo con una independencia radical, como contrato *sui géneris* que sostienen Beaucourt y Gonzáles Rothvoss, negando que sea encuadrable dentro del Derecho de Obligaciones. Por nuestra parte, creemos que la tipicidad contractual configurada magistralmente en el Código Civil de Italia, de 1942, no excluye la relación del contrato laboral con las restantes fuentes de obligaciones y que su contenido ético y su alcance social, si bien justifican una regulación independiente, no cambian su naturaleza jurídica fundamental. Pero la bondad y utilidad de dichos cuerpos de leyes no desvirtúan que el acto generados de la relación de trabajo sea un contrato privado,

concertado entre sujetos jurídicamente iguales. Dado que la igualdad es solamente jurídica y no económica, la autoridad social tutela al trabajador.

- c) **Teoría anticontractualista**, sostenida por Siebert en Alemania, Levi de Ceali en Italia y Legaz Lacambra en España, los cuales niegan el contrato de trabajo, por estimar que la relación laboral surge en virtud del hecho material del ingreso del trabajador a la empresa y que está regulada por leyes y reglamentos que la encierran rígidamente. Nos parece que tales autores olvidan que la negación de la autonomía de la voluntad afecta hondamente la concepción filosófica de la persona humana y la sacrifica a las relaciones colectivas, que no son sino su perfil social.

Si nos referimos al contrato de trabajo como institución, quizá su naturaleza propia enfrente a iusprivatistas y iuspublicistas, conforme a la doctrina de Hauriou y Renard. Se conservaría así la intervención decisiva del *consensus*, como sostienen los contractualistas, pero atemperada y delimitada dentro del orden natural y positivo, como quieren los mantenedores de la figura *sui generis*. Es innegable que el concepto de institución, que resulta indeterminado si se le extrae del campo doctrinario de los jusnaturalistas, tendría aplicación certera al área de la relación de trabajo. En efecto, la peculiaridad del contrato laboral radica, precisamente, en que la relación jurídica que genera se halla reglada por un ordenamiento jurídico que es anterior y subsecuente al contrato, lo que recorta en gran parte la autonomía de los pactantes (Ferrero: 1989, p. 477, 478).

#### **1.3.4 Estudio doctrinario conclusivo del contrato de trabajo**

El contrato de trabajo tiene autonomía principalmente por su contenido moral y constituye una figura jurídica típica. Es fuente de una vinculación

que asegura la función social de la empresa y la subsistencia del trabajador; implica el respeto a la dignidad de éste, puesto que el trabajo no es separable de quien lo presta; el contrato de trabajo puede ser considerado como institución, de acuerdo al derecho natural, la que se asienta el sistema de producción: capital, técnica y trabajo, converge las energías del trabajador hacia el logro productivo, lo cual justifica la subordinación.

En el contrato de trabajo rige el principio de autonomía de la voluntad, en cuanto a la libre concertación entre dador y prestador de trabajo, así como en lo relativo a la fijación de las labores y salarios. Las limitaciones impuestas por vía legislativa y reglamentaria obedecen a un propósito de bien social y no de técnica jurídica. Por falta de ley especial, el contrato de trabajo se aproxima a una subespecie de la figura locativa. Se tipifica esencialmente por las notas de subordinación y continuidad, pero además lo caracterizan la ajenidad al riesgo económico, la exclusividad, la onerosidad y la profesionalidad.

La tesis de García Oviedo, según la cual el contrato de trabajo no es sino el antiguo contrato de locación de servicios pero socializado, concilia las posiciones de privatistas y publicistas. Ofrece la ventaja de distinguir en el contrato individual de trabajo un área contractual y un área no contractual, constituida esta última por disposiciones gubernativas y por normas colectivas que fueron concertadas *in genere*. Para la doctrina general del contrato, la libertad o autonomía es la regla y el límite es la excepción. Pero en el derecho laboral, la normalidad impuesta, ya sea por la ley o por pactos-normas es mayor que en otros ámbitos jurídicos. La modificación de las normas por acuerdo de las partes no opera en su ámbito, ya que se aplica el principio *pro operario*, por tutela social, para evitar la injusticia económica. Un área muy vasta del derecho del trabajo, regida por los pactos colectivos, demuestra que la voluntad privada conserva injerencia notable (Ferrero: 1989, p. 483).

El contrato de trabajo es un contrato de cambio en cuanto a su función económica. Con relación a su duración, se le reputa por tiempo indeterminado, salvo que el término resulte de la particularidad de la relación, tiene la nota de estabilidad; es un contrato normativo. Se distingue del contrato de adhesión en que las dos partes son categorías organizadas; es la figura jurídica en que se ha hecho más efectivo el dirigismo contractual. En la relación de trabajo, la intervención del Estado se inspira en igual propósito que la corriente dirigista: moralizar la relación contractual para prevenir injusticias derivadas del predominio de una de las partes. El principio de sociabilidad determina la inserción automática de todas las cláusulas protectoras del trabajador en cada contrato individual, de modo implícito.

### **1.3.5 Legislación comparada internacional**

#### **1.3.5.1 Estabilidad laboral en algunos países latinoamericanos**

##### **Estabilidad laboral en Argentina**

En el ámbito de las relaciones laborales en Argentina, el Régimen de Contrato de Trabajo establecido en la Ley 20744 y sus modificatorias, mantiene el criterio de estabilidad relativa en la relación de trabajo de la actividad privada, que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en su cimero control de constitucionalidad ha entendido como el único aplicable a las bien mentadas relaciones laborales.

El Dr. Horacio H. de la Fuente realizó un estudio sobre la interpretación del problema de la legislación argentina en materia de estabilidad propia o impropia, arribando a la conclusión sobre la imposibilidad de concretar en

ese país el criterio de estabilidad absoluta, esto es la supresión del despido sin expresión de causa.

De suyo, el Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador de la Organización Internacional del Trabajo - OIT (fecha de entrada en vigor: 23.11.1985), todavía no fue ratificado en Argentina y por ende no fue incorporado al derecho interno.

El despido como última ratio y la flexibilización en el resto de las ecuaciones a través del consenso con control estatal de prevención de desvíos, son el horizonte normativo al que ha de apuntarse, salvo demostración en contrario.

En nuestra opinión, haciendo un breve análisis conclusivo de lo señalado, aparentemente existe garantía en el Contrato de Trabajo, toda vez que nadie se opone a los conceptos como “estabilidad laboral” “pleno empleo” o considerar al Derecho del Trabajo como “protectorio”, “tuitivo” de los derechos del trabajador. Incluso recientemente se amplió el principio “in dubio pro operario”, haciéndole extensivo a la materia probatoria. Sin embargo, aquellas afirmaciones sobre estabilidad absoluta no son ciertas, pues contrastan con la realidad nacional, con ello se recuerda, “la única verdad es la realidad” parafraseando a Aristóteles.

### **Estabilidad laboral en Brasil**

Después del tremendo fracaso del gobierno del Partido de los Trabajadores, el gobierno interino de Brasil está llevando adelante un programa de reformas que buscarían rescatar al país de la situación de estancamiento y pérdida de competitividad que los ha sacado de los BRICS (es un acrónimo para Brasil, Rusia, India, China y Sudáfrica como las cinco



economías emergentes con mayor crecimiento) y de la ruta de la prosperidad.

En el proceso de reformas que ha emprendido Brasil, hace poco se promulgó la “*ley del outsourcing*” o tercerización, que libera completamente la capacidad de las empresas para tercerizar cualquier función. Ahora, con la reforma laboral, se rompe la base de poder de los sindicatos, actualmente subvencionados por el Estado y que permitía que las izquierdas contaran con amplios fondos para sus objetivos políticos. Para el Partido de los Trabajadores - PT, esto significa el fin del financiamiento de miles de sus militantes dedicados a la manipulación de los trabajadores.

Se inició la lucha por el fin del impuesto sindical, uno de los puntos más importantes de las reformas y que saca un poder ilegítimo de las manos de los sindicatos capturados por la extrema izquierda.

La nueva legislación trae tres cambios fundamentales:

1. Elimina el impuesto sindical obligatorio, que creaba y financiaba una capa de dirigentes sindicales pagados por el Estado.
2. Flexibiliza las relaciones laborales facilitando la contratación y el despido de trabajadores, con las debidas compensaciones monetarias.
3. Posibilita la negociación individual entre el trabajador y la empresa.

Sintomáticamente, la Organización Internacional del Trabajo - OIT silenció la reforma laboral de Brasil.

Los puntos importantes de la reforma son los siguientes:

1. Negociación colectiva. Se da valor legal a los contratos que se firmen como producto de negociación colectiva.

2. Se permiten contratos temporales. Se extienden de noventa a ciento veinte días, más ampliaciones de otros ciento veinte días.
3. Se permite el trabajo a tiempo parcial.
4. Se fija como máximo de trabajo diario doce horas. Los sobretiempos en cuatro horas por semana, extendiendo las horas de trabajo semanal de cuarenta y cuatro a cuarenta y ocho horas.
5. Se dificultará el equiparar salarios de empleados que ejerzan la misma función, pero que trabajen en empresas diferentes de un mismo grupo económico.
6. Las gratificaciones de cargos de confianza no integrarán el salario.
7. El despido colectivo no necesitará el acuerdo del sindicato.
8. El que se adhiera a un plan de renuncia voluntaria no podrá reclamar derechos posteriormente.
9. La pérdida del título profesional será causa justa de despido en los casos en que sea requisito para ejercer la profesión, tales como médicos, abogados o conductores.
10. Se podrá usar el arbitraje para resolver conflictos laborales.
11. La contribución de los trabajadores a los sindicatos será voluntaria para trabajadores y empleadores.
12. Trabajo autónomo no puede tener características de exclusividad, eventualidad y subordinación. Un trabajador autónomo que preste servicios continuamente y con exclusividad no es considerado como empleado, siempre que se establezca contractualmente.
13. Las reglas del “*Teletrabajo*” (trabajo a distancia) deberán constar en el contrato. Los contratos antiguos podrán ser modificados si hay acuerdo de las partes.
14. Se pueden negociar las condiciones de trabajo entre representantes de los trabajadores y empresas. Manteniendo los límites de la Constitución.

## **Estabilidad laboral en Bolivia**

Al igual que en otros países inspirados en los principios doctrinarios del derecho que tiene el hombre al trabajo, han legislado en su Constitución Política, el derecho a la estabilidad laboral. El trabajo y el capital gozan de la protección del Estado, el mismo que crea condiciones que garantizan para todas las posibilidades de ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y remuneración.

En la nueva Constitución Política del Estado del 7 de febrero del 2009 que da inicio a un nuevo modelo de Estado Estructurado a partir del pluralismo basado en el respeto e igualdad entre todos, dentro de los principios de complementariedad, solidaridad, armonía y equidad en la distribución y redistribución del producto social, donde predomine la búsqueda de vivir bien con respeto de la pluralidad económica, social, jurídica política y cultural de los habitantes del Estado y en convivencia colectiva con acceso al agua, trabajo, educación, salud y vivienda para todos; valores supremos que al estar insertos en la parte dogmática de la ley fundamental determinarán el contenido no solo de su parte orgánica, sino también a la normativa infra constitucional que deberá ser plasmada bajo los alcances de estos valores y principios rectores.

En este contexto, el derecho al trabajo y la permanencia es parte del bloque constitucional como derecho fundamental, por el que el derecho constitucional a la estabilidad laboral que contiene la Carta Magna, no solo constituye una conquista de los trabajadores, sino que es una función obligatoria y esencial del Estado.

En ese sentido, el nuevo orden laboral pretende la construcción de una sociedad diferente, armoniosa, con justicia social. Por ello se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral, existiendo para la

defensa instituciones encargadas de velar por la vigencia y cumplimiento de la norma como son la Judicatura Laboral, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, así como se establece la defensa de la estabilidad laboral por la vía directa de la Justicia Constitucional, eliminando la subsidiaridad, pudiendo recurrirse por la vía de la acción de amparo constitucional, por considerarse la vía más idónea y eficaz para garantizar la vigencia de la estabilidad laboral como derecho fundamental.

Todo el ordenamiento jurídico cambia de manera uniforme a partir de la jurisprudencia constitucional, protegiendo la estabilidad laboral, consolidando el carácter permanente de la relación laboral, otorgando a los trabajadores paz y confianza para el adecuado desempeño de sus funciones, sin la presión que en algunos casos se ejerce sobre la conciencia de la persona que es despedido de su trabajo arbitrariamente y muchas veces, solo por el capricho de la patronal por el poder que ostenta, equilibrando sabiamente las normas constitucionales este poder con la protección al trabajador, sin que este implique que el trabajador, abusando del derecho que lo protege, no cumple debidamente las obligaciones para los que fue contratado.

### **Estabilidad laboral en Colombia**

La estabilidad laboral reforzada, hoy denominado estabilidad ocupacional reforzada, consiste en el derecho que tiene todo trabajador a no ser despedido en razón de una situación de vulnerabilidad.

La ley establece garantías a la población en condición de vulnerabilidad, entre las cuales se encuentra la integración y permanencia en el mercado laboral, protegiendo a los trabajadores con limitaciones de salud, prohibiendo que sean despedidos sin causa justa o sin autorización del

Ministerio de Trabajo con la indemnización legal de ciento ochenta días de salario.

Lo anterior, existe una presunción a favor de los trabajadores en estado de debilidad manifiesta, que supone que el despido se efectuó por causa de su limitación física y que obliga al empleador a desvirtuarla frente al Ministerio de Trabajo; respecto a la afectación a la salud, no existe claridad sobre las obligaciones del empleador en la materia.

La Corte Constitucional ha establecido que aquellas personas que por el deterioro de su salud se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, la cual opera para todos los trabajadores que por su condición de salud se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que tenga una discapacidad declarada o una calificación de pérdida de capacidad laboral; asimismo, las mujeres en estado de embarazo, las madres cabeza de hogar, o trabajadores que cuentan con fuero sindical para realizar funciones netamente gremiales, también tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, que podemos afirmar, es una garantía de carácter excepcional.

La amplia protección constitucional vía tutela ha generado abusos del derecho por parte de los trabajadores que no se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, desnaturalizando el objeto de la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador con vulnerabilidad comprobada.

Por ello, es deber de la autoridad laboral verificar que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica, que el empleador tenga conocimiento de dicha situación y que el despido se produzca sin que medie la autorización del Ministerio de Trabajo. Esta labor de la autoridad tiene un desarrollo jurisprudencial que protege el derecho fundamental al trabajo consagrado en la Constitución.

## **Estabilidad laboral en Ecuador**

En este país, la institución de la estabilidad en el empleo es respuesta a la reivindicación alcanzado por el movimiento obrero a través de los sindicatos; antes los trabajadores carecían de protección legal, siendo separados del trabajo por decisión muchas veces arbitraria del empleador; el logro de la estabilidad laboral se ha dado en forma relativa, aunque realmente no está en el debate público.

El régimen laboral desde hace muchos años ha sufrido una serie de cambios que han afectado directamente a la única fuerza laboral que puede llevar el desarrollo de los pueblos. La actual Constitución de la República del Ecuador, garantiza a las personas el derecho al trabajo, fuente de realización personal y base de la economía familiar, pero no se sustenta nada sobre la estabilidad laboral que debe ir de la mano con el derecho consagrado para el fiel cumplimiento de los principios establecidos en las normas internacionales. La situación laboral del trabajador ecuatoriano con relación a su estabilidad, se trata de un fenómeno de carácter social de vital importancia para el desarrollo económico - social del país.

Ahora bien, el tema de la estabilidad laboral y permanencia de los servidores públicos con contratos ocasionales, es una novedad en la actualidad en el sistema jurídico ecuatoriano, en razón de que la administración pública sobre la estabilidad de los trabajadores y la sucesiva renovación de contratos de servicios ocasionales, muchas veces sin necesidad institucional determinada técnicamente, ha desconocido sus limitaciones normativas procediendo a dar por terminado su relación laboral para paliar esta irregularidad.

Con referencia a los derechos fundamentales, se tiene que adoptar mecanismos legales que permita alegar la inconstitucionalidad de normas

jurídicas, por cuanto contiene disposiciones que son contrarias a las establecidas dentro de la Constitución de la República, que es el marco judicial supremo de un Estado, ya que a través de la misma se consagran todos los derechos y principios fundamentales de la persona como un ente social y jurídica.

Está prohibido vulnerar los derechos de las personas, y ninguna ley, reglamento, decreto, estatuto o cualquier normativo inferior, se puede superponerse. En consecuencia, el trabajo es la principal fuente de ingreso de las personas, por ello su importancia y manejo adecuado de la administración del talento humano de las instituciones del Estado.

### **Estabilidad laboral en Chile**

Uno de los aspectos más importantes y complejos atañe a los despidos e indemnizaciones dentro de la institucionalidad laboral. Las disposiciones que normen el despido y la renuncia deben responder a las necesidades de relaciones justas entre las partes, conciliando los intereses de quienes están empleados, con aquellos de los desempleados y con los requerimientos de una economía dinámica, de acuerdo a los principios, objetivos y circunstancias que debe contemplar la legislación laboral, especialmente en lo que se refiere a las causales prohibidas en los despidos, a fin evitar discriminaciones contra determinados grupos.

El mundo del trabajo ha contemplado diversas propuestas respecto de la legislación laboral, la dignidad del hombre, el desarrollo económico, la justicia social y equidad, el derecho de propiedad y la libertad de comprender; son conceptos que se entremezclan cuando se habla de destitución laboral, aunado de los que se ven afectados por el salario mínimo, la inamovilidad laboral, los reajustes, el desempleo que puede ser devastador a nivel de la autoestima personal que normalmente acumula una

fuerte carga emocional e ideológica y todas aquellas materias del ámbito laboral.

Cuando se habla de estabilidad en el empleo es preciso tener presente que a veces las negociaciones que se efectúan tienden a crear problemas a quienes están al margen de las discusiones, básicamente a los que no han podido acceder al trabajo y están desempleados, o a aquellos que no tienen capacitación suficiente y quedan marginados por esas razones.

El trabajo es un derecho de las personas, no solo desde el punto de vista de su sustento, sino también de su realización individual. Para ello es fundamental que la economía en general y la sociedad en particular tengan un dinamismo suficiente e importante en la generación de empleos como para asegurar mejores puestos de trabajo a todos los chilenos.

Ahora bien, la estabilidad laboral y las remuneraciones son los atributos más valoradas por los trabajadores. La gente tiende a apreciar más las cosas cuando no las tiene, y la percepción de que un puesto es seguro, es algo que ha resentido bastante, producto de la situación económica; es decir, las condiciones del entorno hace que cambien las prioridades. La estabilidad laboral es relevante según la ubicación geográfica “el freno de la minería genera que este atributo sea el más importante, pues la contracción no solo afecta a las mineras, sino también a quienes les dan alimentación, transporte y todos aquellos proveedores de servicios”, señala el psicólogo organizacional y académico Rodrigo Gálvez.

En cuanto a las remuneraciones, un buen porcentaje de los trabajadores lo considera determinante a la hora de evaluar una empresa, algunos estudiosos destacan como significativo el que los ingresos haya dejado ser la primera prioridad. “En la década de los noventa solo se hablaba del crecimiento económico, de la importancia del ingreso y de la segunda vivienda.



Actualmente se discute temas de felicidad y bienestar, que permiten a la gente darse cuenta de que si bien el dinero es relevante, no es lo único”, señala Wenceslao Unanue, académico y director del Instituto de Bienestar.

La permanencia en el trabajo y las remuneraciones son elementos considerados relevantes y clave de forma transversal; sin embargo, hay otros atributos secundarios, como el desarrollo de carrera, que tienen que ver con la sofisticación de la fuerza laboral y que las empresas usan para diferenciarse y captar talentos; conforme a estas apreciaciones, podemos concluir, señalando que cuando la estabilidad y los salarios están bien cubiertos, las personas tienden a profundizar sus habilidades, que hace feliz a la gente, avanzar en su carrera y sentirse competente.

### **Estabilidad laboral en México**

El Derecho del Trabajo, es un conjunto de normas que protege y establece derechos en el ámbito del trabajo, pues un punto trascendental para el obrero es tener certidumbre de que no será despedido de su empleo a menos que incurra en causa justificada para ello.

*“La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”.*

Los principios de la estabilidad en el empleo son básicamente los mismos del derecho laboral; sin embargo, cabe adicionar básicamente el principio de dar estabilidad en el empleo, que proporcione tranquilidad, sentimiento de pertenencia, experiencia laboral y seguridad jurídica, que difícilmente

pueden ser arraigados del pensamiento del hombre trabajador. La estabilidad debe ampliarse a todas las actividades que presumen subordinación y dependencia económica.

El principio de estabilidad implica también el principio de seguridad para el trabajador, ya que evita que el trabajador se encuentre en un estado constante de riesgo de perder su empleo, de lo contrario, se ocasionaría en el trabajador y su familia de manera inmediata un cambio constante de su régimen de vida y lugar de residencia. Sin estabilidad, los trabajadores vivirían con la inseguridad y la psicosis en todo momento, que perjudicaría el desarrollo de su actividad en la producción y la productividad, en perjuicio del empresariado privado nacional o extranjero, así como en las instituciones públicas, que a la postre afectaría la atención y servicio al ciudadano, razón de existir una entidad del Estado.

El principio de seguridad hace posible que el obrero posea un sentimiento de adhesión y colaboración con la empresa. A pesar de que los empleadores están facultados por introducir el *ius variandi*, consistente en aquellos cambios relativos a las formas y modalidades en el proceso de producción, el ejercicio de esta facultad tiene límites que no pueden alterar las modalidades esenciales de las condiciones de trabajo y menos aún del contrato, para causar “perjuicios materiales y morales del trabajador”.

La garantía de permanencia en el empleo es unilateral, solo favorece a los empleados, presupone la posibilidad de prestar servicios y representa “un medio para asegurar sus beneficios”. La estabilidad en el empleo es una traba para el despido abusivo o injustificado, la ruptura de ésta produce efectos como la reinstalación e indemnización, y evitan al despido libre.

Como señalamos en los párrafos anteriores, el despido es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato

laboral con su empleado. En cambio, la separación en términos laborales, viene siendo la cesación de la actividad laboral derivada de una decisión tomada por el empleado, en razón de que hay de por medio una causal de rescisión de la relación laboral, que es atribuible al patrón.

Con relación a la duración de la relación laboral, pueden ser por tiempo fijo o por obra determinada. Ningún trabajador está obligado a trabajar por más de un año. Las relaciones individuales pueden suspenderse provisionalmente.

Si se celebra por tiempo fijo, deberá establecerse de manera exacta la fecha de inicio y terminación del mismo. Si una relación laboral celebrada por tiempo determinado continúa a pesar de haber transcurrido ese periodo, la relación laboral perdurará y se convertirá en una relación de trabajo indeterminada.

### **Estabilidad laboral en Panamá**

Con las grandes inversiones modernas en infraestructura, la construcción del ferrocarril en 1850, el Canal de Panamá inaugurado en 1914, la ampliación del Canal, de los puertos y aeropuertos, entre otras, se construyó una economía basada en servicios, que no asegura estabilidad laboral, pues este tipo de desarrollo no requiere, como ocurre en la industria y la agroindustria, que exige uso de tecnología, conocimiento y experiencia. Esa es la causa de una movilidad laboral, porque la economía de servicios, si bien aplica modernas tecnologías, limita la creatividad y no demanda tanta experiencia.

Otro elemento que promueve la inestabilidad es el mapa empresarial, ya que son pequeñas empresas y a menudo no logran superar la competencia

con la gran empresa ni los costos de producción en general, todo lo cual lleva naturalmente a la inestabilidad laboral.

El tercer elemento es la crisis cíclica del sistema que está saturado por el lado más débil, es decir, despidiendo a los trabajadores sin causa justa. La desaceleración económica que vive el país acudió a este mecanismo, produciendo más desempleo y en consecuencia, menor estabilidad laboral.

La estabilidad laboral descrita en el Código de Trabajo resulta una quimera. La jurisprudencia laboral del sector privado contribuye a la inestabilidad laboral, al tener cada vez más mayor frecuencia, oídos sordos a las presunciones legales contenidas en el Código de Trabajo en beneficio de los trabajadores, que incluyen la existencia de la relación de trabajo y su terminación por despido injustificado, obligándoles a probar el despido verbal entre otras fórmulas jurisprudenciales en clave de flexibilización, sin atender a las nuevas corrientes doctrinales y procesales del derecho del trabajo.

Por último, en el sector público, además del tradicional criterio del poder político por encima de la Constitución y la ley, ahora se suma el aval judicial a las destituciones injustificadas, al ordenar la Corte Suprema de Justicia el reintegro de los servidores públicos destituidos ilegalmente, pero sin el pago de los salarios dejados de percibir durante el tiempo de separación forzosa del afectado. Ello ha conllevado a que la administración, en acatamiento de la orden judicial, reintegre al servidor público y lo vuelva a destituir a las pocas semanas, sabiendo que al Estado no le costará nada dicha destitución, basados en la jurisprudencia descrita.

Además, introduce un cambio importante en la normativa, ya que permite a funcionarios con dos años de servicios continuos en el Estado, ingresen a un régimen de estabilidad laboral, impidiendo expresamente aplicar el

criterio de libre nombramiento y remoción, se ha sostenido que el funcionario en esta condición está sujeto a la potestad discrecional de la autoridad nominadora; y que era necesario que el funcionario acreditara que ingresó al cargo que ocupaba a través de un concurso de méritos con la respectiva certificación de la carrera administrativa.

Al haberse desarrollado en síntesis el derecho comparado con relación a la estabilidad laboral a nivel de los países latinoamericanos, es importante señalar el aporte del profesor Víctor Russomano Mozart en su libro intitulado *“A estabilidad do trabalhador no empresa”*; refiriéndose al aspecto legislativo del derecho a la estabilidad laboral, sostiene: *“podemos decir de un modo muy amplio que son normas de estabilidad del trabajo en la empresa, todas aquellas que tienen por objeto evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades”* (Russomano: 1980, p. 102).

### **1.3.5.2 Estabilidad laboral en algunos países europeos**

#### **Estabilidad laboral en Alemania**

Como en el Perú, en el Derecho Laboral alemán se pueden diferenciar dos categorías: el Derecho Laboral Individual y el Derecho Laboral Colectivo. El primero, regula las relaciones jurídicas en la empresa y el trabajo, siendo sus fuentes jurídicas tanto las relaciones contractuales individuales, como la ley, pudiendo ésta complementar el contrato o bien establecer algo distinto. Desde el punto de vista temporal, se pueden establecer distintas fases en el Derecho Laboral Individual: solicitud y celebración de un contrato de trabajo, derechos y deberes de un contrato de trabajo ya existente y los requisitos para la extinción del contrato de trabajo. Está prohibida la discriminación de los solicitantes de trabajo por motivos de sexo, edad, nacionalidad, raza, religión, discapacidad, etc. Especialmente

para la elección y contratación de un nuevo trabajador. Si está constituido un Comité de Empresa, hay que conseguir su aprobación antes de celebrar un contrato de trabajo, donde sus cláusulas están sometidas al control judicial. El segundo, regula, por el contrario, las relaciones jurídicas entre la empresa y un conjunto de trabajadores, considerados éstos como unidad, es decir la plantilla. También se regulan derechos y deberes de los trabajadores a través de una representación, ya sea el contrato de empresa o delegados de los trabajadores, Consejos de Control y los sindicatos.

Una especialidad del Derecho Laboral alemán, referido al derecho colectivo, es la fuerte posición, protegidas por la ley, de los representantes, que poseen el derecho de ser consultados y el de cogestión, ejercen influencia en las condiciones de trabajo, negocian un plan social y de compensación de intereses con el Comité de Empresa cuando se prevén despidos o pérdidas financieras para los trabajadores; la negociación de los convenios colectivos, de forma que el contenido entra a formar parte del contrato de trabajo que se ha acordado individualmente.

Ahora bien, la extinción del contrato de trabajo, se puede producir mediante distintos actos jurídicos, la rescisión unilateral del contrato, la limitación temporal, la muerte del trabajador y la sucesión de empresa que es un caso particular del contrato de trabajo, pues la relación como tal no se extingue, sino solamente la posición de la empresa se produce por imperativo legal un cambio de la parte contratante.

### **Estabilidad laboral en Francia**

El Convenio Colectivo es importante en Francia o en el contrato que el trabajador firma inicialmente para fijar la indemnización en caso de despido. Por lo general, se recurre a la inclusión de cláusulas que mejoran la

indemnización respecto al mínimo legal o a la que correspondería por convenio.

El sistema francés protege mucho a los empleados, es muy garantista en lo referente al despido laboral. Existe dos tipos de despido, por razones económicas, aquel no relacionado con el rendimiento o el comportamiento del empleado, puede justificarse en tres casos: *“Cambios significativos en la naturaleza del empleo, factores económicos o cambios tecnológicos”*, si bien el rechazo a *“aceptar modificaciones en los términos del empleo”* también es considerado causa procedente.

En este sistema, está regulada la licencia por razones disciplinarias como ofensas del empleado y por falta de disciplina como manifiesta incapacidad profesional, falta de confianza o negativa a aceptar cambios sustanciales en el contrato de trabajo. Pero los patronos no pueden invocar en ningún caso las siguientes razones: sexo, situación familiar o nacionalidad, grupo étnico, raza, religión; estado de salud o discapacidad; embarazo, maternidad o adopción; accidentes laborales o enfermedad; participación en huelgas o manifestaciones; opciones del empleado, libertad de expresión; simpatías políticas o participación y actividades del Sindicato; ejercer un derecho como contactar al inspector laboral o un tribunal industrial.

Si el despido es disciplinario, el empresario debe dar dos meses de margen al trabajador para que conozca los hechos y razones que alega, y convocar una entrevista con el afectado. En caso de que el juez lo declare improcedente, los trabajadores que hayan pasado más de dos años en empresas de más de once empleados son readmitidos con todas las prestaciones.

## **Estabilidad laboral en el Reino Unido**

Los contratos de trabajo se obtienen fácilmente en el Reino Unido porque la rotación de empleados es alta. En el Reino Unido es más fácil dar aviso a los empleados que en muchos otros países. Pues encontrar un empleo es relativamente fácil, pero por otro lado, puedes perder tu trabajo a la misma velocidad. El periodo de prueba está entre tres a seis meses, donde el empleado y el empleador tienen la oportunidad de reevaluar el contrato de trabajo si consideran que la otra parte no está a la altura de las expectativas.

La flexibilidad laboral no es tan solo un arma en manos del empresario para despedir barato cuando le viene bien, sino una manera de que los mejores trabajadores estén cotizados y consigan buenos sueldos. Todos los empleos que se han creado en los últimos seis años han servido tan solo para acomodar a la nueva mano de obra que se ha incorporado al mercado. Pero la situación es más complicada para los grupos sociales más vulnerables, como las familias monoparentales y los trabajadores no especializados.

La crisis se está traduciendo en un episodio de lucha de clases, en el que las altas están barriendo a las medias y a las bajas. Los trabajadores de más edad, no han abandonado el mercado laboral, con lo cual la competencia ha aumentado. Las pequeñas y medianas empresas, en vez de despedir, han optado por reducir sueldos, explica Claire Crawford del Instituto de Estudios Fiscales; los trabajadores ingleses de sectores como la construcción consideran una lacra la llegada de inmigrantes de la Europa del Este, que realizan los mismos trabajos por menos dinero.

El mercado laboral afecta menos a los trabajadores veteranos amparados por antiguos acuerdos, que a las nuevas hornadas que no forman parte de los convenios colectivos, tienen condiciones menos ventajosas y pueden ser despedidos con un coste mucho menor. El progresivo debilitamiento de los



sindicatos, emprendido por Margaret Thatcher y ampliado por sus sucesores ha creado una mano de obra absolutamente desprotegida frente a potenciales abusos. El mercado laboral británico funciona infinitamente mejor porque la dedicación se premia, aquel que vale es cotizado y progresa, si no se lo lleva otro.

### **Estabilidad laboral en España**

En un contexto de menor demanda, la economía española destruyó empleos y concentró el trabajo en pocas manos. Este comportamiento no fue coyuntural, se trata de un problema estructural. El consumo se contrae con especial dureza en los periodos recesivos. En primer lugar, como es lógico, a través de la reducción de renta que experimentan los hogares que caen en el desempleo. En segundo lugar, por el efecto contagio que experimentan los trabajadores que mantienen su empleo, pero temen perderlo. Los economistas Campos y Reggio estiman una caída preventiva del consumo del 0.7% en los trabajadores que ven un aumento del paro entre sus pares.

Las causas que explican la anormalidad laboral española son legislativas y formativas. Desde el punto de vista legislativo, España sufre las consecuencias de un marco regulatorio anticuado y no adaptado al contexto económico actual. Las empresas prefieren contratar a trabajadores temporales que a indefinidos, con un mayor coste de despido, como consecuencia del deficiente modelo de ajuste.

La reforma laboral aprobada en el 2012 ha conseguido parcialmente este problema. En primer lugar, ha incrementado la probabilidad de salida del desempleo hacia una contratación indefinida. Aun así, la contratación temporal sigue siendo el resultado más factible para los que abandonan el desempleo. Además ha ralentizado tímidamente la destrucción de empleo temporal en favor de ajustes salariales. Hay un elevado número de

trabajadores cuyas capacidades no son demandadas por el mercado. La fuerza de trabajo en España muestra una composición muy diferente a la de los países de nuestro entorno. La oferta de trabajo no puede satisfacer las necesidades de la demanda en muchos casos.

En un entorno de crecimiento débil y de mecanización productivo, el *trade-off* entre estabilidad laboral y creación de empleo podría acentuarse. Bajo esta premisa, la generación de un número suficiente de puestos de trabajo de calidad se convertirá en un desafío.

Con relación al contrato de trabajo, legisla las siguientes causales de pérdida del derecho de estabilidad laboral, falta de puntualidad o asistencia, indisciplina o desobediencia, malos tratos de palabras y obra, falta de respeto al empresario, a sus familiares, a sus representantes, la ineptitud, el fraude, deslealtad o abuso de confianza, disminución del rendimiento, competencia desleal, la embriaguez habitual, falta de aseo, riñas y pependencias.

Se extingue el contrato por causas objetivas tales como: por ineptitud del trabajador, falta de adaptación del trabajador en el centro laboral, por amortizar o reemplazar un puesto de trabajo individualizado, por faltas de asistencia al trabajo, aún justificados, pero intermitentes.

### **Estabilidad laboral en Italia**

Italia es uno de los países de la Unión Europea que más dificultades tiene en su crecimiento económico y en superar la crisis que ha afectado el viejo continente por más de siete años. Deflación, recesión, globalización y otros tantos factores, han contribuido a que uno de los países más industrializados, retrocediera a niveles de la post guerra y una serie de medidas y reformas de las leyes que regulaban el empleo en la península han hecho el resto,

provocando serias consecuencias para el presente y el futuro de los trabajadores en esta parte del mundo.

En Italia se vive una verdadera crisis generacional, un deterioro social y una ausencia cada vez mayor del Estado en el sostén a las familias. La flexibilidad del empleo y la precariedad laboral han sustituido la mayor parte de los contratos laborales existentes y la desocupación ha alcanzado niveles muy altos sobre todo para los jóvenes, para quienes ya han superado la edad de treinta y cinco años y no logran reinsertarse como dependientes y tienen como opciones el iniciar una nueva actividad por cuenta propia o emigrar.

La familia está cubriendo el rol del Estado italiano, en el sostén de quienes están trabajando con contratos precarios o han quedado sin empleo. Los jubilados están sosteniendo a sus hijos y sus familias o sirven de garantía para el crédito, como también quienes tienen un contrato de trabajo a tiempo indeterminado desde hace ya muchos años y todas las garantías de ley, contribuyen para permitir que sus familiares o descendientes puedan llevar adelante una vida más o menos normal. Los subsidios por desempleo se han recortado cada vez más en los últimos años hasta casi desaparecer, se han incrementado los requisitos para poder acceder a los mismos, por lo que solo la familia puede llenar ese vacío económico tan importante.

Los viejos contratos prevén, premios de producción, en algunos casos participación en las ganancias, vacaciones, permisos y licencias, horarios de actividad reducidos o diferentes, sobre sueldos por tareas extraordinarias, mayores porcentajes de retribución para quienes trabajan en horarios nocturnos, fines de semana y días festivos y sobre todo el acceso al crédito y financiación, sea para la compra de bienes muebles e inmuebles, posibilidades de carrera, aumento de rol y responsabilidades, actualización periódica de sueldos por antigüedad y avances de posición y todas las

garantías de ley en caso de despido o cese de contrato, y una buena liquidación al finalizar la vida laboral.

Actualmente el empleo en Italia en su mayor parte está regido por los contratos a tiempo determinado a través de agencias o cooperativas, solo en casos excepcionales las empresas realizan contratación directa, esto permite que los empleadores se liberen de muchas responsabilidades y costos a la hora de tener que ampliar o reducir de acuerdo a la propia actividad el personal contratado y los contratos precarios no prevén vínculos por largo tiempo, ni tratamientos económicos onerosos al momento del cese o llegado a su término.

También tienen derecho a la indemnización como alternativa a la “recontratación” para trabajadores que no tienen derecho a la readmisión y a elección del empresario; los tribunales pueden ordenar la indemnización por el despido injustificado. En tales casos de indemnización, debe efectuarse teniendo en cuenta el tiempo de servicios de los trabajadores despedidos, la conducta de las partes y el monto del capital de la empresa.

### **Estabilidad laboral en Rusia**

Según el artículo 7º de la CFR, la Federación de Rusia en un estado social, cuyas políticas deben orientarse a crear las condiciones necesarias para garantizar una vida digna y el libre desarrollo de sus habitantes. El Estado debe velar por el trabajo y la salud de los ciudadanos, garantizar un sueldo mínimo, prever ayudas estatales para la familia, la maternidad, la paternidad y la infancia, así como para las personas con discapacidades y los ancianos. Asimismo, debe desarrollar un sistema de servicios sociales y otorgar pensiones, beneficios y otras prestaciones sociales.

El artículo 37° de la CFR enumera los derechos laborales fundamentales, entre los que se incluyen la libre elección del tipo de actividad y profesión, la prohibición del trabajo forzoso, el derecho a unas condiciones laborales que cumplan determinados requisitos de seguridad e higiene, la remuneración sin ningún tipo de discriminación, el salario mínimo que establece la ley laboral, la protección contra el desempleo, el derecho a resolver conflictos laborales individuales y colectivos, el derecho a la huelga, la garantía de la duración estatutaria del periodo laboral, los días de asueto y vacaciones, así como un periodo anual de vacaciones remuneradas. El artículo 30° de la CFR prevé que todo individuo tiene derecho a disfrutar a la libertad de asociación, que incluye el derecho a crear sindicatos para proteger sus intereses.

Desde el punto de vista estructural, el sistema legislativo laboral de la Federación de Rusia podría describirse como “*codificado plus*”. Además el Código Laboral de la Federación de Rusia del 9 de diciembre de 1971, que sigue vigente, reúne de manera sistemática un número significativo de disposiciones legales, tanto a las relaciones laborales individuales como a las de nivel industrial, existen otros elementos legislativos que complementan y amplían las disposiciones del Código Laboral.

El citado Código Laboral de la Federación de Rusia no se elaboró partiendo de cero, sino basándose en los Principios Fundamentales de la Legislación Laboral de la URSS de fecha 15 de julio de 1970, orientados a crear un marco legislativo común para toda la Unión Soviética.

Pueden elaborarse contratos de trabajo sin limitación temporal o por periodo de tiempo determinado. Estos últimos están permitidos cuando no pueden establecerse relaciones laborales de duración indefinida debido a las características del trabajo, a las condiciones del trabajo o a los intereses del trabajo, así como en los casos previstos directamente por la ley. Es obligatorio que todos los contratos de trabajo se realicen por escrito, se

puede acordar un periodo de prueba con el fin de verificar que el trabajador cumpla correctamente con el trabajo que se le encomienda.

Se garantiza a los trabajadores la estabilidad laboral, quienes no pueden ser despedidos del empleo, salvo que hayan cometido acciones consideradas por la legislación laboral soviética como causal de despido, lo que deberá ser debidamente comprobada por el empleador, de conformidad con los procedimientos reglamentarios.

El Comité Sindical de la empresa o Comité Federal tiene importancia fundamental, ya que es el organismo encargado de emitir el dictamen en mérito a la causal invocada y el empleador debe probar la causal, a fin de que se determine si es procedente o no la extinción del vínculo laboral, pudiendo este organismo oponerse al despido del trabajador.

### **1.3.6 Teoría del contrato administrativo en algunos países de Europa. Referencia histórica**

#### **Francia**

El origen de la teoría general de los contratos administrativos lo encontramos en el derecho francés, referido especialmente a los celebrados para obras, suministros y concesión de servicio. Los litigios fueron sometidos a la jurisdicción administrativa conformada por el Consejo de Estado y los Consejos de Prefectura. La creación de la jurisdicción administrativa tuvo como razón fundamental la de impedir que los tribunales civiles conocieran de los contratos de la administración. Sin embargo, desde el antiguo régimen, en los contratos administrativos ya se estipulaban cláusulas expresas de exclusión de la jurisdicción civil y de sometimiento a la jurisdicción de los intendentes con apelación ante el Consejo Real (Parada: 1996, p. 335).

Esta sustracción de la materia de los juzgados civiles obedecía a razones prácticas, debido a que los Tribunales Contencioso - Administrativos conocen mejor el funcionamiento de la administración (García de Enterría y Fernández: 1996, p. 658).

Fue a través de la Decisión Blanco dictada por el Tribunal de Conflictos en 1873 que se estableció la jurisdicción administrativa, con normas especiales distintas del derecho común, a las que se someterá la responsabilidad del Estado. No obstante, los Tribunales Civiles continuaron conociendo aquellos contratos que versaban sobre cuestiones patrimoniales.

PARADA, citando a BENOIT, señala que el creciente número de contratos celebrados por el Estado, aunado a las complicaciones que apareja la distinción entre contratos administrativos y civiles, han dado origen en Francia al establecimiento de una presunción favorable a la naturaleza administrativa del contrato en caso de duda, por lo que solo en el supuesto de que exista una cláusula expresa de sumisión al derecho privado el contrato se someterá a las reglas del derecho civil (Parada: 1996, p. 339).

## **España**

El derecho español recibió influencia del derecho francés, en el desarrollo de la teoría general de los contratos administrativos. Al igual que en Francia, en un principio, el sistema era puramente judicialista teniendo los tribunales civiles la competencia sobre las controversias contractuales de la Administración.

La influencia francesa impulsó posteriormente a los liberales moderados a excluir de la competencia contenciosa contractual a los tribunales civiles, asignando dicha competencia al Consejo de Estado y los Consejos Provinciales, con la sola excepción de aquellos contratos sobre la gestión de

patrimonio privado o controversias sobre propiedad, ajenos a un servicio u obra pública (Parada: 1996, p. 339 - 340).

### **Inglaterra**

Los contratos celebrados por la Corona Británica se sometían a las normas de derecho común y a los tribunales ordinarios, pero los privilegios de la Corona, como la *police power*, la inejecutabilidad y la prohibición de dictar contra ella mandamientos de hacer, hacían perder eficacia al contrato y quitaban garantía al contratista.

Por ello, en 1968, se creó el *Review Board for Government Contrats*, organismo de arbitraje encargado de decidir todos los conflictos contractuales que se presenten en el ámbito de la Corona y ejercer funciones consultivas, cuyas decisiones configuran todo un sistema de poderes exorbitantes de la Administración y de compensaciones económicas al contratista que se pactan mediante la adhesión de éste a un pliego de condiciones (Parada: 1996, p. 341 - 342).

Esta singular forma de abordar los contratos, ha llevado a la doctrina a considerar los llamados contratos no realmente tales, o contratos aparentes *per se*, puesto que, imponen deberes al particular, pero no le otorgan derechos, muy similar a los contratos draconianos.

### **Italia**

El Derecho Administrativo Italiano en sentido objetivo, en los dos siglos de su historia, se ha venido configurando como un derecho de toda la sociedad; con un derecho consagrado en normas, pero no ordenado por el legislador; como un derecho binomio, expuesto de una parte dura y de otra con un tipo de normativa débil.



Es el Derecho de la sociedad organizada. Esta disciplina abarca cualquier aspecto de la vida civil, está consagrada en normas, ya sean legislativas, ya sean reglamentarias. El Derecho Administrativo es, por tanto, un derecho legiferado o normativamente regulado, un derecho binomio; la primera parte, es lo más conocida, compuesta por el Derecho Administrativo entendido como máquina de la obediencia. Forman parte de ella el sistema administrativo fiscal, el ordenamiento de la seguridad pública y el sistema de los límites a la propiedad privada; en la segunda parte, compuesta de normas convencionales, que no imponen su cumplimiento, sino que solo exigen respeto (Caponi: 2009, p.163).

### **1.3.7 Teoría de los derechos humanos y la justicia social**

En el proceso de evolución social, el hombre aspiró a lograr su desarrollo integral, para establecerse como elemento esencial o supremo de la sociedad, desarrollando su conducta en la práctica de los valores morales y virtudes humanas, buscando que imponer el reconocimiento de sus derechos. Así, fue creando normas reguladoras de convivencia con los demás en su sistema social, para garantizar su desarrollo dentro de un orden de vida, regido por normas morales o sociales orientando su conducta hacia el respeto del derecho de los demás; estableciendo de esta manera, una forma de control en su convivencia social, imponiendo el cumplimiento de las normas de convivencia dentro de su desarrollo social, con responsabilidades o sanciones netamente morales, que no tenían mayor implicancia en el ejercicio de sus libertades, sino, que buscaba de alguna forma mantener la condición de persona honorable del afectado, en sus relaciones con los demás (Haro: 1998, p. 10).

El hombre ha vivido en una constante lucha por mantener su derecho en relación con los demás, afrontando los diferentes cambios sociales de cada

época, en donde era notoria la constante transformación de las ideologías sociales y las concepciones religiosas y políticas, que caracterizaban la evolución de la época, para instaurar una forma de vida en cada pueblo, regida por un orden normativo en su convivencia social.

Considerando que el Derecho es consecuencia de la evolución social, la persona humana, constituye el fundamento de la sociedad y en esta condición, buscó que plasmar “un humanismo”, fundado en el reconocimiento de los derechos humanos para todos los hombres. Es así, como se encuentra las características notorias de mediados de siglo, para instalar un código normativo que garantice los derechos del hombre a nivel universal; estos derechos estarían plenamente garantizados con el establecimiento de la igualdad universal entre todos los hombres, sin tener en cuenta las condiciones de sexo, raza, religión, idiomas o condición social y el ejercicio pleno del derecho en todo Estado (Haro: 1998, p. 10 – 12).

Ahora bien, el sentido del trabajo humano debe identificarse con el sentido de la vida desde el punto de vista moral. El capitalismo de ayer, obsesionado por el afán de acumular riqueza como si ello fuera un fin en sí mismo, negoció el mundo sin comprender que ese activismo económico marchaba al vacío. El trabajo es una función social, puesto que constituye el medio natural de proveer a las necesidades de la vida. La actividad económica no tiene primacía, menos aún, autonomía, puesto que el hombre persigue también bienes y valores de una esfera superior.

Concebir la vida como algo movido solamente por el lucro o ganancia es inmoral; supone como fin supremo la acumulación indefinida de riquezas, siendo así que la adquisición de bienes debe estar regulada según las necesidades inherentes a la vida del hombre y de la sociedad. El deber de trabajar encuentra su justificación en la idea del bien común, o sea en una organización social que permita a cada hombre una existencia decorosa y

libre. Santo Tomás indicaba el trabajo como una función social por medio de la cual es creada la masa de bienes que luego se distribuye para satisfacer las necesidades individuales y familiares. La finalidad de crear riquezas, por tanto, es llegar a su distribución racional, o sea que toque a cada cual una parte proporcionada a la contribución que presta y a sus necesidades de vida.

En América Latina trata de mejorar los niveles de vida del trabajador mediante una opción progresista que realice la justicia social preservando la libertad política y la vigencia del espíritu, es dable recordar que el cambio social no opera de modo abrupto. Salvo la Revolución Francesa, la soviética, la china y la cubana, que constituyen cortes verticales, el cambio opera de manera paulatina e incremental. Adviene precedido de factores ideológicos y actúa con impulso creciente. El intervencionismo estatal, que ha convertido el derecho del trabajo en una rama preponderantemente pública, así como las encíclicas papales, *quadragésimo anno* y *populorum progressio*, la teoría del pleno empleo de Keynes y la de seguridad social de Beveridge, han determinado que el derecho del trabajo sea mirado, ante todo, con una significación moral y de política social. Remontando los siglos, pensamos con Platón que una vida buena significa vivir con justicia (Ferrero: 1989, p. 487, 488).

### **1.3.8 El contenido esencial de los derechos fundamentales**

Se acepta en la doctrina que los derechos fundamentales no son absolutos, por tanto pueden estar sujetos a restricciones legales, empero, la facultad del legislador de limitar estos derechos tiene como barrera infranqueable al denominado contenido esencial, que es la limitación que tendrá el legislador al momento de emitir sus normas en las cuales se desarrollen aspectos relativos a los derechos fundamentales, de no poder afectar el núcleo de elementos mínimos sin los cuales el derecho perdería su identidad.

Para determinar el contenido esencial de los derechos fundamentales, se han propuesto, a la fecha, hasta tres teorías:

1. **Teoría absoluta:** Según la cual, en cada derecho se deben distinguir dos esferas: un núcleo duro, constituido por el contenido esencial, en el cual no podrá ingresar el legislador para restringir aquellos elementos que sean absolutamente indispensables para la reconocibilidad jurídica del derecho; y un círculo exterior, constituido por los elementos accidentales o complementarios del derecho, cuya desaparición no pondría en cuestión la existencia del derecho, y sobre el cual no operaría esta garantía, pudiendo ser desarrollado por el legislador.
2. **Teoría relativa:** De acuerdo con esta teoría, el contenido esencial será determinado por un ejercicio de ponderación que se llevará a cabo entre un derecho y otros derechos o intereses constitucionalmente protegidos, con el fin de establecer si la restricción está justificada. Para esta teoría no existe algún elemento permanente identificable como contenido esencial, limitando al legislador a realizar un juicio respecto de la validez de la limitación a un derecho fundamental del denominado test de razonabilidad.
3. **Teoría institucional:** Sustentada por Häberle, esta teoría establece que los límites que se pueden imponer a los derechos fundamentales, así como la determinación de su contenido esencial, solo pueden llevarse a cabo mediante un equilibrio que tiene punto de referencia el sistema objetivo de los valores de la Constitución, pues como los derechos fundamentales tienen una vertiente institucional y no solo de derecho subjetivo, su contenido esencial viene determinado por el sentido, el alcance y las condiciones de ejercicio de estos en una sociedad democrática y pluralista (Córdova: 2009, p. 791 - 794).

### **1.3.9 Aspectos teóricos y constitucionales de los derechos de los trabajadores del régimen privado**

Chirinos Soto Enrique y Francisco en su libro, *Lectura y Comentario de la Constitución de 1993*, señala, que todo deber contiene un derecho y todo derecho encierra un deber. Es función del Estado promover condiciones para el progreso y fomentarlas, no hay trabajo obligatorio ni gratuito, por la contraprestación debe tener una remuneración equitativa y suficiente, aunque en la práctica no se cumple por las políticas coyunturales del gobierno, a falta de un estudio integral a nivel de instituciones públicas sobre las políticas salariales en el país. Chirinos decía, con moneda estable y con incremento de la producción, el aumento de salarios no resulta meramente nominal sino efectivo con mayor poder adquisitivo y mejores condiciones de vida (Chirinos: 1994, p. 56 - 57).

La jornada de ocho horas o la de cuarenta y ocho horas semanales, descanso semanal y descanso anual remunerado, todas esas conquistas de los trabajadores ya estaban consideradas desde principios de siglo por nuestra legislación social, una de las más avanzadas del mundo para su tiempo. Los principios de la igualdad de oportunidades, y en caso de duda procede la interpretación más favorable al trabajador, ya se aplican en nuestros tribunales de justicia hace mucho tiempo atrás, así como reconocen al trabajador el carácter irrenunciable de los derechos que la Constitución y la ley establecen.

La Constitución de 1979, en su artículo 48° prescribía: *“El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa señalada en la ley y debidamente comprobada”*. Ahora, en la Constitución de 1993, se ha sustituido la estabilidad laboral que favorecía a los trabajadores por la adecuada

protección del trabajador contra el despido arbitrario. La estabilidad laboral es uno de los derechos laborales que ha sufrido cambios radicales en los últimos años a nivel constitucional y legal; es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral, siendo una manifestación del principio de continuidad.

Si no fuera la estabilidad laboral, serían mínimas o nulas las posibilidades de ejercicio de los derechos individuales o colectivos y los mecanismos para la tutela de estos no tendrían la suficiente exigibilidad frente al empleador dada la relación de dependencia en la cual presta servicios el trabajador. Como dijo Toyama citando a Alfredo Villavicencio, la estabilidad laboral es la garantía imprescindible para el ejercicio de los demás derechos laborales. (Toyama: 2015, p. 541).

La Constitución de 1993 reconoce el derecho de sindicación, así como el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; es decir, la libertad sindical, que garantiza el derecho de todo trabajador a decidir libremente si se afilia o no a un sindicato de su elección, así como el derecho de no ser obligado a pertenecer a una organización sindical. El ejercicio de este derecho permite que, ante la negativa de admisión por parte de un sindicato de un trabajador que reuniese los requisitos estatutarios para pertenecer al mismo, dicho trabajador pueda exigir judicialmente su inclusión como miembro de la organización sindical. La libertad sindical garantiza también el derecho de los sindicatos a tener una existencia autónoma, que les permita elegir libremente a sus representantes, aprobar sus estatutos y administrarse internamente, sin que pueda existir intervención alguna del empleador o del Estado tendiente a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio (Arévalo: 2005, p. 8 - 9).

La negociación colectiva es el procedimiento por el cual, trabajadores y empleadores, mediante el intercambio recíproco de propuestas y contrapropuestas, buscan llegar a un acuerdo sobre remuneraciones y condiciones de trabajo y otros aspectos propios de carácter laboral; el acuerdo recibe el nombre de convención colectiva de trabajo; sin embargo, puede recibir otras denominaciones tales como contrato colectivo de trabajo, conforme a la Recomendación No. 91 y el Convenio No. 154 de la OIT o pacto colectivo de trabajo o convenio colectivo de trabajo.

La convención colectiva es un acto jurídico y como tal su validez se rige por las reglas que el Código Civil establece para los actos jurídicos. La negociación colectiva que el Estado se obliga a fomentarla, reconoce asimismo la fuerza vinculante para las partes que la concertaron. Desapareció que la convención colectiva tiene fuerza de ley que establecía la Constitución de 1979; empero, se mantiene vigente de manera indirecta o desapercibida, por cuanto se ha sentado precedentes vinculantes a nivel de la doctrina jurisprudencial en la justicia ordinaria y el Tribunal Constitucional, de obligatorio cumplimiento a favor de los trabajadores.

El derecho de huelga, que debe ejercerse en armonía con el interés social, y que tiene obviamente ciertas excepciones y limitaciones como debe ser, cuando se trata de instituciones del Estado que prestan servicios estratégicos como la salud y la educación, así como otros servicios básicos. Existen en la doctrina dos corrientes, en cuanto al derecho de huelga, la doctrina clásica, que es la que recoge nuestro sistema, en donde se concibe a la huelga como la suspensión colectiva, mayoritaria, voluntaria y pacífica de las labores con abandono del centro de trabajo y la otra doctrina, denominada dinámica, en donde la huelga es concebida como la perturbación en la manera habitual de cumplir con las prestaciones laborales. Nuestra legislación reconoce el derecho de huelga no como un derecho del sindicato sino de la mayoría de

los trabajadores comprendidos en la medida de fuerza (Arévalo: 2005, p. 165).

Otros beneficios sociales son las gratificaciones, el aguinaldo de fiestas patrias y navidad, que son sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente; son consideradas ordinarias y obligatorias, tienen carácter heterónomo, en el mandato de una norma legal. La asignación familiar legal, es un beneficio otorgado a los trabajadores, cuyas remuneraciones no se regulen por negociación colectiva cualquiera sea su fecha de ingreso, su finalidad es contribuir a la manutención de los menores hijos o que están estudiando una educación superior con independencia del número de estos.

El seguro de vida, es la obligación económica que contrae el empleador en beneficio de los descendientes de sus trabajadores para cubrir las contingencias que se deriven del fallecimiento o invalidez permanente de estos; es un derecho del trabajador y una obligación del empleador cumplidos cuatro años de servicio del trabajador, sin importar el número de horas laboradas, o la modalidad contractual utilizada.

Referente a la compensación por tiempo de servicios, existen dos teorías sobre la naturaleza jurídica de este beneficio, para algunos constituye un beneficio social por el cese y para otros es parte de la remuneración diferida del trabajador. Es un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. Antes de 1991, la CTS se calculaba y entregaba al final del contrato de trabajo. Un pago no tenía efecto cancelatorio, si el trabajador ingresaba nuevamente a la empresa, lo que había recibido era solo un pago a cuenta. Actualmente, cada depósito semestral tiene efecto cancelatorio y ya no existe el concepto de pago a cuenta o reintegro de CTS, salvo cuando se trate de la



omisión de algún concepto en la remuneración computable (Toyama: 2015, p. 340).

Con relación a la participación de las utilidades de la empresa y la promoción de otras formas de participación, de hecho tuvo vigencia en los tiempos de bonanza económica o cuando las empresas públicas, o de economía mixta o privadas que reconozcan los derechos de los trabajadores, entreguen anualmente las utilidades que genere su situación financiera. Actualmente algunas empresas solventes cumplen con este mandato constitucional en forma poco transparente, otras distorsionan las contabilidades económicas y financieras, se evaden impuestos o tributos y se esconden ganancias, precisamente para no generar utilidades, perjudicando a los trabajadores y defraudando al fisco naturalmente. Sin lugar a dudas la recesión que todavía padece la economía mundial, asoma como pretexto de no considerar la participación de este beneficio.

### **1.3.10 Aspectos teóricos y constitucionales de los derechos de los trabajadores del régimen público**

En la Constitución de 1993, el Presidente de la República tiene la más alta jerarquía en el servicio a la Nación, siguen los representantes en el Congreso, quienes son elegidos por el pueblo, los ministros de Estado, y los demás altos funcionarios que no son elegidos, sino designados o contratados en forma temporal o accidental para un trabajo determinado. Asimismo, incorpora en la jerarquía de los altos funcionarios públicos, a los representantes de los organismos descentralizados, a los gobernadores regionales, y a los alcaldes que son elegidos por voto popular.

Los servidores públicos comunes y corrientes están comprendidos dentro de la carrera administrativa, no se les puede despedir sino de acuerdo con el procedimiento administrativo disciplinario respectivo por haber incurrido en

alguna de las causales que establece el Decreto Legislativo No. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento, así como la normativa de la Ley No. 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento. Ahora bien, respecto a la publicación periódica de la remuneración de los altos funcionarios tiene por objeto mantener informada a la opinión pública para que pudiera estar pendiente de alguna irregularidad para la denuncia correspondiente, si lo consideran necesario.

La obligación de presentar declaración de bienes y rentas por parte de los funcionarios públicos, ya existía en la Constitución de 1933, se complementa en la Constitución de 1979 y continúa en la Constitución de 1993, con la obligación de presentar declaración jurada al asumir el cargo y al cesar, y con la de presentarla también durante su ejercicio, sin especificar plazo. La intención de la norma es positiva, aunque su eficacia es incómoda y problemática, debido a que el funcionario que adquiriera bienes inmuebles de modo ilícito podría ponerlos a nombre de terceros, que sería objeto de una prolija investigación en el ámbito administrativo, civil y penal por las autoridades competentes por signos exteriores de riqueza, salvo aquellos funcionarios que adquieran bienes por medios lícitos, y lo puede acreditar con pruebas fehacientes e indubitables, en este caso, no tendrá ningún inconveniente en incluirlos en su declaración jurada de manera transparente ante la opinión pública.

Respecto al reconocimiento de los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos, es menester precisar, que no pueden sindicalizarse ni hacer huelga los ministros de Estado, personal de confianza de las altas jerarquías, ni los miembros de las fuerzas armadas o policiales, ya que sería una gravísima situación para las autoridades de turno encargados del control interno del país. Ya la Constitución de 1979 había reconocido a los servidores públicos el derecho de asociarse, de sindicalizarse y de declararse

en huelga, derechos que vuelve a reconocer la Constitución de 1993, con las excepciones mencionadas. El derecho de huelga, en cualesquier hipótesis, se ejercerá dentro del cauce jurídico que establece el inciso 3 del artículo 28° de la Constitución actual.

La historia lo registra, durante la década del régimen que aprobó la Carta Magna de 1993, los sindicatos dejaron de tener la presencia social que tuvieron en las tres o cuatro últimas décadas del siglo XX. Existen varias circunstancias, pero no se piense porque la situación económica era inmejorable, sino la infiltración del terrorismo, la represión oficial, la nueva legislación, la dura crisis económica, la falta de empleo, la corrupción, el soborno y la manipulación de algunos de los principales líderes sindicales, el aprovechamiento abusivo y desmesurado de las licencias sindicales de dirigentes para su beneficio personal y con pago de viáticos permanente, pueden contarse como las causas de esta crisis institucional. La huelga casi siempre era declarada ilegal por los estamentos políticos, y muy pocas veces se desarrolló una movilización de gran envergadura, como lo fueron aquellas de la lucha por las ocho horas o la que dio inicio al fin de la dictadura militar de los años setenta.

Son derechos de los servidores públicos, hacer carrera pública en base a méritos, sin discriminación política, religiosa, económica, de raza o de sexo, ni de ninguna otra índole, gozar de estabilidad laboral; percibir la remuneración que corresponde a su nivel, incluyendo las bonificaciones y beneficios como los aguinaldos por fiestas patrias y navidad y el pago de la compensación por tiempo de servicios al personal nombrado al momento del cese; gozar anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas, salvo acumulación convencional hasta de dos periodos de treinta días; hacer uso de permisos o licencias por causa justificadas o motivos personales; ejercer docencia universitaria, sin ausentarse del servicio más de seis horas semanales; acumular a su tiempo de servicios hasta cuatro años de estudios

universitarios a los profesionales con título reconocido por la ley universitaria, después de quince años de servicios efectivos, siempre que no sean simultáneos; gozar al término de la carrera de una pensión dentro del régimen que le corresponde, entre otros.

Los servidores públicos tienen derecho a la bonificación personal a razón de 5% del haber básico por cada quinquenio, sin exceder de ocho quinquenios; a la bonificación familiar fijada anualmente por Decreto Supremo, la bonificación corresponde a la madre, si ella y el padre prestan servicios al Estado; la bonificación diferencial tiene por objeto compensar a un servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva, y compensar condiciones de trabajo excepcionales respecto del servicio común, no es aplicable a funcionarios. Otros beneficios de los funcionarios y servidores públicos, es la asignación por cumplir veinticinco o treinta años de servicios, equivalente a dos remuneraciones mensuales totales, al cumplir veinticinco años de servicios, y tres remuneraciones mensuales al cumplir treinta años de servicios; se otorga por única vez en cada caso.

### **1.3.11 El derecho del trabajo y los tratados internacionales**

#### **1.3.11.1 Los tratados internacionales**

La fuente principal de los tratados internacionales la encontramos en la Convención de Viena, ratificada por el Estado Peruano, donde se establecen normas relativas a la negociación, suscripción, aprobación y ratificación de los tratados internacionales. Desde hace mucho tiempo atrás, están en auge los temas de democracia y derechos humanos a través de tratados internacionales donde sus postulados en este contexto mundial se consideran en las legislaciones internas de los Estados. Su importancia de estos instrumentos observamos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto

Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, la Convención Americana de los Derechos Humanos del Pacto de San José de Costa Rica, y últimamente el Protocolo de San Salvador; todos estos tratados regulan el Derecho Laboral a nivel internacional (Haro: 2013, p. 23).

#### **1.3.11.2 Tratados con rango constitucional**

La Constitución Política de 1993 no contempla que los tratados internacionales relativos a los derechos humanos tienen jerarquía constitucional como establecía la Constitución Política de 1979; es decir, una parte de la doctrina concluye que los tratados no se encuentran en el nivel de jerarquía de la Constitución; empero, otro sector señala, que la cláusula de los derechos implícitos recogida en el artículo 3° de la Constitución dispone que, la enumeración de los derechos establecidos en el capítulo relativo de los derechos fundamentales no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de la soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno; en consecuencia, podemos deducir que en la Constitución de 1993 tienen por su contenido material, una jerarquía de carácter constitucional, conforme establece el Título I De la Persona y de la Sociedad, Capítulo I de los Derechos Fundamentales de la Persona.

#### **1.3.11.3 Tratados con rango de ley**

La Constitución de 1993, no precisa textualmente el valor superior que tienen los tratados internacionales sobre las normas del derecho interno, pero inferior a la Constitución; sin embargo, en su cláusula cuarta de la disposición transitoria señala que, las normas relativas a los derechos

humanos y las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú; en consecuencia, podemos inferir que existe subordinación de la ley nacional a los tratados; en ese contexto, por la integración esencial entre el derecho internacional y el derecho nacional, en la medida que al regular una misma materia por el principio de jerarquía, el tratado prevalece sobre la ley; máxime si el artículo 55° de la Carta Fundamental señala que, los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional; a ello agregamos el artículo 205° de la misma Carta Magna que reza, agotada la jurisdicción interna, quien se considere lesionado en los derechos que la Constitución reconoce puede recurrir a los tribunales u organismos internacionales constituidos según tratados o convenios de los que el Perú es parte (Haro: 2013, p. 24-25).

#### **1.3.11.4 Función normativa de la Organización Internacional del Trabajo**

La Organización Internacional del Trabajo – OIT fue creada en el año 1919, es el primer organismo especializado de las Naciones Unidas en el cual han recaído las responsabilidades en las cuestiones sociales y laborales a nivel del hemisferio en el año 1946. Está integrada por los representantes de los gobiernos, de las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de todos los Estados miembros, y sus decisiones y recomendaciones se realizan de una forma tripartita.

La principal función de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, es la de establecer normas internacionales, que adquieren la forma de convenios o de recomendaciones. Los convenios son tratados internacionales en materia de trabajo y seguridad social, vinculantes para que cada Estado miembro puede firmar y ratificar, quedando a partir de este momento obligado a su cumplimiento con el compromiso formal de integrar las disposiciones de

hecho y de derecho adaptando su legislación y la práctica nacional; mientras que las recomendaciones constituyen solamente una guía orientadora para la acción nacional referida al tema materia de las mismas (Arévalo: 2016, p. 76).

## **1.4 INVESTIGACIONES**

### **1.4.1 Nacionales**

#### **PALOMINO RAMÍREZ, TEODOSIO ARÍSTIDES, 2014. Los Derechos Fundamentales de la Persona Humana en el Derecho al Trabajo en el País – LIMA – PERÚ**

El objetivo general, es establecer si los derechos fundamentales de la persona humana, guarda relación con el derecho al trabajo en el país.

Diseño, se tomó una muestra en la cual:

$$M = O_x r O_y$$

Donde:

M = Muestra

O = Observación

X = Derechos fundamentales de la persona humana

y = Derecho al trabajo

r = Relación de variables

La población objeto de estudio estará conformada por aproximadamente 24,500 abogados colegiados en el Colegio de Abogados de Lima (CAL). Información proporcionada por la Oficina de Imagen Institucional del Colegio de Abogados de Lima (CAL) a enero del 2014.

La principal técnica que se utilizó en este estudio fue la encuesta.

Los instrumentos: como técnica de recolección de la información se utilizó el cuestionario de encuesta conformada por preguntas en su modalidad cerrada, según la muestra señalada.

Las conclusiones de trabajo de campo fueron:

- a. El análisis de los datos y la posterior contrastación de la hipótesis permitió establecer que el derecho a la vida, incide en la igualdad de oportunidades sin discriminación proclamado en la Constitución Política del Perú.
- b. Los datos obtenidos y posteriormente puestas a prueba permitió establecer que el derecho a la libertad de conciencia y religión individual o asociada, incide en la libertad sindical en el país.
- c. Se ha demostrado a través de la contrastación de hipótesis que el derecho a su integridad física, incide en la abolición del trabajo forzado.
- d. Los datos obtenidos, permitieron establecer que el derecho a asociarse, incide en la libertad de negociación colectiva existente en la Legislación Peruana.
- e. Los datos obtenidos, permitieron demostrar que el derecho a trabajar en forma libre, influye en el derecho a la libertad de asociación en el país.
- f. El análisis de los datos y la posterior contrastación de la hipótesis permitió demostrar que el derecho a la eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y/u ocupación, incide en lograr una remuneración equitativa y suficiente establecida en la legislación respectiva.



- g. En conclusión, se ha dado a establecer que los derechos fundamentales de la persona humana, guarda relación con el derecho al trabajo en el país.

**CARBAJAL ALVARADO, ELI, 2015. Estabilidad Laboral y Contratos Temporales en las Entidades Públicas del Estado - 2014. HUÁNUCO - PERÚ**

El objetivo general, es determinar de qué manera se garantiza la estabilidad laboral en los contratos temporales en las entidades públicas del Estado Peruano.

El diseño de investigación corresponde al diseño longitudinal. Por consiguiente, se manifiesta de la siguiente manera:

$O_1$  .....  $O_2$

Donde:

$O_1$  = Observación uno

$O_2$  = Observación dos

El tipo de investigación es de carácter cualitativo, de nivel descriptivo – explicativo.

La población de estudio está constituida por la totalidad de sentencias judiciales emitidas en última instancia y a nivel nacional, tanto por la Corte Suprema de Justicia de la República como por el Tribunal Constitucional, donde se han resuelto conflictos sobre la estabilidad laboral de la administración pública.

Los instrumentos: para recolectar los datos e informaciones se utilizaron encuestas, libretas de apuntes o cuadernos de nota, así como archivadores para almacenar información del análisis de las sentencias judiciales y las fichas de texto, de resumen y bibliográficos. Se emplearon computadoras, fotocopiadoras, internet y el cuadro de análisis documental para el procesamiento y presentación estadística de la información, así como para el análisis de interpretación de los resultados.

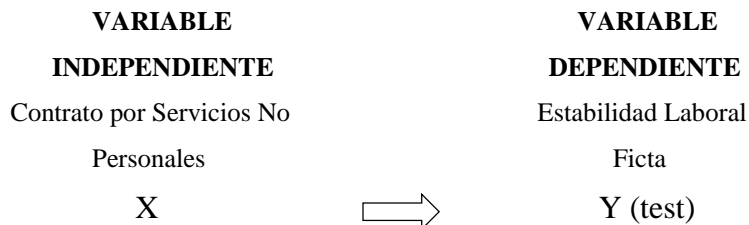
Las conclusiones en el trabajo de campo fueron:

1. Los fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral, se basa en que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa. El establecimiento de un sistema que garantice la protección contra el despido arbitrario del trabajador, que no es necesariamente la indemnización. El Tribunal Constitucional ha ampliado los supuestos de reposición, y por ende los casos de estabilidad laboral absoluta.
2. El despido como forma de extinción de la relación laboral por voluntad unilateral del empleador debe tener una naturaleza causal, por ende debe estar relacionado con la conducta o la capacidad del trabajador.
3. En la legislación laboral peruana no podrán existir trabajadores de confianza a quienes no se le controle el tiempo de trabajo; además el empleador deberá abonarles las horas extras; asimismo, se puede despedir por “el retiro de confianza”.
4. El proceso de amparo, es una vía procesal válida para el tratamiento de temas laborales cuando esté de por medio la violación de un derecho constitucional laboral en el marco de un despido, y no exista una vía ordinaria adecuada e igualmente satisfactoria.

**ROMERO QUISPE, JACOBO, 2009. Los Contratos por Servicios No Personales en la Administración Pública como Condicionantes de la Estabilidad Laboral Ficta. LIMA – PERÚ**

El objetivo general de la investigación fue demostrar que los contratos por servicios no personales en la Administración Pública condicionan una estabilidad laboral ficta para los trabajadores contratados por dicha modalidad.

El diseño de investigación empleado es ex post-facto, de tipo explicativo.



La población está compuesta por la totalidad de sentencias del Tribunal Constitucional que resuelven acciones de amparo sobre despido de trabajadores de la Administración Pública contratados por la modalidad de servicios no personales, durante el periodo comprendido entre los años 2002 a 2005.

La recolección de datos se realizó mediante la utilización de las siguientes fuentes documentales:

- A. Sentencias del Tribunal Constitucional que resuelven acciones de amparo sobre despido de trabajadores de la Administración Pública contratados por la modalidad de servicios no personales, publicados en el Diario Oficial “El Peruano”.
- B. Código Civil y demás normas legales sobre la materia.

Las conclusiones que arribaron en el trabajo de investigación fueron las siguientes:

- A. Los contratos por servicios no personales, tal como se vienen gestionando, carecen de base legal que los sustente. Esta aseveración queda afirmada por lo dispuesto en el artículo 3° del Decreto Legislativo No. 1057, que define el contrato administrativo de servicios señalando que: “...constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado”. Es decir, crea una nueva modalidad de contratación, manteniendo la vigencia de los contratos por servicios no personales, a tenor de lo dispuesto por la Primera Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo No. 075-2008-PCM.
  
- B. La Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo No. 1057, dispone que “*Las referencias normativas a la contratación de servicios no personales se entienden realizados a la contratación administrativa de servicios*”. Salvo esta disposición, no queda claro en la norma si los trabajadores por servicios no personales quedan incorporados al Régimen Especial de Contratación de Servicios. Al parecer, dicha acción sería potestativa de las entidades.
  
- C. Lo anterior, quedaría confirmado por lo dispuesto por la Cuarta Disposición Complementaria Final, cuyo tenor dice: “*Las entidades comprendidas en la presente norma quedan prohibidas en lo sucesivo de suscribir o prorrogar contratos de servicios no personales o de cualquier modalidad contractual para la prestación de servicios no autónomos. Las partes están facultadas para sustituirlos antes de su vencimiento, por contratos celebrados con arreglo a la presente norma*”.

Es decir, continuará la suscripción de contratos por servicios no personales, pero para servicios no autónomos, cuya denominación es en realidad de “Servicios de Terceros” por tratarse de servicios eventuales.

D. La Administración Pública ha desnaturalizado los contratos por servicios no personales, al haber sometido a estos trabajadores a la realización de labores de carácter permanente, por tiempo indefinido, subordinadas y en horario propio de los trabajadores permanentes, sujetos, inclusive, a descuentos.

E. Lo anterior, sumado al principio de la primacía de la realidad, ha conllevado a que el Tribunal Constitucional sienta jurisprudencia al amparar a los trabajadores contratados por la modalidad de servicios no personales en el artículo 1º de la Ley No. 24041, cuyas labores fueran de carácter permanente y se hubieran prolongado en forma ininterrumpida por más de un año.

F. En sus intentos por desconocer los derechos de los servicios no personales, la Administración Pública ha utilizado diversos mecanismos, tales como:

- Concederles vacaciones y luego impedirles el ingreso;
- Suscripción de “nuevos contratos”, sin percatarse que esto solo confirman la continuidad del servicio;
- Cambio de funciones;
- Cambio en la relación laboral;
- Despido arbitrario.

G. La forma en que se han gestionado los contratos por servicios no personales, ha condicionado una estabilidad laboral ficta para decenas

de miles de trabajadores, colocando a la Administración Pública en una difícil situación legal y presupuestaria.

- H. Los contratos por servicios no personales tienen un alto impacto en el presupuesto en materiales, bienes, servicios, equipamiento y mobiliario. A ello se suma los gastos en que deben incurrir las entidades para defenderse cuando los trabajadores despedidos promuevan acciones judiciales para su reposición.
- I. La incorporación masiva de trabajadores por la modalidad de servicios no personales, viola diversos dispositivos legales sobre carrera y ética pública, así como sobre Presupuesto.

#### **1.4.2 Internacionales**

**REYES MEJÍA, STEFANÍA NARCISA, 2017. La Influencia de la Estabilidad Laboral en el Desempeño de los Servidores Públicos en el Ministerio de Salud Pública. QUITO - ECUADOR**

El objetivo general del estudio fue determinar la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos del Ministerio de Salud Pública durante el año 2017.

Diseño: se aplicó la modalidad de campo (entrevista).

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo experimental, transversal y con un alcance relacional; la muestra fue integrada por 230 servidores públicos con nombramiento y 191 con contrato ocasional.

El instrumento utilizado fue la herramienta de evaluación del desempeño del Servicio Público establecido en la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño, aplicado en el Ministerio de Salud Pública.

Las conclusiones en el trabajo de campo fueron:

1. En el presente estudio, se analizó los factores que influyen en el desempeño laboral; el proceso de evaluación es una práctica extendida en el ámbito del talento humano, permite determinar las actitudes, rendimiento y comportamiento laboral del colaborador en el desempeño de su cargo.
2. Después de haber realizado y analizado los métodos de evaluación de desempeño laboral en el Ministerio de Salud Pública, se ha podido visualizar los puntos de mejoras del MSP, así como el desempeño de los servidores bajo la modalidad de nombramiento y contratos de servicios ocasionales en la organización, que se refleja en la productividad anual de dicha institución; sin embargo, los servidores que se encuentran con contratos de servicios ocasionales mantienen un desempeño excelente, calificación que le garantizará su permanencia en la institución.
3. Los resultados en la evaluación del desempeño, evidencia que los servidores que tienen nombramiento teniendo estabilidad laboral se encuentran en su zona de confort, acostumbrándose a la rutina, perdiendo así su capacidad de creatividad e innovación para hacer los procesos más eficientes que permita mejorar la calidad de servicio al ciudadano; para los servidores que no tienen estabilidad laboral como es el caso de los servidores bajo la modalidad de servicios ocasionales, la situación es distinta, se encuentran en total incertidumbre, cuyo reto es obtener el mejor rendimiento laboral para no quedarse sin trabajo.

4. La construcción de niveles óptimos de desempeño en función de indicadores de gestión, procura el consenso/acuerdo entre directivos y servidores públicos sobre los objetivos y la manera de medir su consecución.

**CAMPOS ARDÓN, DENIS ALBERTO, ESCALANTE GONZÁLEZ, OSCAR ARMANDO, MENJIVAR MENJIVAR, OLGA RINA, 2011. La Aplicación del Principio de Estabilidad Laboral a los Servidores Públicos en el Estado de El Salvador. EL SALVADOR**

El objetivo general es realizar un estudio socio-jurídico sobre la aplicación del Derecho Laboral a los servidores públicos del Estado de El Salvador, en lo relativo a la estabilidad laboral.

La población objeto de investigación, es la del municipio de San Salvador, departamento de San Salvador.

Su diseño es aplicada y sistema mixto, de nivel descriptivo, explicativo, predictivo.

Los instrumentos son la cédula de entrevista y el cuestionario (técnica de encuesta).

Las conclusiones de trabajo de campo fueron las siguientes:

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente gubernamental rector de la política laboral del país en lo que respecta a los contratos individuales de trabajo del sector privado; en el caso de los servidores públicos que trabajan bajo el sistema de jornal también están supeditados a esta ley.



2. La estabilidad laboral de los servidores públicos nombrados bajo la Ley de Salarios, es lo que más se acerca a la denominada estabilidad absoluta; los servidores contratados bajo la modalidad de servicios profesionales o técnicos poseen una estabilidad laboral relativa, ya que su permanencia depende del periodo estipulado en el contrato. En cambio, los servidores públicos contratados bajo el sistema de planillas por jornal, son los que no poseen estabilidad laboral, están más desprotegidos, ya que por el tipo de trabajo que realizan están sujetos a cambios permanentes; adicionalmente, cuando son despedidos se les indemniza y no tienen derecho a restitución. Lo anterior corrobora y comprueba la hipótesis planteada en el presente trabajo.
3. El Decreto Legislativo No. 10, provee a los servidores públicos contratados hasta antes del 31 de enero de 2009, la base legal para sustentar su estabilidad laboral; no obstante, a quienes se les contrató en fecha posterior, quedan nuevamente desprotegidos en cuanto a su estabilidad laboral, al igual que antes del mencionado decreto. Ello reafirma la hipótesis planteada y queda comprobada.
4. De los entrevistados, el 100% conoce quienes son los servidores públicos, pero el 55% consideran que no tienen estabilidad laboral, ya que los cambios políticos tanto nacionales como municipales, generan renovación en los funcionarios que ostentan cargos de jefatura en las diferentes entidades gubernamentales; por lo que se puede afirmar que estos fenómenos sí generan conflictos a nivel de las instituciones y éstas con las asociaciones que protegen los derechos de los trabajadores, surgiendo numerosos procesos laborales y recursos de amparo que buscan reivindicar los derechos de los trabajadores.
5. Los servidores públicos, en su mayoría, a pesar que manifiestan conocer cuál es la normativa aplicable en caso de despido, al indagar

y/o profundizar en el tema, se observa que desconocen, ya que no tienen claro cuál es la normativa que les protege y tampoco conocen las instancias ante las cuales se deben interponer las demandas; por tanto, son blanco fácil para que se conviertan en víctimas de los abusos de poder y arbitrariedad de los funcionarios de gobierno.

Lo anterior, debido a que la normativa laboral es variada y dispersa, los servidores públicos se ven ante la disyuntiva de saber cuáles son las leyes que los protegen en sus derechos, específicamente la estabilidad laboral.

6. Existen diferencias marcadas en cuanto a los regímenes de contratación de los empleados públicos, a los nombrados bajo la Ley de Salarios, se les aplica la Ley del Servicio Civil, pero si ocupan cargos de confianza, se les aplica la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia para los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa; a los que suscriben Contrato Individual de Trabajo por Servicios Técnicos o Profesionales, les amparan las Disposiciones Generales de Presupuesto, y finalmente los contratados bajo el sistema de planilla por jornal, les ampara el Código de Trabajo. Todo lo anterior, es confuso, ya que frente a un deterioro en las relaciones laborales, no saben a qué instancia acudir ni el procedimiento a seguir. Por tanto, son estos servidores públicos quienes tienen menos estabilidad laboral y quienes se ven más afectados por los cambios políticos del gobierno de turno.
7. Los servidores públicos contratados en planilla por jornal, no gozan de estabilidad laboral, puesto que si son despedidos de sus empleos, el Código de Trabajo establece que tienen derecho a la indemnización respectiva, pero no a la restitución en su plaza, inclusive, si la falta que se le atribuye no es grave y por consiguiente, es causal de despido,

al proporcionársele la indemnización, se da por finalizada la relación laboral.

**MARIN GIL, KAREM ALEXANDRA, 2012. La Estabilidad Laboral del Sector Público Ecuatoriano y sus Consecuencias en el Cumplimiento de las Indemnizaciones Laborales. BABAHOYO - LOS RÍOS - ECUADOR**

El objetivo general es analizar la estabilidad laboral del sector público ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales.

El diseño de la investigación: se aplica la modalidad de campo (encuestas) y documental (códigos, leyes, textos jurídicos).

Tipo de investigación: Descriptivas y explicativas.

La población o universo a investigarse lo conforman personas que han sido despedidos de sus trabajos sin fundamento legal (20) y abogados de libre ejercicio para ser consultados acerca de la problemática en estudio (10).

Los instrumentos: ficha de trabajo bibliográfico, guía de observación, cuestionario de encuesta, guía de entrevista.

Las conclusiones del trabajo de campo fueron:

1. El descontento de las personas que fueron despedidas de sus trabajos es total, por las normas que regían en las instituciones, ya que éstas no daban la seguridad requerida en sus puestos laborales.

2. El derecho del trabajo como parte de la superestructura jurídica de la sociedad, siempre estuvo sujeto a vicisitudes propias de la pugna ideológica, los despidos de los trabajadores les tomó por sorpresa, esta disposición fue emanada por la Asamblea Nacional.
3. La Constitución de la República del Ecuador consagra el derecho a la estabilidad en el trabajo, cuando declara que este es un derecho y un deber social.
4. Hay mucha desilusión en las personas que fueron despedidas de sus puestos de trabajo, ya que con ello llevaban el sustento diario a sus familiares, muchos de ellos tuvieron que verse obligados a dejar sus cargos.
5. Hay instituciones que no cuentan con un Departamento de Recurso Humano hoy llamado Talento Humano, que puedan luchar y defender ante la autoridad pertinente la ilegalidad de estos despidos intempestivos.

## 1.5 MARCO CONCEPTUAL

**Acto administrativo:** Son declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta (Del Río: 2009, p. 23).

**Comentario:** El acto administrativo, son actuaciones propias de la Administración Pública que regulan los procedimientos administrativos y especiales, los mismos que garantizan los derechos e intereses de los administrados, sin contravenir la Constitución, las leyes y normas jurídicas en general, así como los mandatos judiciales con autoridad de cosa juzgada.

**Beneficios sociales:** Significa el pago de los derechos que le corresponde a los trabajadores, generalmente cuando cesan en el trabajo o se extinga la relación laboral por algún motivo, a través de una liquidación por mandato de la ley o acto de disposición o liberalidad realizado en su favor por el empleador (Elaboración propia).

**Cargo:** Es el elemento básico de una organización. Se deriva de la clasificación prevista en el CAP de acuerdo con la naturaleza de las funciones y nivel de responsabilidad que ameritan el cumplimiento de requisitos y calificaciones para su cobertura (Del Río: 2009, p. 90).

**Comentario:** El cargo es propio del trabajador o funcionario en una entidad privada o pública, que le permite desarrollarse en un área determinada con responsabilidad y sujeto a las sanciones administrativas y/o judiciales que pudieran presentarse en caso se cometan irregularidades.

**Carrera administrativa:** Es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponde a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público (Del Río: 2009, p. 94).

**Comentario:** La carrera administrativa, son principios y reglas amparadas por las normas legales y constitucionales de la Administración Pública, regulados por el régimen de Decreto Legislativo No. 276 y su Reglamento, que tiene como objetivo fundamental, entre otros, incorporar el personal idóneo, debidamente capacitado, a través de concurso público de méritos transparente, que garantice una buena selección y ascensos al interior, para brindar un mejor servicio a la comunidad.

**Cese laboral:** Es la terminación definitiva del contrato de trabajo por causas objetivas o justificadas, o prescinda el empleador o la entidad sin causa justa los servicios del servidor (Elaboración propia).

**Compensación por tiempo de servicios:** Es parte integrante del cálculo de los beneficios sociales. El empleador debe pagar los beneficios sociales, si la solicitud de renuncia es aceptada o hay término de contrato, a las cuarenta y ocho horas de extinguirse el vínculo laboral (Del Río: 2009, p. 74).

**Comentario:** La CTS es un rubro de los beneficios sociales del trabajador que se deposita semestralmente en los meses de mayo y noviembre de cada año y se paga íntegramente dentro de las cuarenta y ocho horas, al cese del trabajador, en caso de renuncia, límite de edad, despido u otras causas de extinción laboral.

**Constitución Política:** Para la Academia Española, es la ley fundamental de la organización de un Estado. En Derecho adquiere el mismo sentido, concretándose por excelencia a las normas de mayor jerarquía dentro del esquema jurídico político de un Estado, y que sirven como principios rectores para regular las relaciones entre los Poderes Públicos y con los ciudadanos en general, en los aspectos fundamentales del ordenamiento jurídico civil, penal, tributario, laboral, social, familiar, económico, político, etc. (Flores: 1980, p. 340).

**Comentario:** La Constitución Política, es la Ley de leyes, nuestra Carta Fundamental o Carta Magna que se encuentra en la cúspide de la pirámide formulado por el jurista austriaco Hans Kelsen, que regula principios rectores del más alto nivel para su debido cumplimiento y prevalencia dentro de la esfera de la sociedad, frente a las leyes orgánicas y ordinarias u otras normas de inferior jerarquía.

**Contrato de trabajo:** Toda forma contractual, verbal o escrita, relacionada con la prestación de trabajo personal dependiente, y caracterizada, entre otras notas distintivas, por la subordinación y dependencia, bajo las órdenes del patrono o principal o empleador, y la contraprestación en dinero o en especie (Flores: 1980, p.354).

Para Raúl Ferrero Rebagliati, el contrato de trabajo es el acuerdo, expreso o tácito, por virtud del cual una persona presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución (Ferrero: 1989, p. 468).

**Comentario:** El contrato de trabajo, es el documento que se suscribe por acuerdo de las partes entre el empleador y el trabajador, donde se fijan principalmente el cargo, área y lugar de trabajo, remuneración, plazo fijo o de duración indeterminada, modalidad contractual u otras condiciones laborales.

**Cuadro de asignación de personal - CAP:** Es un documento importante de gestión institucional que contiene los cargos o puestos de trabajo que deba ocupar el servidor o funcionario que la entidad ha previsto como necesarios para el adecuado funcionamiento y cumplimiento de los objetivos y fines de los órganos estructurales considerados en el Reglamento de Organización y Funciones – ROF, y de esta manera brindar un mejor servicio a la comunidad (Elaboración propia).

**Comentario:** El CAP es un documento interno que se utiliza en la administración pública y privada, donde se visualiza a nivel general los cargos que ocupan los trabajadores para un mejor control y administración del potencial de los recursos humanos que cuenta la entidad o empresa dentro de su estructura organizacional debidamente presupuestada; ahora con la Ley del Servicio Civil - SERVIR, se denomina Cuadro de Perfiles de Puestos.

**Cumplimiento de la norma:** Significa acatar estrictamente el contenido de una ley dentro de una relación laboral, de esta manera garantiza y protege los derechos de los trabajadores; empero, muchas veces no se cumplen las normas, constituyendo falta del empleador, si es el caso, que generalmente el trabajador no cuestiona por ser la parte más débil, o por temor a las represalias dentro de la esfera laboral, pese a que es de obligatorio cumplimiento para las partes; ambos tienen amparo constitucional (Elaboración propia).

**Debido proceso:** Es un derecho humano o fundamental que tiene toda persona y que le faculta a exigir del Estado un juzgamiento imparcial y justo, ante un juez responsable, competente e independiente, pues, el Estado no solo está obligado a proveer la prestación jurisdiccional sino a proveerla bajo determinadas garantías mínimas que le aseguren tal juzgamiento imparcial y justo (Ticona: 1998, p. 66).

**Comentario:** Si nos remitimos a la regulación propia del Derecho Procesal, podemos señalar, que el debido proceso es una garantía y derechos que gozan toda persona en un eventual litigio o controversia; podríamos señalar algunas: ser debidamente notificados, de ejercer el derecho de defensa, el derecho de impugnar una resolución, el hacer uso de la palabra, a presentar escritos cuando considere pertinente, el derecho de presentar las pruebas a su favor, el derecho a ser escuchado en cualquiera de las etapas del proceso, etc.

**Derechos constitucionales:** Son los derechos fundamentales de la persona, agrupaciones y de la sociedad en su conjunto, que reconoce y garantiza nuestra Constitución Política del Estado de 1993; se basan en su dignidad y se constituyen a su vez como fundamento del Estado (Landa: 2017, p. 11).



**Comentario:** Los derechos constitucionales, son aquellos derechos que tienen toda persona que consagra nuestra Constitución Política del Perú, corroborados en el rubro del trabajo por la Organización Internacional del Trabajo - OIT, en tratados, convenios o reglamentos de nivel mundial, aprobados por el Congreso de la República que tienen fuerza de ley; la libertad y la seguridad personales; los derechos sociales, políticos y económicos que los regula, para su fiel cumplimiento de las autoridades políticas y judiciales en cualquiera de los estamentos públicos, representantes de las sociedades de economía mixta, empresarios privados, entre otros.

**Derechos humanos:** Para el tratadista español Antonio Pérez de Luyo, los derechos humanos aparecen como un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humana, las cuales deben ser reconocidas por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional (Haro: 1998, p. 22).

**Comentario:** Los derechos humanos, es un conjunto de facultades y normas que regulan para la buena convivencia en sociedad propia de la persona humana, dentro de ellos los derechos propiamente, la dignidad, la libertad, la igualdad y el respeto por el bien común dentro del cauce jurídico existente, que como su primer eslabón lo tenemos a la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.

**Derecho al trabajo:** Es la facultad que le asiste al hombre, y como deber correlativo. El derecho al trabajo comprende el derecho de acceso al trabajo y el derecho a la adecuada protección frente al despido arbitrario (Landa: 2017, p. 148).

**Comentario:** El derecho al trabajo, es un derecho inalienable del hombre necesario para el sostenimiento familiar para una buena y digna convivencia

social que redundará en el progreso de los pueblos; actualmente está protegido por la Constitución Política del Perú.

**Empleado público:** Es todo funcionario o servidor de las entidades de la Administración Pública, en cualesquiera de los niveles jerárquicos, sea este nombrado, contratado, designado, de confianza o electo, que desempeñe actividades o funciones en nombre del Estado. Sin importar el régimen jurídico de la entidad en la cual preste servicios, ni el régimen laboral o de contratación al que esté sujeto (Belleza y Trejo: 2009, p. 50).

**Comentario:** El empleado público es la persona que presta servicios a la Administración Pública a cambio de una remuneración, bajo el régimen laboral de la actividad pública o privada, en cualquiera de sus modalidades contractuales a plazo determinado o indeterminado.

**Entidad pública:** Constituye Entidad Pública, única y exclusivamente para efectos presupuestarios, todo organismo con personería jurídica comprendido en los niveles de Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local, incluidos sus respectivos organismos públicos descentralizados y empresas, creados o por crearse (Del Río: 2009, p. 269).

**Comentario:** La entidad pública, es una Institución que pertenece al Estado que acoge al personal bajo el régimen público o privado, o en el régimen especial de contratación administrativa de servicios - CAS, para que preste servicios bajo un riguroso y transparente acceso a la Administración Pública, a través de un concurso público de méritos.

**Estabilidad laboral:** Institución polémica dentro del Derecho del Trabajo. La idea fundamental radica en el derecho del trabajador para conservar su empleo y el correlativo deber del patrono para mantenerlo en el mismo,

salvo que cometa falta grave tipificada expresamente en la ley (Flores: 1980, p. 544).

**Comentario:** La estabilidad laboral, es un derecho del trabajador que le da seguridad jurídica, y una relación con el empleador de contrato individual del trabajo a plazo indeterminado, que influye en el desenvolvimiento de la entidad o Centro Laboral para desarrollar sus funciones de manera eficiente o eficaz, y redundando en el buen servicio a la ciudadanía como es obligación del Estado a través de una entidad pública, o el crecimiento de una empresa para estatal o de economía mixta en los servicios básicos que presta, o el crecimiento de una empresa netamente privada. Esta relación laboral estable deviene en el bienestar personal, familiar y el progreso de los pueblos.

**Función pública:** Es toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos (Haro: 2015, p. 42).

**Comentario:** La función pública es la que realiza el funcionario o servidor público dentro de la Administración Pública de acuerdo al Manual de Organización y Funciones – MOF, en concordancia con el Reglamento de Organización y Funciones - ROF de la entidad.

**Jornada laboral:** La jornada laboral del Sector Público es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho semanales, como máximo. Cuando la ley disponga una jornada de trabajo menor, ésta será preferentemente destinada a la atención al público. (Del Río: 2009, p. 396).

**Comentario:** La jornada laboral, en efecto, es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo, para el Sector Público,

Privado o empresas del Estado o sociedades de economía mixta; este límite fue logrado gracias a la luchas sindicales de los trabajadores de Chicago que tuvo influencia en nuestro país, alzando la bandera de lucha por Víctor Raúl Haya de la Torre, fundador del Partido Aprista Peruano, estableciéndose en definitiva esta jornada laboral máxima en el Perú.

**Plaza presupuestada:** Es el cargo contemplado en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) que cuente con el financiamiento debidamente previsto en el Presupuesto Institucional dentro del Grupo Genérico de Gasto vinculado al concepto de personal y obligaciones sociales, conforme al Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de la Entidad (Del Río: 2009, p. 478).

**Comentario:** La plaza presupuestada es el cargo que ocupa el servidor o funcionario que cuenta con presupuesto público asignado dentro del periodo anual de acuerdo al organigrama estructural de la entidad, y está debidamente controlado por la dependencia respectiva del Ministerio de Economía y Finanzas.

**Presupuesto público:** Es la que formula el Estado oficialmente para la ordenación de sus recursos financieros y que se aprueba por ley. En el orden económico, dentro de la ciencia contable y financiera, y que en su expresión más generalizada puede definirse como el cálculo de ingresos y egresos previstos para un determinado ejercicio o periodo (Flores: 1980, p. 335).

**Comentario:** El presupuesto público es el dinero que se asigna anualmente a las entidades de la Administración Pública para que cumpla con sus obligaciones tributarias y el pago de las remuneraciones, así como la adquisición de bienes y servicios para el debido funcionamiento de la

entidad, a fin de lograr los fines, objetivos y metas para el que fue creado, considerado como el principal beneficiario a la ciudadanía.

**Relación laboral:** Se entiende como tal, la vinculación que se configura entre el empresario y el trabajador, desde el momento en que éste presta sus servicios, en situación de dependencia y subordinación, al empresario, generándose una serie de derechos y obligaciones de naturaleza jurídica laboral (Flores: 1980, p. 416).

**Comentario:** La relación laboral es el vínculo que genera el contrato de trabajo bajo cualquier modalidad, suscrito entre el empleador y trabajador, el mismo que presta su fuerza de trabajo en condición de dependiente o subordinado a cambio de una remuneración u otros derechos o beneficios que se obligan por un tiempo determinado o indeterminado.

**Remuneración:** Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación, siempre que sea de su libre disposición (Del Río: 2009, p. 517).

**Comentario:** La remuneración es el ingreso fijo y permanente que percibe el trabajador en dinero o en especie, en un plazo determinado, según la modalidad del contrato de trabajo. Está afecta a los descuentos de leyes sociales y es computable para el pago de la compensación por tiempo de servicios u otros beneficios laborales.

**Tiempo de servicios:** El tiempo de servicios es el récord de prestación, o del lapso de la fuerza laboral del trabajador en un determinado Centro de Trabajo, computados desde la fecha de ingreso hasta la terminación del contrato de trabajo que se traduce en años, meses y días, si fuere el caso, que deviene el pago de beneficios sociales (Elaboración propia).

## **CAPÍTULO II**

### **EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

##### **2.1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

El Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, es un organismo técnico especializado del Estado Peruano que brinda información sobre el pronóstico del tiempo, está a cargo de la asesoría y estudios científicos en las áreas de hidrología, meteorología, agrometeorología y asuntos ambientales.

El SENAMHI se inició como un Organismo Público Descentralizado del Sector Defensa creado por Decreto Ley No. 17532 del 25 de marzo de 1969, regulada por la Ley No. 24031 del 14 de diciembre de 1984, su modificatoria, aprobada por la Ley No. 27188 del 25 de octubre de 1999; el Reglamento de su Ley establecida mediante Decreto Supremo No. 005-85-AE del 26 de julio de 1985.

Esta entidad pública tiene como propósito generar y proveer información y conocimiento meteorológico, hidrológico y climático de manera confiable, oportuna y accesible en beneficio de la sociedad peruana. La red de observación del SENAMHI, contribuye a las necesidades de información hidrometeorológica necesarios para el desarrollo sostenible del país. La

información meteorológica e hidrológica, es indispensable para la toma de decisiones en torno a la gestión del clima y del agua.

Con el ánimo de difundir información confiable y de calidad, el SENAMHI opera, controla, organiza y mantiene la Red Nacional de más de novecientas estaciones meteorológicas e hidrológicas de conformidad con las normas técnicas de la Organización Meteorológica Mundial (OMM), y las necesidades de desarrollo nacional, a excepción de las redes de estaciones establecidas con fines específicos; realiza y formula los estudios e investigaciones que satisfagan las necesidades de desarrollo y defensa nacional.

Los meteorólogos y climatólogos, trabajan en el estudio y pronóstico de eventos extremos de corto plazo como lluvias y vientos intensos, bajas temperaturas vinculadas a heladas y friajes, así como estudia y prevé el clima, en particular los eventos asociados a la variabilidad climática como los fenómenos El Niño, La Niña, así como brinda información para la toma de decisiones respecto de los escenarios vinculados al cambio climático.

Otro rubro importante en esta especialidad de la meteorología y climatología, es el estudio del potencial país para el desarrollo de energías renovables; el monitoreo de la contaminación de fondo a efectos de evaluar el cambio de la composición de la atmósfera y su relación con los gases de efecto invernadero, la radiación ultravioleta y su relación con la capa de ozono, como la vigilancia y monitoreo de los efectos de las condiciones atmosféricas sobre la calidad del aire.

Los hidrólogos, conocedores de las cuencas de nuestro país, realizan el monitoreo y la predicción hidrológica en las diferentes escalas de tiempo y desarrollan estudios de investigaciones del impacto del clima en los recursos

hídricos superficiales. En particular, monitorean las sequías y los impactos de cambio climático en recursos hídricos.

Los agrometeorólogos, realizan el monitoreo y pronóstico del impacto de las condiciones atmosféricas de corto plazo sobre la actividad agropecuaria del país, estudian e investigan las relaciones entre el riego agroclimático y su relación con la variabilidad climática y el cambio climático.

Los observadores meteorológicos, realizan las observaciones y mediciones meteorológicas, agrometeorológicas e hidrológicas en el ámbito del territorio nacional, de conformidad con las normas técnicas correspondientes, según el programa de observaciones establecidos, así como registran los datos de las estaciones hidrometeorológicas en los formatos pre elaborados; asimismo, desarrollan las actividades de operación, mantenimiento preventivo, transmisión de los datos de las estaciones a su cargo, de acuerdo a las necesidades del servicio.

La experiencia que tienen los observadores meteorológicos en la recopilación y vigilancia de los elementos del clima, por el tiempo de servicios que prestan a la entidad, es de mucha importancia para el desarrollo del país y del mundo, ya que debido a esta información se pueden realizar trabajos de estudio e investigación del clima a corto, mediano y largo plazo; estos datos conforman una fuente vital para la investigación y soporte en diferentes áreas profesionales.

Para realizar los pronósticos meteorológicos locales, el SENAMHI utiliza información de las diferentes estaciones con las que cuenta su Red Nacional, proveniente de estaciones meteorológicas convencionales y automáticas y del personal de observadores hidrometeorológicos. La estación meteorológica está destinada a medir y registrar regularmente diversas variables meteorológicas. Estos datos se utilizan tanto para la elaboración de



predicciones meteorológicas a partir de modelos numéricos como para estudios climáticos. Una estación hidrométrica, es el lugar de observación en la cual se obtienen datos sobre el agua de ríos, lagos o embalses.

La red de monitoreo hidrometeorológico del SENAMHI, está compuesta por estaciones convencionales manuales y automáticas. El pronóstico, así como las actividades relacionadas con el medio ambiente, requieren el análisis de datos de observación para la toma de decisiones. La entidad cuenta con trece órganos desconcentrados a nivel nacional denominadas direcciones zonales, con responsabilidad técnica y administrativa en su circunscripción geográfica.

Ahora bien, el SENAMHI en sus inicios ha contratado personal observadores con pago de propinas para la toma de datos e información hidrometeorológica en todas las estaciones instaladas y distribuidas en lugares adecuados, previo a un estudio técnico dentro del territorio nacional; y, posteriormente, fueron contratados por servicios personales dentro del régimen laboral de la actividad pública del Decreto Legislativo No. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público por un tiempo determinado para trabajo específico, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 38° del Decreto Supremo No. 005-90-PCM del Reglamento de la Carrera Administrativa.

Estos contratos suscritos con los observadores hidrometeorológicos, no se ajustan a la realidad, por las labores de carácter permanente que desarrollan, disposición concreta y objetiva de manera totalmente irregular en el manejo administrativo y técnico del personal de esta especialidad, toda vez que esta modalidad contractual de servicios personales son para realizar funciones de carácter temporal o accidental para desempeñar trabajos para obra o actividad determinada, labores en proyectos de inversión y proyectos especiales, cualquiera sea su duración, o labores de reemplazo de personal

permanente impedido de prestar servicios, siempre y cuando sea de duración determinada; que no es el caso, lo que conlleva aplicar el principio de la primacía de la realidad.

Las funciones de naturaleza permanente propias del observador, se enmarca en la observación y registro en la toma de datos e información de las condiciones meteorológicas de la atmósfera, para su uso en predicción meteorológica y en climatología, garantizando la operatividad de las mismas; opera el instrumental y realiza el mantenimiento básico de la estación para tenerlas en buenas condiciones y en buen estado de funcionamiento y limpieza; cumple con las instrucciones y los procedimientos descritos en las guías, instructivos, protocolos, manuales, reglamentos y otros documentos aprobados por el SENAMHI, con la finalidad de operar correctamente los equipos e instrumental a su cargo, así como de los accesorios, insumos y la infraestructura de la estación.

Entrega puntualmente las planillas y libretas de datos, enviando la documentación a la respectiva Dirección Zonal del SENAMHI; cumple con las disposiciones y normas aplicables respecto a la custodia, conservación, control, protección de todos los bienes que se haya asignado bajo su responsabilidad para el cumplimiento de las labores institucionales. Asimismo, transmite los datos en tiempo real, a través de los medios de comunicación que cuenta a su disposición, con el propósito de ser usados para el monitoreo y pronóstico por los estamentos competentes de la entidad; anota la fecha y duración de eventos meteorológicos extraordinarios que se presentan en la zona, a fin que las autoridades respectivas tomen conocimiento y evalúen su gravedad.

Para cumplir con sus funciones, el observador meteorológico es contratado de manera indebida e ilegal por el periodo de un año, renovables, bajo la modalidad de servicios personales dentro del régimen de

la actividad pública del Decreto Supremo No. 005-90-PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa, y con este sistema de contratación y de renovación anual, vienen acumulando considerables años de prestación de labores efectivas a favor del Estado en forma ininterrumpida; vale decir, cinco, diez, quince, veinte, treinta, o más años de servicios en muchos casos, desnaturalizándose la relación laboral por la forma de contratación de naturaleza accidental o temporal, cuando las labores que desarrollan estos trabajadores estratégicos por la información que proporcionan son de plazo indeterminado, en mérito a las funciones propias del observador hidrometeorológico.

Esta forma de contratación no requiere necesariamente de concurso y la relación contractual concluye al término del mismo. Los servicios prestados en esta condición no generan derecho de ninguna clase para efectos de la carrera administrativa; sin embargo, la administración de los recursos humanos del SENAMHI, en algunos casos, consciente de la desnaturalización de los contratos y la evidente vulneración de los derechos constitucionales de los observadores, y con la finalidad de evitar las acciones administrativas y judiciales que por derecho les corresponde, en algunos casos, se ha pagado al observador la compensación por tiempo de servicios - CTS por motivo del cese del trabajador, ya sea por renuncia, separación por falta grave, por límite de edad u otra causa de extinción laboral.

La situación laboral de los observadores del SENAMHI está enmarcada dentro del artículo 39° del Decreto Supremo No. 005-90-PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa, que señala: *“La contratación de un servidor para labores de naturaleza permanente será excepcional; procederá solo en caso de máxima necesidad debidamente fundamentada por la autoridad competente. El contrato y sus posteriores renovaciones no podrán exceder de tres (3) años consecutivos”*; empero, por falta de eficiencia y eficacia o voluntad de administrar correctamente los recursos humanos de parte de los

funcionarios de turno, que conducen los destinos de la entidad, no se ha regularizado la situación laboral de los trabajadores, en virtud de la norma indicada, incorporando a la carrera administrativa mediante nombramiento.

A estos trabajadores después del primer año de servicios ininterrumpidos, les correspondía el primer nivel del grupo ocupacional, obviamente previo concurso por existir plaza vacante, contando con la evaluación favorable sobre su desempeño laboral, y no se concretó este acto en la vía administrativa, tampoco vencido el plazo máximo de contratación de tres años, no se ha incorporado al servidor a la carrera administrativa, por constituir un derecho reconocido; tampoco la entidad ha gestionado la provisión y cobertura de la plaza correspondiente, al haber quedado demostrada su necesidad, tal como dispone el artículo 40° del Decreto Supremo No. 005-90-PCM del Reglamento de la Carrera Administrativa; en consecuencia, podemos colegir que se han vulnerado los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos, la legislación y las normas laborales vigentes.

Frente a esta situación, algunos trabajadores conociendo que habían sido mellados sus derechos constitucionales han presentado sus demandas laborales, dándoles la razón a través de fallos judiciales del órgano jurisdiccional, declarándose fundada o fundada en parte las demandas, ordenándose el pago de la compensación por tiempo de servicios y otros beneficios laborales, e incorporándose al trabajador bajo el régimen laboral de la actividad privada del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR, al haberse desnaturalizado la relación laboral; asimismo, han creado sindicatos de observadores para la defensa de sus intereses, y a través de la dirigencia, los representa ante los juzgados laborales en estos reclamos, dándose igualmente resultados positivos a favor de los trabajadores, en el nivel remunerativo T-4 como personal técnico

dentro del marco legal del régimen de la actividad privada y con todos los beneficios que le asiste conforme a la citada norma.

El SENAMHI, como entidad del Estado, se encuentra en un problema sumamente serio, ya que se avecina ciertos desajustes en el orden presupuestal para cumplir con el pago de las remuneraciones de los observadores en una suma superior fijado por mandato judicial, que con todo derecho les corresponde por la desnaturalización de la relación laboral y la transgresión a sus derechos constitucionales, ya que en su debida oportunidad no se le ha regularizado su situación laboral de incorporarlos a la carrera administrativa con todos los beneficios que por ley les corresponde, dentro del régimen de la actividad pública, que obviamente resultaba menos oneroso en el pago de las planillas mensuales, y por ende en el presupuesto público del Estado.

Actualmente, existen resoluciones jurisprudenciales que han generado las partes Trabajador - SENAMHI que son vinculantes, para lograr resultados bastante favorables para sus intereses. Si estos eventuales reclamos se generalizan con las demandas de particulares o representados por los sindicatos que afilian en una cantidad de quinientos noventa y siete (597) observadores, ubicados en las estaciones hidrometeorológicas dentro del territorio nacional, podría conllevar a la declaratoria de emergencia o una reorganización total de la entidad y/o la absorción o transferencia a otra entidad del Estado, con las consecuencias graves y clamorosas que se deriven en el ámbito laboral, económico y social.

Durante este lapso considerable de años de servicios prestados por los observadores hidrometeorológicos, se han dado disposiciones de diversa índole que la entidad no acató, principalmente para los nombramientos de personal contratado por parte de todas las entidades del Sector Público, como la Ley No. 24041 de fecha 11 de diciembre de 1984, que en su artículo

1° señala, que 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 No. 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15° de la ley.

El Decreto Supremo No. 111-2010-PCM publicado el 19 de diciembre de 2010, aprobó lineamientos para nombramiento de personal contratado por servicios personales bajo los regímenes de carrera; fue de obligatorio cumplimiento por parte de todas las entidades del Sector Público, en sus tres niveles, que tengan personal contratado bajo el ámbito del Sistema de Gestión de los Recursos Humanos a que hace referencia la Tercera Disposición Final del Decreto Legislativo No. 1023, y comprendía el personal que a la fecha de emisión de los presentes lineamientos, cuente con contrato vigente de servicios personales para labores de naturaleza permanente dentro de los regímenes de carrera por más de tres años consecutivos, los mismos que deberán ser contados desde el inicio de la relación contractual hasta el 01 de enero del 2010.

La Ley No. 29753 de fecha 23 de junio del 2011, autoriza a las entidades del Sector Público a concluir en el año 2011 el proceso de nombramiento del personal contratado, iniciado al amparo de la Quincuagésima Segunda Disposición Final de la Ley No. 29465, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2010, y modificatorias, aplicando los artículos pertinentes del Decreto Supremo No. 111-2010-PCM, que aprueba lineamientos para nombramiento de personal contratado.

Mediante Decreto Supremo No. 150-2012-EF, se dictan medidas sobre pago a observadores hidrometeorológicos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, que autoriza al Pliego 331: de la entidad, a pagar al personal de observadores hidrometeorológicos,

sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo No. 276, una remuneración mensual equivalente a una (1) Remuneración Mínima Vital, y prohíbe la percepción, por parte del personal de observadores hidrometeorológicos del SENAMHI, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo No. 276, de otro ingreso, subvención o asignación por cualquier concepto o fuente de financiamiento, en especie o dineraria, en forma adicional al pago establecido en el artículo 1° del precitado decreto supremo, salvo los aprobados por la norma legal respectiva; en una clara violación constitucional de limitación, restricción, contradicción, discriminación de remuneraciones y beneficios sociales que les corresponde a estos trabajadores que pertenecen a una norma legal aprobada del régimen laboral público.

Con Decreto de Urgencia No. 016-2020 de fecha 23 de enero del 2020, se establece medidas en materia de los recursos humanos del Sector Público, que tiene por objeto regular el ingreso de las servidoras y los servidores a las entidades del Estado, a fin de garantizar una correcta gestión y administración de la Planilla Única de Pago del Sector Público. En su artículo 4° prohíbe el ingreso de personal al régimen del Decreto Legislativo No. 276, entre otras, la derogación de la Ley No. 24041, por la Única Disposición Complementaria Derogatoria; sin embargo, estas medidas en materia de los recursos humanos del Sector Público han sido derogadas por la Ley No. 31115 de fecha 22 de enero del 2021, las disposiciones del Decreto de Urgencia 016-2020 y la restitución de las normas derogadas, dentro de ellas la Ley No. 24041, que establece que 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 causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo 276.

La Ley No. 31131 de fecha 8 de marzo del 2021, aprobado por insistencia por el Congreso de la República, establece disposiciones para erradicar la

discriminación en los regímenes laborales del Sector Público, que tiene por objeto incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los trabajadores que desarrollan labores permanentes en las diversas entidades del Estado, contratados bajo el Decreto Legislativo 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, y su incorporación se realiza de manera progresiva, de conformidad con lo establecido en el reglamento respetando la disponibilidad presupuestaria de las entidades públicas, y hasta que se produzca la incorporación los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, motivo por el cual pueden ser despedidos solo por causa justa debidamente comprobada.

### **2.1.2 ANTECEDENTES TEÓRICOS**

Karl Marx, en su obra monumental *El Capital*, ha sustituido el ciclo natural del capitalismo mercancía-dinero-mercancía con el ciclo actual dinero-mercancía-dinero; Marx demuestra que la clase de los poseedores viven sin trabajar, a expensas de los proletarios, que agregan un trabajo excedente que es la ganancia o utilidad del capitalista, denominada la plusvalía; es decir, el trabajador crea con su esfuerzo un valor adicional al valor del salario, de allí su tesis fundamentales: 1) El valor proviene únicamente del trabajo; 2) El capital es trabajo acumulado y no pagado; 3) Los capitales van concentrándose en muy pocas manos; 4) Cada día las masas van empobreciéndose más.

El contrato de trabajo, es un acuerdo expreso o tácito para una contraprestación, la fuerza de trabajo a cambio de una retribución, es bilateral, es oneroso y conmutativo, es consensual, es principal, es típico, es privado, pero protegido por razón del interés público de libre consentimiento.



Si comparamos el contrato de trabajo con las figuras clásicas del derecho civil, podemos señalar las teorías siguientes: a) Teorías civilistas, que se equiparan con el arrendamiento u otras formas de contratos; b) Teoría autonomista, su independencia es radical; c) Teoría anticontractualista, se niega el contrato de trabajo, olvidan sus autores la autonomía de la voluntad; *a contrario sensu*, los contractualistas sostienen que el contrato laboral, considerado como institución, está regulado por un ordenamiento jurídico.

García Oviedo, señala, que el contrato de trabajo no es sino el antiguo contrato de locación de servicios pero socializado, posición privatista y publicista, en un área contractual y no contractual, esta última por pactos colectivos o acuerdo entre las partes, y si aplicamos el principio *pro operario*, en la interpretación o duda sobre el alcance y contenido de cualquier disposición en materia de trabajo, se está a lo que es más favorable al trabajador, expresamente considerada en la última parte del artículo 57° de la Constitución Política de 1979; actualmente se encuentra en la Constitución de 1993, en su inciso 3) del artículo 26° con el principio: “Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”.

A nivel universal, en todos los estados, existen las garantías de los derechos del hombre, tales como el principio de la igualdad, sin tener en cuenta el sexo, raza, religión, idioma o condición social y su ejercicio pleno. El trabajo es una función social que provee las necesidades de la vida, de su familia, que persigue bienes y valores que deben ser reguladas según las necesidades en la vida del hombre y de la sociedad, ya que perseguir el lucro o ganancia es inmoral, solo debe permitir a cada hombre una existencia decorosa y libre. Entiéndase la finalidad de crear riquezas, es llegar a su distribución racional para satisfacer las necesidades de la vida individuales y familiares.

En la revolución francesa, la soviética, la china y la cubana, constituyen cortes verticales en el tratamiento laboral, en cambio, en América Latina, trata paulatinamente mejorar los niveles de vida del trabajador con justicia social, libertad política, la vigencia del espíritu, significación moral y de política social, como propulsaba en la teoría del pleno empleo de Keynes y la de seguridad social de Beveridge, por otro lado, Platón decía, una vida buena significa vivir con justicia.

Los derechos fundamentales no son absolutos por las restricciones legales de los estados, pese al denominado contenido esencial, de no afectar el núcleo de elementos mínimos, que a razón de ello, se han propuesto tres teorías: 1) Teoría absoluta, el núcleo duro o contenido esencial y un círculo exterior, de elementos accidentales o complementarios del Derecho; 2) Teoría relativa, el contenido esencial será determinado por un ejercicio de ponderación de derechos constitucionalmente protegidos; 3) Teoría institucional, tiene límites mediante un equilibrio de los valores de la Constitución.

Ahora bien, si abarcamos el tema de los derechos de los trabajadores de los regímenes público y privado a nivel constitucional y el ordenamiento jurídico que los regulan, es menester mencionar, comenzando del régimen privado, citando a los hermanos Chirinos Soto, que sostienen, todo deber contiene un derecho y todo derecho encierra un deber; no hay trabajo obligatorio ni gratuito, todo es remunerado en forma equitativa y suficiente que en la práctica no se cumple; se hace hincapié los principios de la igualdad de oportunidades, la interpretación más favorable al trabajador, el carácter irrenunciable de los derechos que la Constitución y las leyes establecen.

Con la Constitución de 1979 se reconocía el derecho de estabilidad en el trabajo; con la Constitución de 1993, se ha sustituido por la adecuada

protección del trabajador contra el despido arbitrario; asimismo, reconoce el derecho de sindicación, el derecho a la negociación colectiva; el derecho de huelga, que debe ejercerse en armonía con el interés social; garantiza el pago de las gratificaciones y aguinaldos de fiestas patrias y navidad; el pago de asignación familiar legal, para los que no tienen negociación colectiva; el seguro de vida, en caso de fallecimiento o invalidez permanente; el pago de la compensación por tiempo de servicios - CTS, de previsión de las contingencias que origina el cese y participación de las utilidades de la empresa.

En cuanto a los trabajadores del régimen público están comprendidos dentro de la carrera administrativa, solo se despide de acuerdo a un procedimiento administrativo disciplinario por alguna causal que establece el Decreto Legislativo No. 276. Los funcionarios están obligados a presentar declaraciones de bienes y rentas, y la obligación de presentar declaraciones juradas al cese en el cargo y durante su ejercicio; tienen el derecho de huelga, aunque un tanto restringido dentro del marco legal, hay excepciones para altos funcionarios del Estado.

Los servidores del Estado hacen carrera pública en base a méritos, gozan de estabilidad laboral; perciben su remuneración de acuerdo a su nivel; tienen aguinaldos por fiestas patrias y navidad; pago de compensación por tiempo de servicios - CTS a favor del personal nombrado al momento del cese conforme a ley, menos al personal contratado; tienen vacaciones de treinta días remunerados, permisos, licencias, ejercen docencia universitaria, acumulan su tiempo de servicios hasta cuatro años de estudios universitarios, siempre que no sean simultáneos; tienen derecho a pensión, bonificación del 5% por cada quinquenio, sin exceder de ocho quinquenios; se les paga bonificación familiar; bonificación diferencial por responsabilidad directiva; asignación por cumplir veinticinco o treinta años de servicios.

### **2.1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA**

#### **PROBLEMA GENERAL**

¿En qué medida la estabilidad laboral se relaciona con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú?

#### **PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

¿En qué medida el contrato de trabajo se relaciona con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú?

¿En qué medida el cumplimiento de la norma se relaciona con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú?

¿En qué medida el cese laboral se relaciona con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú?

¿En qué medida el tiempo de servicios se relaciona con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú?

## **2.2 FINALIDAD Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.2.1 FINALIDAD**

La finalidad de la presente investigación, está enmarcada en obtener conocimientos y la búsqueda de soluciones a los problemas de los observadores hidrometeorológicos de las estaciones convencionales, automáticas y fenológicas del SENAMHI, por la inexistencia de la estabilidad laboral, el deficiente y escaso reconocimiento de sus derechos constitucionales, por la forma de la relación laboral, toda vez que estos trabajadores están contratados temporalmente por servicios personales, conforme lo dispone el artículo 38° del Decreto Supremo No. 005-90-PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa del Decreto Legislativo No. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, sin tener en cuenta las condiciones precarias de trabajo de carácter permanente, sin descanso semanal, en muchos casos en zonas alejadas de difícil acceso dentro del territorio nacional, para cumplir con la lectura diaria, anotación de lectura técnica, y la información especializada de la recepción de datos en tiempo real y en tiempo diferido, utilizando los instrumentos de medición, en un horario establecido, así como el mantenimiento, limpieza y cuidado de los equipos e instrumental asignado, en cumplimiento del Manual del Observador, sin que puedan generar derecho de ninguna clase o beneficios para efectos de la Carrera Administrativa.

### **2.2.2 OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS**

#### **OBJETIVO GENERAL**

Establecer la relación que existe entre la estabilidad laboral y vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Determinar la relación que existe entre el contrato de trabajo y vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

Determinar la relación que existe entre el cumplimiento de la norma y vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

Establecer la relación que existe entre el cese laboral y vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

Establecer la relación que existe entre el tiempo de servicios y vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

### **2.2.3 DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO**

Conforme al problema planteado y siguiendo las orientaciones metodológicas, estas fueron definidas en:

### **Delimitación Espacial**

La investigación está delimitada dentro del espacio geográfico a nivel del territorio nacional que conforman las trece (13) direcciones zonales del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI.

### **Delimitación Temporal**

Esta investigación corresponde a los años 2018, 2019 y 2020.

### **Delimitación Social**

Ésta se circunscribe a los quinientos noventa y siete (597) observadores hidrometeorológicos a nivel nacional.

### **Delimitación Cuantitativa**

Se tomarán datos e información de los legajos personales de los observadores hidrometeorológicos de las siguientes instituciones:

- Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI.
- Trece (13) direcciones zonales del SENAMHI desconcentrados a nivel nacional, que sean necesarios.

## **2.2.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO**

La justificación del trabajo de investigación, es buscar soluciones a fin de regularizar la situación laboral de los observadores hidrometeorológicos, incorporándolos a la Carrera Administrativa en la condición de nombrados bajo el régimen laboral de la actividad pública del Decreto Legislativo No. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, o en todo caso, como contratados dentro el régimen laboral de la actividad privada del Decreto Supremo No. 003-97-TR, Texto Único

Ordenado del Decreto Legislativo No. 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con el único propósito de que no sigan vulnerando sus derechos laborales, que se remontan de muchos años atrás, y el pago de sus beneficios sociales que de acuerdo al ordenamiento laboral les corresponde, así como lograr el amparo y protección constitucional como servidores públicos, máxime si las labores técnicas científicas que desarrollan son de naturaleza permanente, manteniéndose erróneamente en una situación temporal de manera abusiva e irregular durante muchos años, sin derechos, ni beneficios de ninguna clase.

Es importante este estudio para encontrar soluciones a esta situación difícil, a fin de corregir los errores administrativos en el tratamiento del personal observador hidrometeorológico, con relación a su régimen laboral, sus derechos y los beneficios sociales que por ley les corresponde, toda vez que con los resultados de la investigación que podrían ser positivos, evitaríamos el inicio de acciones judiciales masivas de los trabajadores, que por legítimo derecho podrían plantear sus pretensiones a nivel de las trece (13) direcciones zonales, a través de la representación de las organizaciones sindicales o en forma individual en contra del SENAMHI, que ello en definitiva generaría grave perjuicio económico al Estado, por la desnaturalización de los contratos de servicios personales y la exigencia lógica del principio de la primacía de la realidad, que podrían convertirse en contratos a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada del Decreto Supremo No. 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por mandato del órgano jurisdiccional, con el consiguiente pago de remuneraciones, pagos devengados y otros beneficios laborales, según la escala aprobada mediante el Convenio Colectivo del periodo 2012-2013 suscrito entre el SENAMHI y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SINTRASEN.



## **2.3 HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.3.1 SUPUESTOS TEÓRICOS**

La estabilidad laboral de los observadores hidrometeorológicos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, es una mera afirmación que no se condice con la realidad, ya que los contratos que suscriben anualmente entre las partes, entidad y trabajadores que realizan funciones de lectura de datos meteorológicos, hidrológicos e información diaria, son bajo la modalidad de servicios personales de naturaleza temporal o accidental, que no requiere necesariamente de concurso y la relación contractual podrían concluir al término del mismo, sin que puedan generar derecho de ninguna clase para efectos de la Carrera Administrativa, tal como dispone el artículo 38° del Decreto Supremo No. 005-90-PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa del Decreto Legislativo No. 276; sin embargo, estas funciones técnicas especializadas que realizan son de carácter permanente, excepcional y de máxima necesidad, por los datos e información para el pronóstico meteorológico y climático que brindan, sin descanso semanal, con un récord laboral de servicios como trabajadores del SENAMHI de cinco, diez, quince, veinte, veinticinco, treinta o más años de servicios, de constante renovación, excediéndose de tres (3) años consecutivos, a pesar de su prohibición, sin derecho ni beneficio alguno, y lo que es más preocupante, no se han realizado el trámite de incorporación a la Carrera Administrativa mediante nombramiento, a través de un concurso a plaza vacante después del primer año de servicios ininterrumpidos.

Hace muchos años que se vienen vulnerando sus derechos constitucionales del personal de observadores hidrometeorológicos que le corresponden legítimamente como servidores públicos de una entidad del Estado; en los períodos que corresponde no han gozado de sus vacaciones físicas, trabajan todos los días de la semana, no tienen descanso los sábados,

domingos ni feriados, no tienen horario limitado, se exceden de la jornada laboral, no cobran horas extras; al cese por límite de edad por renuncia u otra forma de extinción de la relación laboral no se hace efectivo sus beneficios sociales, con el argumento erróneo y abusivo, que en esta forma de contratación de servicios personales no tienen derecho de ninguna clase; reclaman estos derechos en algunos casos en la vía judicial por desnaturalización de su contrato y otros beneficios laborales, con el consiguiente perjuicio económico al Estado cuando el órgano jurisdiccional resuelve fundada o fundada en parte la demanda y el pago de sus beneficios sociales dentro del régimen de la actividad privada. No están dentro de la carrera administrativa por desidia y falta de voluntad de solucionar este problema laboral por parte de los funcionarios de turno, a pesar de ser un organismo técnico especializado del Estado Peruano de carácter estratégico perteneciente al Sector del Ministerio del Ambiente, cuya finalidad es brindar información sobre el pronóstico del tiempo, así como asesoría y estudios científicos en las áreas de hidrología, meteorología, agrometeorología y asuntos ambientales.

Las funciones del observador hidrometeorológico es fundamental; sin los datos técnicos que receptionan las estaciones e información en tiempo real y diferido del clima que proporcionan los observadores a nivel nacional, no tendría sentido la existencia del SENAMHI; es decir, se extinguiría como persona jurídica dentro de la estructura del Estado; es por ello, la preocupación del investigador para realizar este estudio en busca de solucionar esta situación laboral y las condiciones pésimas y deprimentes que muchos enfrentan para cumplir con sus obligaciones, que a veces tienen que permanecer en el lugar de trabajo las veinticuatro horas del día, toda vez que algunas estaciones meteorológicas e hidrológicas están ubicadas e instaladas en lugares distantes del territorio nacional que significan horas de viaje en lancha, con las inclemencias del tiempo, específicamente en la región selvática o trocha en lugares de la sierra. Por estos fundamentos,

debemos buscar soluciones que podrían lograr la estabilidad laboral de los observadores hidrometeorológicos del SENAMHI y puedan disfrutar dignamente con su familia sus beneficios sociales, con la protección y amparo de sus derechos constitucionales.

### **2.3.2 HIPÓTESIS PRINCIPAL Y ESPECÍFICAS**

#### **HIPÓTESIS PRINCIPAL**

La estabilidad laboral se relaciona significativamente con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

#### **HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

El contrato de trabajo se relaciona significativamente con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

El cumplimiento de la norma se relaciona significativamente con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

El cese laboral se relaciona significativamente con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

El tiempo de servicios se relaciona significativamente con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

### 2.3.3 VARIABLES E INDICADORES

#### 2.3.3.1 Identificación de las variables

Variable Independiente (VI)

Estabilidad laboral

Variable Dependiente (VD)

Vulneración de los derechos constitucionales

#### 2.3.3.2 Definición operacional de las variables

Variables	Indicadores
<p><b>VI:</b> Estabilidad laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrato de trabajo</li> <li>• Cumplimiento de la norma</li> <li>• Cese laboral</li> <li>• Tiempo de servicios</li> </ul>
<p><b>VD:</b> Vulneración de los derechos constitucionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beneficios sociales</li> <li>• Carrera administrativa</li> <li>• Jornada laboral</li> <li>• Ingresos remunerativos</li> </ul>

### 2.3.3.3 Desagregado de variables e indicadores

<b>VARIABLES/INDICADORES</b>	<b>SUBINDICADORES</b>
ESTABILIDAD LABORAL (X)	Contrato determinado, indeterminado
Contrato de trabajo (X1)	Servicios personales, carrera administrativa, régimen especial CAS
Cumplimiento de la norma (X2)	Contratado régimen público, régimen especial CAS
Cese laboral (X3)	Término de contrato, destitución, renuncia, límite de edad (cese definitivo), fallecimiento
Tiempo de servicios (X4)	0, 5, 10, 20, 30 o más años de servicios
VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES (Y)	SENAMHI (Presidente Ejecutivo, Gerente General, Director de Recursos Humanos)
Beneficios sociales (Y1)	CTS, vacaciones, aguinaldo (fiestas patrias y navidad), asignación por cumplir 25 ó 30 años
Carrera administrativa (Y2)	Profesional, técnico, auxiliar, labores administrativas
Jornada laboral (Y3)	0, 4, 8, 12, 24 horas diarias
Ingresos remunerativos (Y4)	Haber básico, bonificación familiar, bonificación personal, bonificación diferencial, horas extras

## CAPÍTULO III

### MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS

#### 3.1 POBLACIÓN Y MUESTRA

##### **Población:**

La población es de quinientos noventa y siete (597) trabajadores hidrometeorológicos; el periodo de investigación corresponde a los años 2018, 2019 y 2020 en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, bajo el régimen laboral de la actividad pública que regula el artículo 38° del Decreto Supremo No. 005-90-PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa; Decreto Legislativo No. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Ciento setenta y cinco (175) es la población de los trabajadores contratados bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo No. 728, y trabajadores nombrados del régimen laboral público del Decreto Legislativo No. 276 de los años 2018, 2019 y 2020 en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

Para el estudio de la presente investigación, son las siguientes:

##### **Muestra:**

- Población finita

- Variable cualitativa

$$x = \frac{N \cdot Z^2 \cdot (p \cdot q)}{N \cdot E^2 + Z^2 + (p \cdot q)}$$

$$N = 597 \quad p = 0.50 \quad E = 0.05$$

$$Z = 1.96 \quad q = 0.50$$

$$n = \frac{597 \cdot 1.96^2 \cdot (0.50 \cdot 0.50)}{597 \cdot 0.05^2 + 1.96^2 (0.50 \cdot 0.50)}$$

$$n = \frac{597 \cdot 3.8416 \cdot 0.25}{597 \cdot 0.0025 + 3.8416 (0.25)}$$

$$n = \frac{597 \cdot 0.96040}{1.49 + 0.96} = \frac{573.36}{2.45} = 234$$

La muestra representativa fueron 234 observadores hidrometeorológicos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

El método para escoger, seleccionar y conformar la muestra ha sido a través del muestreo probabilístico aleatorio simple, conociendo la población y un listado numérico para luego seleccionar la muestra al azar. De los 234 legajos del personal observador hidrometeorológico se ha dividido en tres periodos que corresponde a los años 2018, 2019 y 2020, conforme a la delimitación temporal de la investigación, resultando 78 legajos para cada año.

$$N = 175 \quad p = 0.50 \quad E = 0.05$$

$$Z = 1.96 \quad q = 0.50$$

$$n = \frac{175 \cdot 1.96^2 \cdot (0.50 \cdot 0.50)}{175 \cdot 0.05^2 + 1.96^2 (0.50 \cdot 0.50)}$$

$$n = \frac{175 \cdot 3.8416 \cdot 0.25}{175 \cdot 0.0025 + 3.8416 (0.25)}$$

$$n = \frac{175 \cdot 0.96040}{0.44 + 0.96} = \frac{168.07}{1.40} = 120$$

La muestra representativa fueron 120 de una población de 175 trabajadores contratados del régimen laboral privado del Decreto Legislativo No. 728, y trabajadores nombrados del régimen laboral público del Decreto Legislativo No. 276, que han sido encuestados.

- n = Muestra.
- N = Población.
- Z = Distribución estándar (mide el grado de dispersión o variabilidad de los datos).
- E,p,α = Margen o probabilidad de error.
- P = Tasa de acierto o éxito (0.50% cuando no se conoce).
- Q = Tasa de fracaso o error (0.50% cuando no se conoce o establece).

### 3.2 DISEÑO UTILIZADO EN EL ESTUDIO

El tipo de investigación ha sido aplicada, de nivel descriptivo; cuyo propósito es dar solución a los problemas laborales conocidos e identificables de los observadores hidrometeorológicos que trabajan en las estaciones convencionales y automáticas a nivel nacional; de esta manera buscar y consolidar el saber y la aplicación de los conocimientos para el enriquecimiento del acervo cultural y científico.



El diseño fue correlacional, porque su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular.

$$M_1 : O_x r O_y$$

M = Muestra

O = Observación

X = Estabilidad laboral

Y = Vulneración de los derechos constitucionales

R = Grado de correlación entre variables

#### **Diseño de contrastación**

Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

### **3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.3.1 Técnicas**

**Análisis de Registro Documental.-** Esta técnica se utilizó en función del análisis doctrinario y teórico de las diversas obras, así como de las jurisprudencias emitidas por los tribunales de justicia. En la práctica, casi toda investigación comienza con el análisis documental, que es el principal procedimiento de acuerdo a la naturaleza de la investigación que ayudará a elaborar los instrumentos necesarios para la realización de la investigación científica que demuestre la veracidad de las teorías o hipótesis preexistentes.

**Observación.-** Por la experiencia fáctica personal, se observó en la realidad socio-jurídica, qué hechos científicos fueron relevantes para esta investigación, con relación a la estabilidad laboral y vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos.

#### **3.3.2 Instrumentos**

**Análisis de Reportes y Legajos del Personal.-** La técnica de recolección de datos se orientó a la revisión de los reportes y legajos del personal de observadores hidrometeorológicos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI, durante la delimitación temporal 2018, 2019 y 2020, y los resultados relacionados a la estabilidad laboral y las modalidades contractuales, teniendo en cuenta los indicadores y la afectación de los derechos constitucionales de los observadores que prestan servicios en las estaciones convencionales y automáticas instaladas a nivel del territorio nacional.

### **Ficha de Análisis de los Legajos Personales según Formato.-**

Considerando los criterios metodológicos de recolección de información para almacenar y procesar la data para su informe final, se formuló una ficha de análisis de los legajos personales de los observadores hidrometeorológicos adecuada para la investigación, debidamente validados por expertos profesionales altamente reconocidos en el ámbito académico y de la investigación científica, especialmente la Dra. Giovanna Vásquez-Caicedo Pérez, cuya estructura de la ficha forma parte de los anexos de la tesis: *“Los Hijos Extramatrimoniales y los Medios Probatorios para la Declaración de su Paternidad”*, presentada para optar el grado de Maestra, actual docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; el Dr. Máximo Calero Briones, docente asociado en la Universidad Nacional del Callao y exfuncionario de la Administración Pública, y la Abog. María del Pilar Guzmán Cobeñas, docente en Derecho e Informática en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Universidad Tecnológica del Perú, entre otras universidades, autora del libro Seminario de Investigación Jurídica (2006).

**Encuesta.-** El instrumento se ha elaborado en función del problema planteado, la hipótesis y las variables identificadas como método de recopilación de datos e información de utilidad mediante cuestionario previamente diseñado para su validación, no solo a nivel cualitativo, sino también de consistencia interna determinada con la bibliografía propuesta para el desarrollo de la investigación. Los docentes universitarios que validaron el instrumento fueron el Dr. Máximo Calero Briones y la Abog. María del Pilar Guzmán Cobeñas. La encuesta se formuló al personal contratado del régimen laboral privado del Decreto Legislativo No. 728, y al personal nombrado del régimen laboral del Decreto Legislativo No. 276, en condición de trabajadores del SENAMHI, acerca de hechos objetivos, la relación laboral de los observadores hidrometeorológicos, las condiciones de servicios, los derechos constitucionales, los conocimientos técnicos, entre

otros datos, que permitió el análisis de la información de la muestra, siguiendo los procedimientos estandarizados de investigación, así como los criterios científicos para la obtención de datos de interés mediante la interrogación, conforme el rigor de la información.

### **3.4 PROCESAMIENTO DE DATOS**

**Utilización de Procesador Sistematizado.-** La recopilación de datos, clasificados y almacenados en una matriz, se trasladó a un procesador de datos del sistema computarizado de los instrumentos validados, que permitió realizar las técnicas estadísticas, para la obtención de frecuencias, porcentajes, tablas, figuras (Estadística Descriptiva), para lo cual se ha tenido en cuenta el diseño utilizado en la contrastación y comprobación de la hipótesis enunciadas mediante el uso de pruebas paramétricas y no paramétricas (Estadística Inferencial).

La Base de Datos se desarrolló empleando el programa SPSS Versión 23.

## CAPÍTULO IV

### PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

#### 4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

##### 4.1.1 Presentación y análisis de reportes y legajos personales de los observadores hidrometeorológicos del SENAMHI

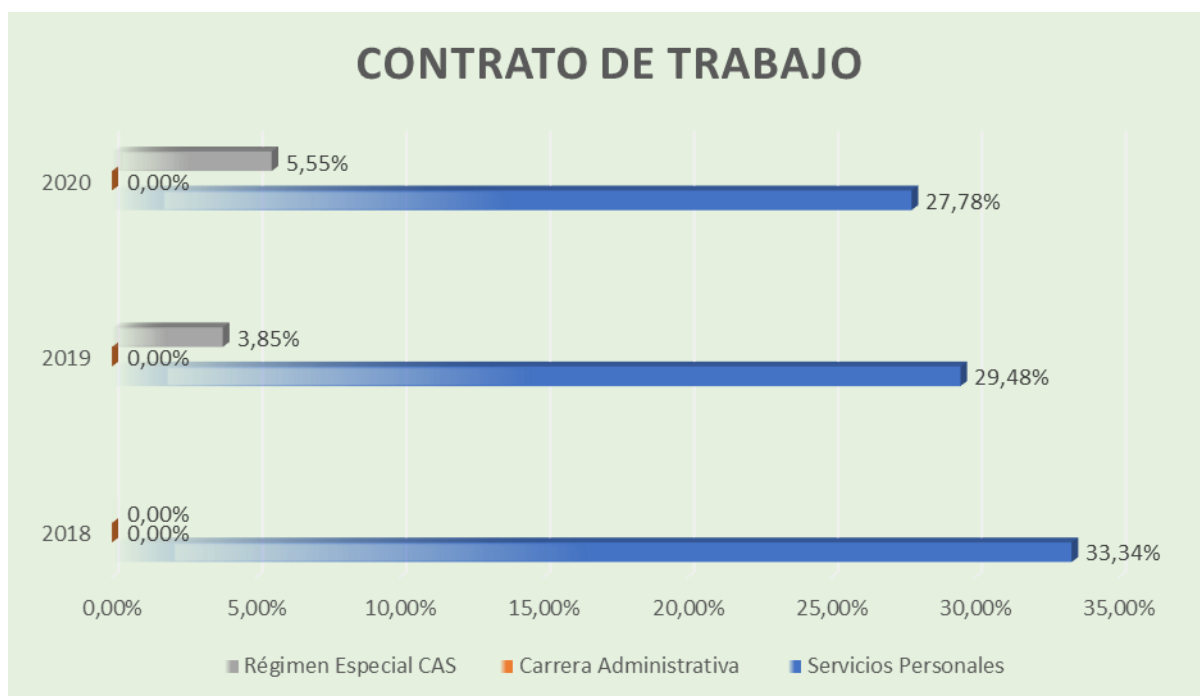
TABLA No. 1

Contrato de trabajo suscrito entre la entidad y el observador hidrometeorológico

Contrato de Trabajo	2018		2019		2020		Total	
	Frec. (n=78)	%	Frec. (n=78)	%	Frec. (n=78)	%	Frec. (n=234)	%
Servicios personales	78	33.34	69	29.48	65	27.78	212	90.60
Carrera administrativa								
Régimen especial CAS			9	3.85	13	5.55	22	9.40
TOTAL:	78	33.34	78	33.33	78	33.33	234	100%

Fuente: Reportes y legajos personales

**GRÁFICO No. 1**



En la tabla 1 y gráfico 1, se observa que en los años 2018, 2019 y 2020 el 90.60% son contratos bajo la modalidad de servicios personales, y el 9.40% son contratos bajo el régimen especial CAS en los años 2019 y 2020; ningún observador hidrometeorológico pertenece a la carrera administrativa.

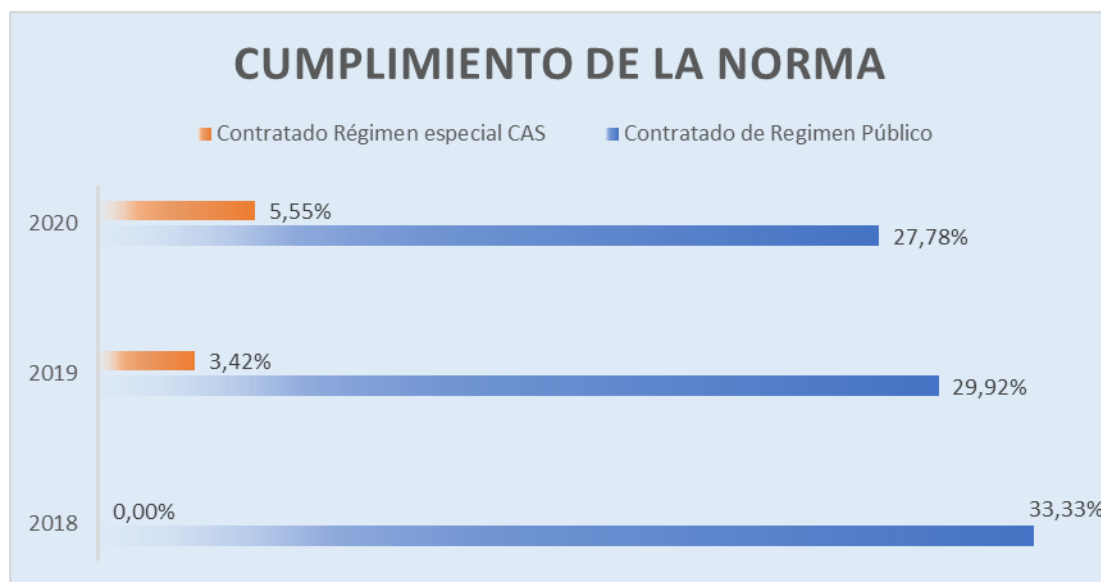
**TABLA No. 2**

Cumplimiento de las normas de los regímenes laborales de los observadores hidrometeorológicos

Cumplimiento de la norma	2018		2019		2020		Total	
	Frec. (n=78)	%	Frec. (n=78)	%	Frec. (n=78)	%	Frec. (n=234)	%
Contratado régimen público	78	33.33	70	29.92	65	27.78	213	91.03
Contratado Régimen especial CAS			8	3.42	13	5.55	21	8.97
<b>TOTAL:</b>	78	33.33	78	33.34	78	33.33	234	100%

Fuente: Reportes y legajos personales

**GRÁFICO No. 2**



En la tabla 2 y gráfico 2, se observa que de acuerdo a los regímenes de contratación del observador hidrometeorológico, no se ha cumplido con la norma del régimen laboral público, toda vez que han debido ser incorporados a la carrera administrativa como corresponde en su condición de nombrados.

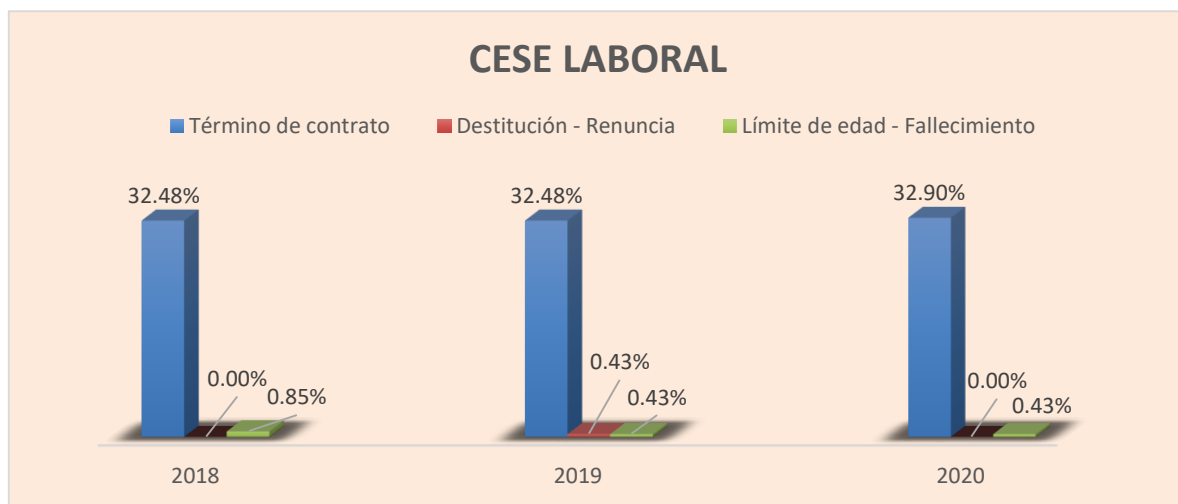
**TABLA No. 3**

Cese laboral de los observadores hidrometeorológicos

Cese laboral	2018		2019		2020		Total	
	Frec. (n=78)	%	Frec. (n=78)	%	Frec. (n=78)	%	Frec. (n=234)	%
Término de contrato	76	32.48	76	32.48	77	32.90	229	97.86
Destitución								
Renuncia			1	0.43			1	0.43
Límite de edad (cese definitivo)	2	0.85	1	0.43	1	0.43	4	1.71
Fallecimiento								
<b>TOTAL:</b>	<b>78</b>	<b>33.33</b>	<b>78</b>	<b>33.34</b>	<b>78</b>	<b>33.33</b>	<b>234</b>	<b>100%</b>

Fuente: Reportes y legajos personales

**GRÁFICO No. 3**



En la tabla 3 y gráfico 3, se observa que el 97.86% el cese laboral es por término de contrato durante los años 2018, 2019 y 2020; el 0.43% es por renuncia, y el 1.71% es por límite de edad (cese definitivo); no existe destitución y fallecimiento en esos periodos.

**TABLA No. 4**

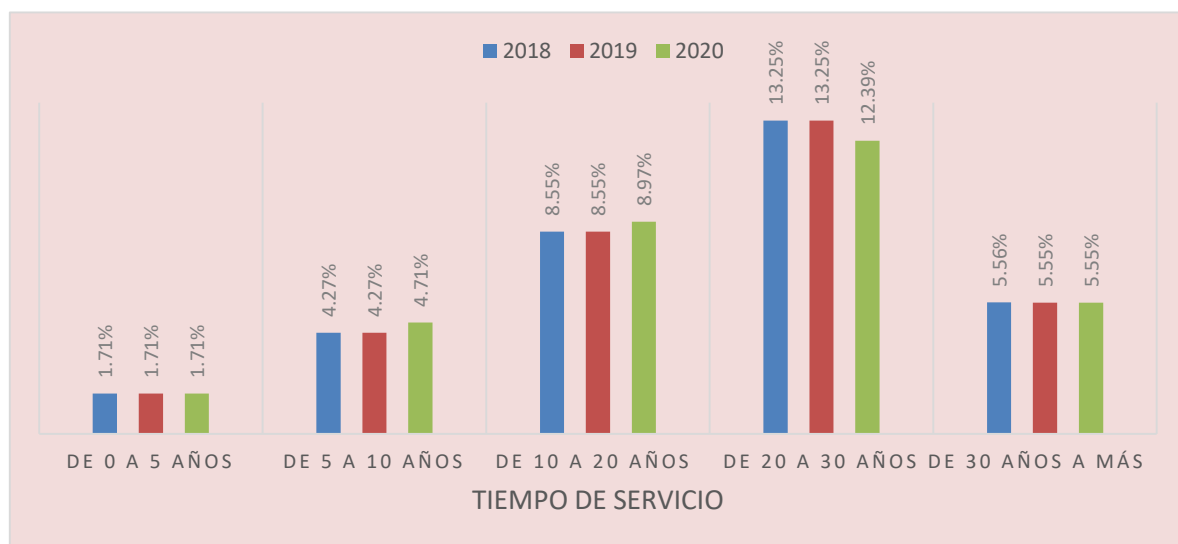
Tiempo de servicios de los observadores hidrometeorológicos

Tiempo de servicios	2018		2019		2020		Total	
	Frec. (n=78)	%	Frec. (n=78)	%	Frec. (n=78)	%	Frec. (n=234)	%
De 0 a 5 años	4	1.71	4	1.71	4	1.71	12	5.13
De 5 a 10 años	10	4.27	10	4.27	11	4.71	31	13.25
De 10 a 20 años	20	8.55	20	8.55	21	8.97	61	26.07
De 20 a 30 años	31	13.25	31	13.25	29	12.39	91	38.89
De 30 años a más	13	5.56	13	5.55	13	5.55	39	16.66
<b>TOTAL:</b>	<b>78</b>	<b>33.34</b>	<b>78</b>	<b>33.33</b>	<b>78</b>	<b>33.33</b>	<b>234</b>	<b>100%</b>

Fuente: Reportes y legajos personales



**GRÁFICO No. 4**



En la tabla 4 y gráfico 4, se observa que el tiempo de servicios del observador hidrometeorológico prevalece más entre 20 a 30 años con un porcentaje de 38.89%, le sigue de 10 a 20 años con 26.07%, y de 30 años a más con el 16.66%; de 5 a 10 años con el 13.25%, siendo el mínimo de 0 a 5 años, que constituye el 5.13%.

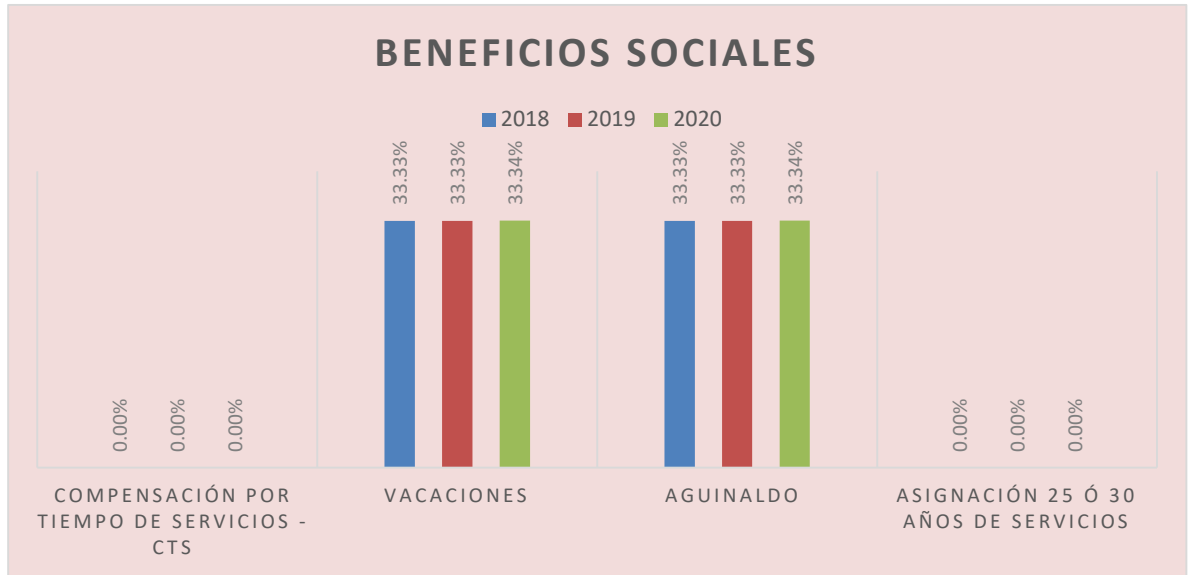
**TABLA No. 5**

Pago de beneficios sociales a favor de los observadores hidrometeorológicos

Beneficios sociales	2018		2019		2020		Total	
	Frec. (n=78)	%	Frec. (n=78)	%	Frec. (n=78)	%	Frec. (n=234)	%
Compensación por tiempo de servicios - CTS								
Vacaciones	78	33.33	78	33.33	78	33.34	234	100
Aguinaldo	78	33.33	78	33.33	78	33.34	234	100
Asignación 25 ó 30 años de servicios								

Fuente: Reportes y legajos personales

**GRÁFICO No. 5**



En la tabla 5 y gráfico 5, se observa que solo se ha reconocido las vacaciones y el aguinaldo por fiestas patrias y navidad como beneficios sociales en un 100%, no habiéndose abonado el pago de la compensación por tiempo de servicios - CTS, tampoco la asignación de 25 ó 30 años de servicios.

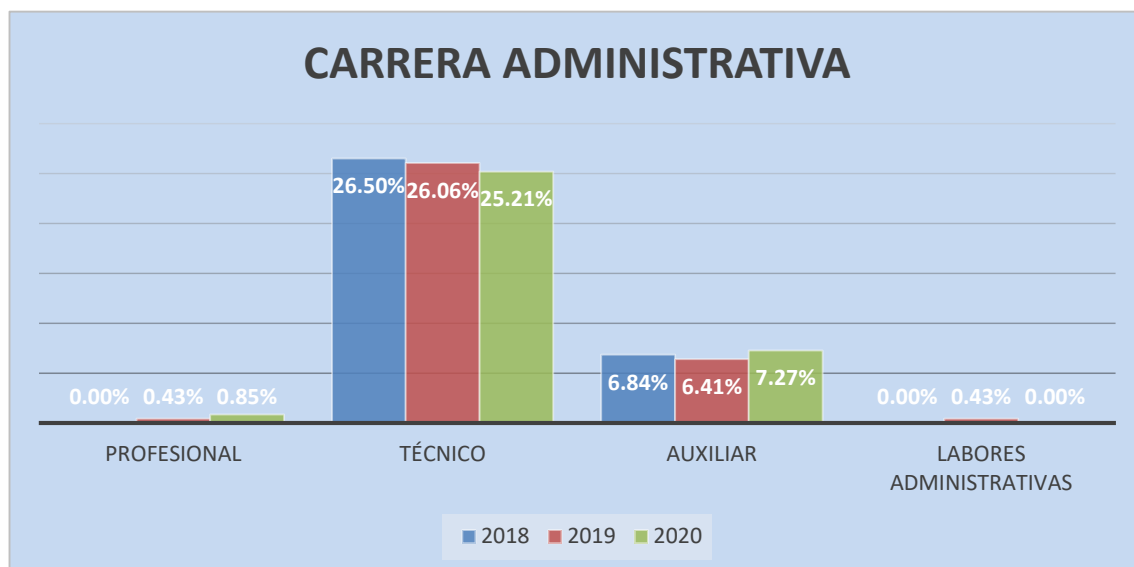
**TABLA No. 6**

Carrera administrativa de los observadores hidrometeorológicos

Carrera administrativa	2018		2019		2020		Total	
	Frec. (n=78)	%	Frec. (n=78)	%	Frec. (n=78)	%	Frec. (n=234)	%
Profesional			1	0.43	2	0.85	3	1.28
Técnico	62	26.50	61	26.06	59	25.21	182	77.77
Auxiliar	16	6.84	15	6.41	17	7.27	48	20.52
Labores administrativas			1	0.43			1	0.43
<b>TOTAL:</b>	<b>78</b>	<b>33.34</b>	<b>78</b>	<b>33.33</b>	<b>78</b>	<b>33.33</b>	<b>234</b>	<b>100%</b>

Fuente: Reportes y legajos personales

**GRÁFICO No. 6**



En la tabla 6 y gráfico 6, se observa que la carrera administrativa que le corresponde al observador hidrometeorológico prevalece más en el nivel técnico con 77.77%, seguido por los auxiliares con un 20.52%; con un porcentaje mínimo de 1.28% para el profesional, y para la labor administrativa el 0.43%.

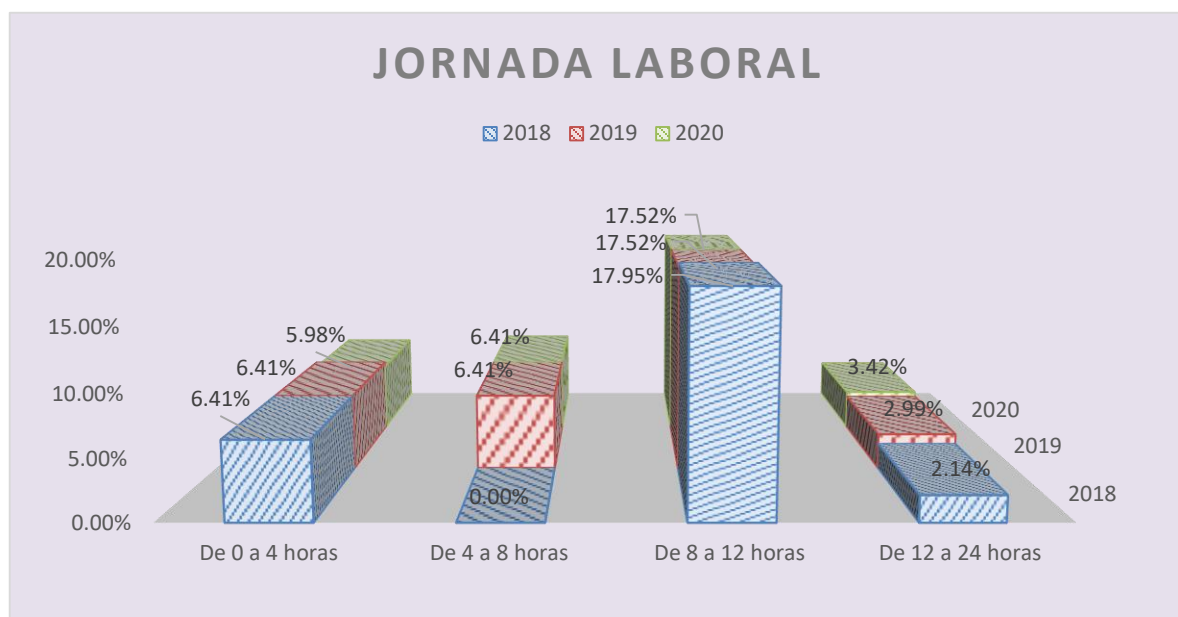
**TABLA No. 7**

Jornada laboral de los observadores hidrometeorológicos

Jornada laboral	2018		2019		2020		Total	
	Frec. (n=78)	%	Frec. (n=78)	%	Frec. (n=78)	%	Frec. (n=234)	%
De 0 a 4 horas (Hidromensor I)	15	6.41	15	6.41	14	5.98	44	18.80
De 4 a 8 horas (Obs. Meteorológico I)	16	6.84	15	6.41	15	6.41	46	19.66
De 8 a 12 horas (Obs. Meteorológico II)	42	17.95	41	17.52	41	17.52	124	52.99
De 12 a 24 horas (Obs. Meteorológico III)	5	2.14	7	2.99	8	3.42	20	8.55
<b>TOTAL:</b>	<b>78</b>	<b>33.34</b>	<b>78</b>	<b>33.33</b>	<b>78</b>	<b>33.33</b>	<b>234</b>	<b>100%</b>

Fuente: Reportes y legajos personales

**GRÁFICO No. 7**



En la tabla 7 y gráfico 7, se observa que la jornada laboral del observador hidrometeorológico prevalece de 8 a 12 horas con un 52.99%, seguido de 4 a 8 horas con el 19.66%, de 0 a 4 horas con el 18.80%, y de 12 a 24 horas con el 8.55%.

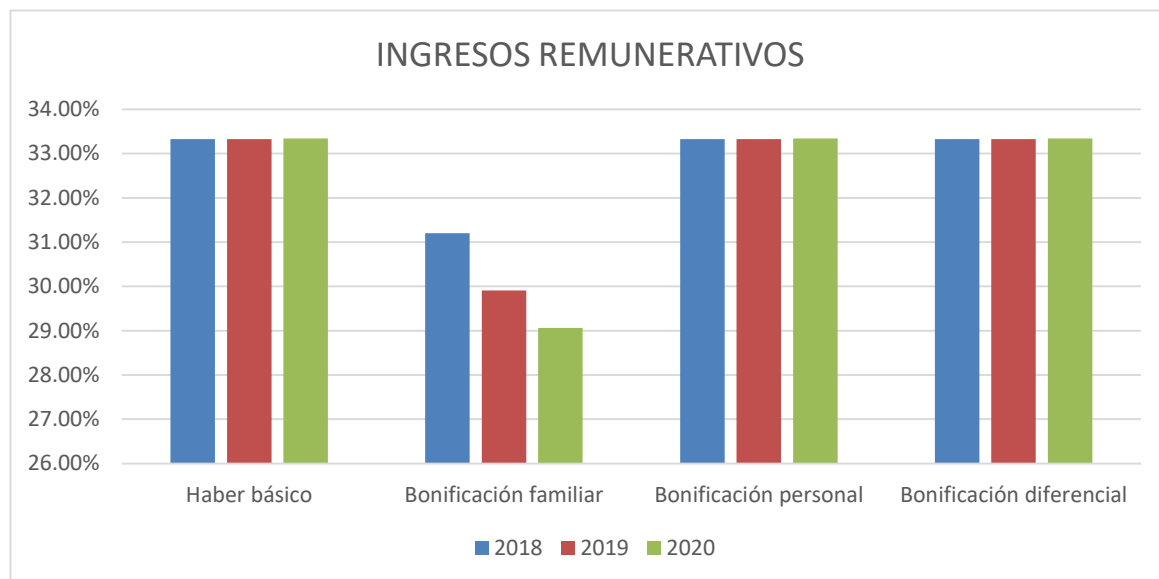
**TABLA No. 8**

Ingresos remunerativos de los observadores hidrometeorológicos

Ingresos remunerativos	2018		2019		2020		Total	
	Frec. (n=78)	%	Frec. (n=78)	%	Frec. (n=78)	%	Frec. (n=234)	%
Haber básico	78	33.33	78	33.33	78	33.34	234	100
Bonificación familiar	73	31.20	70	29.91	68	29.06	211	90.17
Bonificación personal	78	33.33	78	33.33	78	33.34	234	100
Bonificación diferencial	78	33.33	78	33.33	78	33.34	234	100
Horas extras								

Fuente: Reportes y legajos personales

**GRÁFICO No. 8**



En la tabla 8 y gráfico 8, se observa que el haber básico, la bonificación personal y la bonificación diferencial se paga en un 100%, la bonificación familiar en 90.17% en función a la carga que tiene el observador hidrometeorológico.

#### 4.1.2 Presentación y análisis de las respuestas del cuestionario de la encuesta

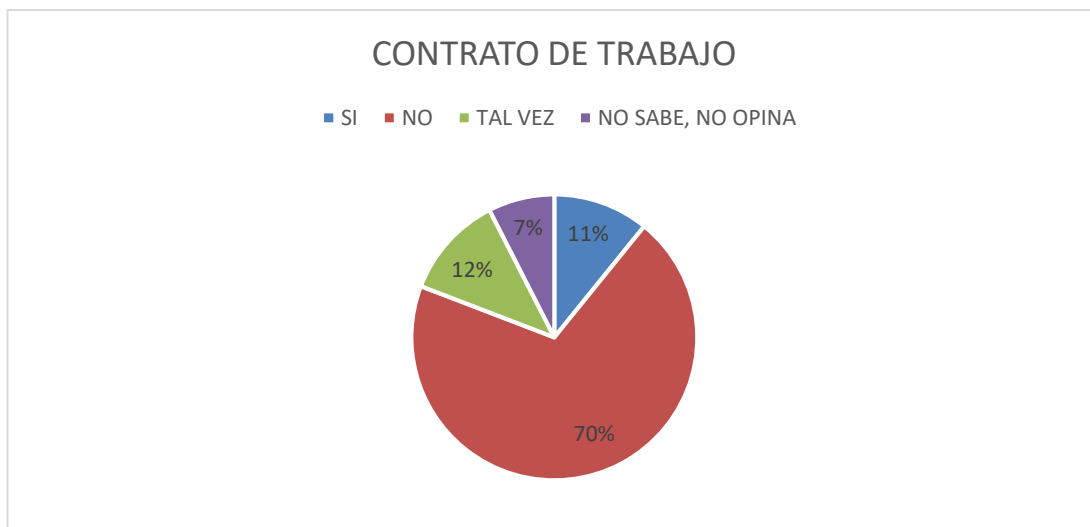
**TABLA No. 9**

a) ¿En el SENAMHI los contratos de trabajo de los observadores hidrometeorológicos se ajustan a las normas laborales?

ALTERNATIVAS		CONTRATO DE TRABAJO	
		Trabajadores públicos y privados	Porcentaje (%)
1	SI	13	10.83
2	NO	84	70.00
3	TAL VEZ	14	11.67
4	NO SABE, NO OPINA	9	7.50
TOTAL:		120	100%

Fuente: Encuesta personal y vía telefónica

**GRÁFICO No. 9**



En la tabla 9 y gráfico 9, se observa que 84 trabajadores públicos y privados que significa el 70% respondieron que los contratos de trabajo no se ajustan a las normas laborales, 14 señalaron tal vez, que constituye el 12%; 13 respondieron sí, que resulta el 11%, y 9 marcaron no sabe, no opina, que es el 7%.

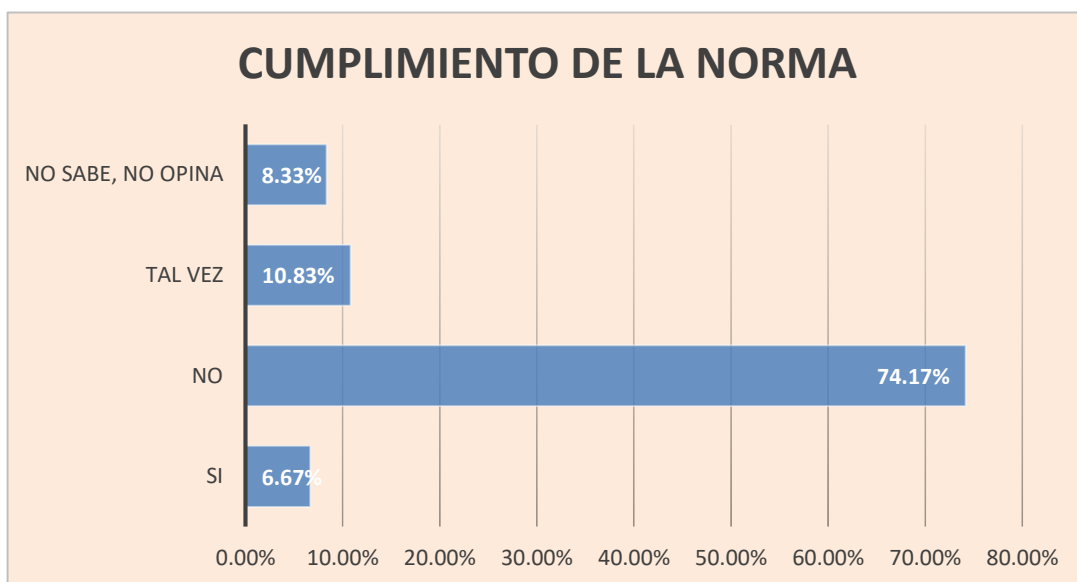
**TABLA No. 10**

b) ¿En el SENAMHI se cumplen con las normas de los regímenes laborales de los observadores hidrometeorológicos?

ALTERNATIVAS		CUMPLIMIENTO DE LA NORMA	
		Trabajadores públicos y privados	Porcentaje (%)
1	SI	8	6.67
2	NO	89	74.17
3	TAL VEZ	13	10.83
4	NO SABE, NO OPINA	10	8.33
TOTAL:		120	100%

Fuente: Encuesta personal y vía telefónica

**GRÁFICO No. 10**



En la tabla 10 y gráfico 10, se observa que 89 trabajadores públicos y privados que significa el 74.17% respondieron que no se cumple con las normas de los regímenes laborales, 13 señalaron tal vez, que constituye el 10.83%; 10 respondieron no sabe, no opina, que resulta el 8.33%, y 8 marcaron sí, que es el 6.67%.

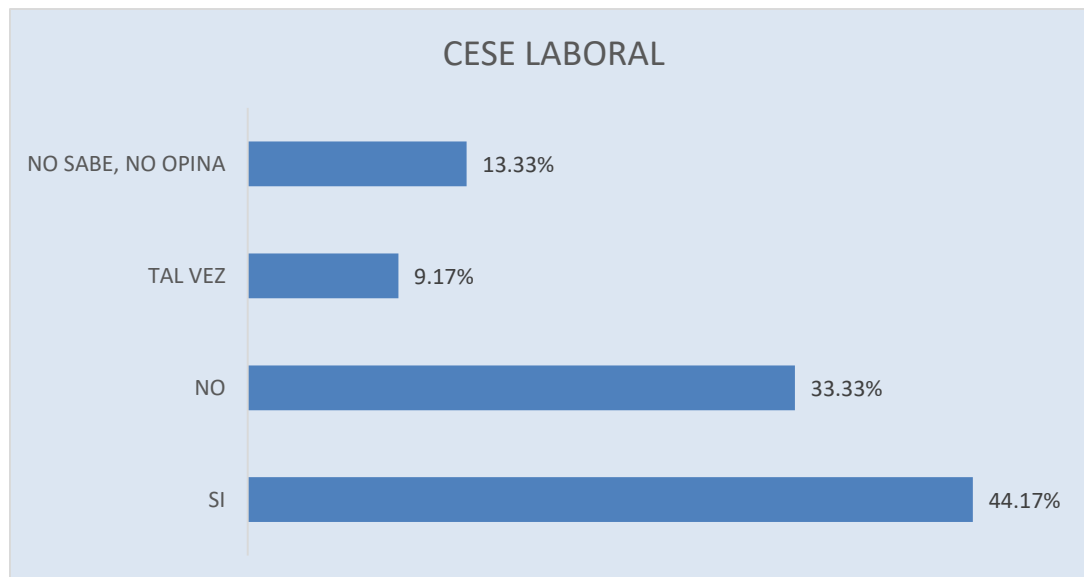
**TABLA No. 11**

c) ¿En el SENAMHI el cese laboral de los observadores hidrometeorológicos generalmente es por término de contrato?

ALTERNATIVAS		CESE LABORAL	
		Trabajadores públicos y privados	Porcentaje (%)
1	SI	53	44.17
2	NO	40	33.33
3	TAL VEZ	11	9.17
4	NO SABE, NO OPINA	16	13.33
TOTAL:		120	100%

Fuente: Encuesta personal y vía telefónica

**GRÁFICO No. 11**



En la tabla 11 y gráfico 11, se observa que 53 trabajadores públicos y privados que significa el 44.17% respondieron sí, el cese laboral de los trabajadores hidrometeorológicos generalmente es por término de contrato, 40 señalaron no que es el 33.33%; 16 respondieron no sabe, no opina, que resulta el 13.33%, y 11 marcaron tal vez, que es el 9.17%.

**TABLA No. 12**

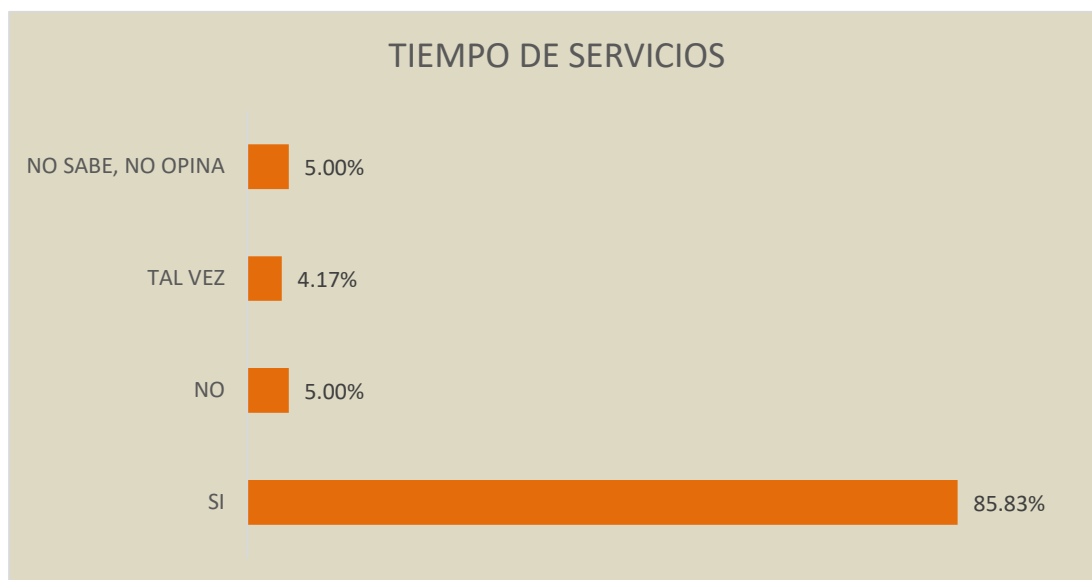
d) ¿En el SENAMHI el tiempo de servicios de los observadores hidrometeorológicos superan en demasía los tres años?

ALTERNATIVAS		TIEMPO DE SERVICIOS	
		Trabajadores públicos y privados	Porcentaje (%)
1	SI	103	85.83
2	NO	6	5.00
3	TAL VEZ	5	4.17
4	NO SABE, NO OPINA	6	5.00
TOTAL:		120	100%

Fuente: Encuesta personal y vía telefónica



**GRÁFICO No. 12**



En la tabla 12 y gráfico 12, se observa que 103 trabajadores públicos y privados que significa el 85.83% respondieron que el tiempo de servicios de los observadores hidrometeorológicos sí superan en demasía los tres años, 6 señalaron no, que es el 5.00%; 6 respondieron, no sabe, no opina, que resulta el 5.00%, y 5 respondieron tal vez, que es el 4.17%.

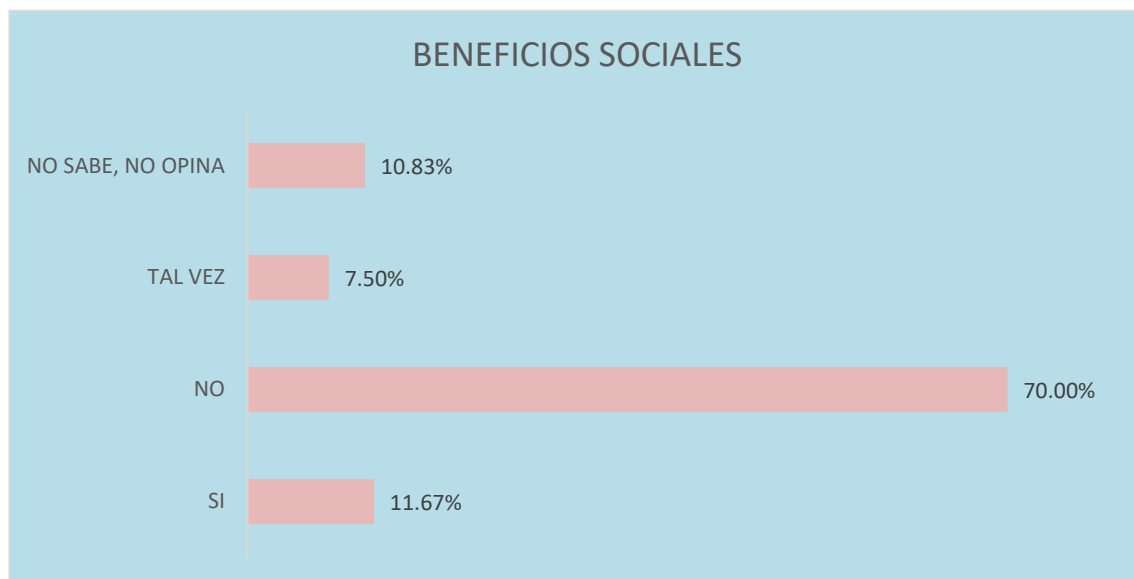
**TABLA No. 13**

e) ¿En el SENAMHI se paga regularmente los beneficios sociales que corresponden a favor de los observadores hidrometeorológicos?

ALTERNATIVAS		BENEFICIOS SOCIALES	
		Trabajadores públicos y privados	Porcentaje (%)
1	SI	14	11.67
2	NO	84	70.00
3	TAL VEZ	9	7.50
4	NO SABE, NO OPINA	13	10.83
TOTAL:		120	100%

Fuente: Encuesta personal y vía telefónica

**GRÁFICO No. 13**



En la tabla 13 y gráfico 13, se observa que 84 trabajadores que significa el 70.00% respondieron que no se paga regularmente los beneficios sociales a favor de los observadores, 14 señalaron sí, que es el 11.67%; 13 respondieron no sabe, no opina, que resulta el 10.83%, y 9 marcaron tal vez, que es el 7.50%.

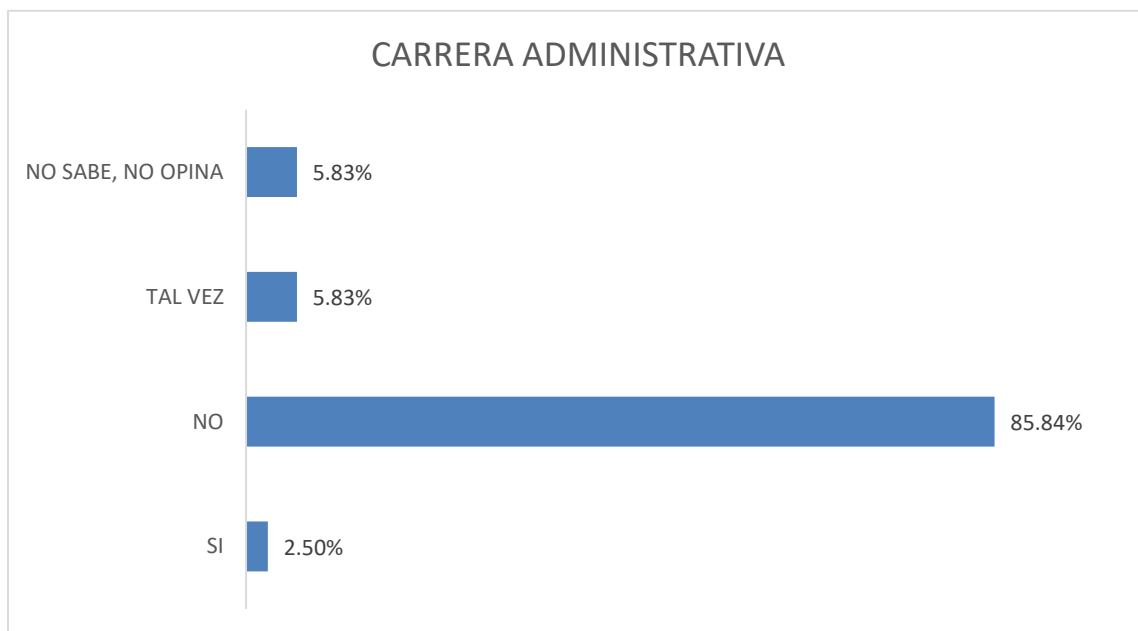
**TABLA No. 14**

f) ¿En el SENAMHI se ha incorporado a la carrera administrativa a los observadores hidrometeorológicos tal como dispone el Reglamento de la Carrera Administrativa?

ALTERNATIVAS		CARRERA ADMINISTRATIVA	
		Trabajadores públicos y privados	Porcentaje (%)
1	SI	3	2.50
2	NO	103	85.84
3	TAL VEZ	7	5.83
4	NO SABE, NO OPINA	7	5.83
TOTAL:		120	100%

Fuente: Encuesta personal y vía telefónica

**GRÁFICO No. 14**



En la tabla 14 y gráfico 14, se observa que 103 trabajadores que significa el 85.84% respondieron que no se ha incorporado a la carrera administrativa a los observadores hidrometeorológicos, 7 señalaron tal vez, que es el 5.83%; 7 respondieron no sabe, no opina, que resulta el 5.83%, y 3 respondieron sí, que es el 2.50%.

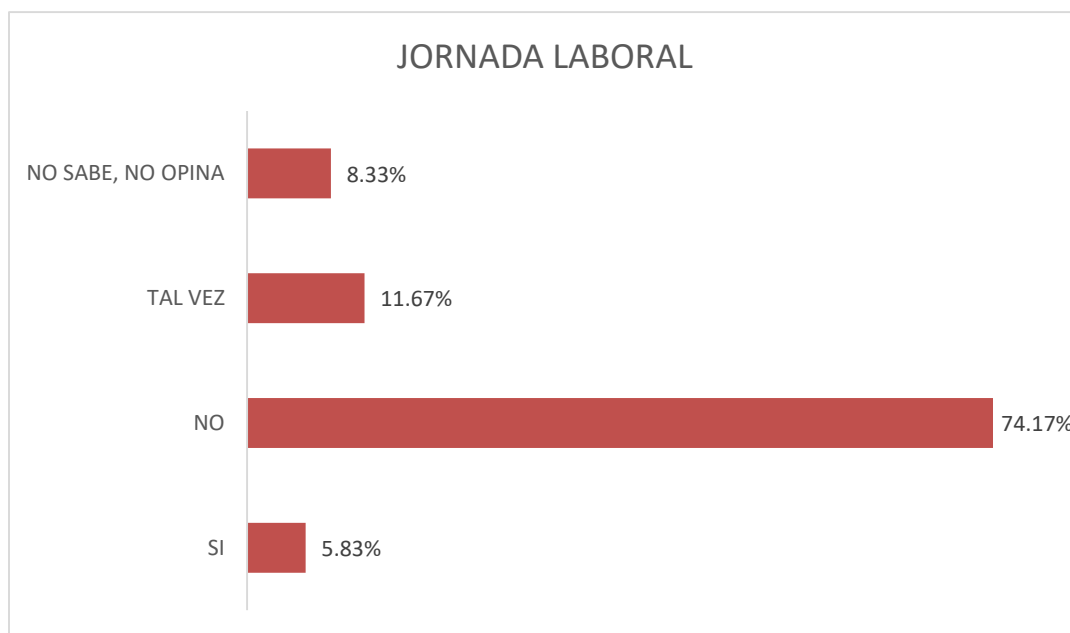
**TABLA No. 15**

g) ¿En el SENAMHI se respeta la jornada laboral universal de las ocho horas de trabajo de los observadores hidrometeorológicos?

ALTERNATIVAS		JORNADA LABORAL	
		Trabajadores públicos y privados	Porcentaje (%)
1	SI	7	5.83
2	NO	89	74.17
3	TAL VEZ	14	11.67
4	NO SABE, NO OPINA	10	8.33
TOTAL:		120	100%

Fuente: Encuesta personal y vía telefónica

**GRÁFICO No. 15**



En la tabla 15 y gráfico 15, se observa que 89 trabajadores que significa el 74.17% respondieron que no se respeta la jornada laboral universal de las ocho horas de trabajo de los observadores hidrometeorológicos, 14 señalaron tal vez, que es el 11.67%; 10 respondieron no sabe, no opina, que resulta el 8.33%, y 7 marcaron sí, que es el 5.83%.

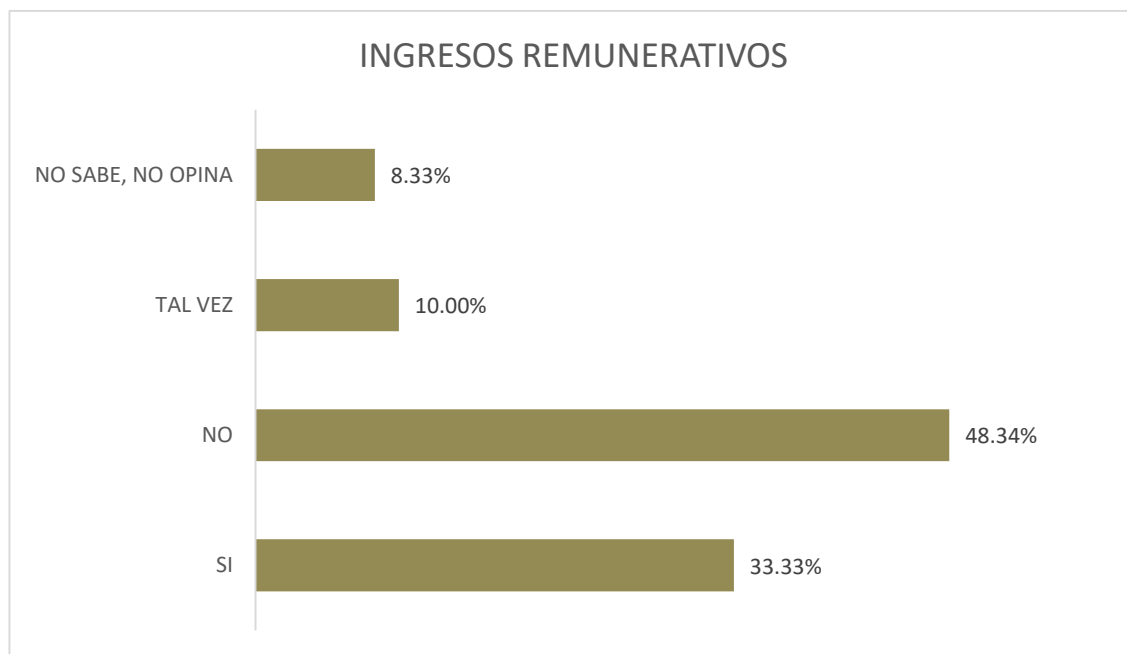
**TABLA No. 16**

h) ¿En el SENAMHI los observadores hidrometeorológicos perciben sus ingresos remunerativos de acuerdo a ley como servidores públicos?

ALTERNATIVAS		INGRESOS REMUNERATIVOS	
		Trabajadores públicos y privados	Porcentaje (%)
1	SI	40	33.33
2	NO	58	48.34
3	TAL VEZ	12	10.00
4	NO SABE, NO OPINA	10	8.33
TOTAL:		120	100%

Fuente: Encuesta personal y vía telefónica

**GRÁFICO No. 16**



En la tabla 16 y gráfico 16, se observa que 58 trabajadores públicos y privados que significa el 48.34% respondieron que los observadores hidrometeorológicos como servidores públicos no perciben sus ingresos remunerativos de acuerdo a ley, 40 señalaron sí, que es el 33.33%; 12 respondieron tal vez, que resulta el 10.00%, y 10 respondieron no sabe, no opina que es el 8.33%.

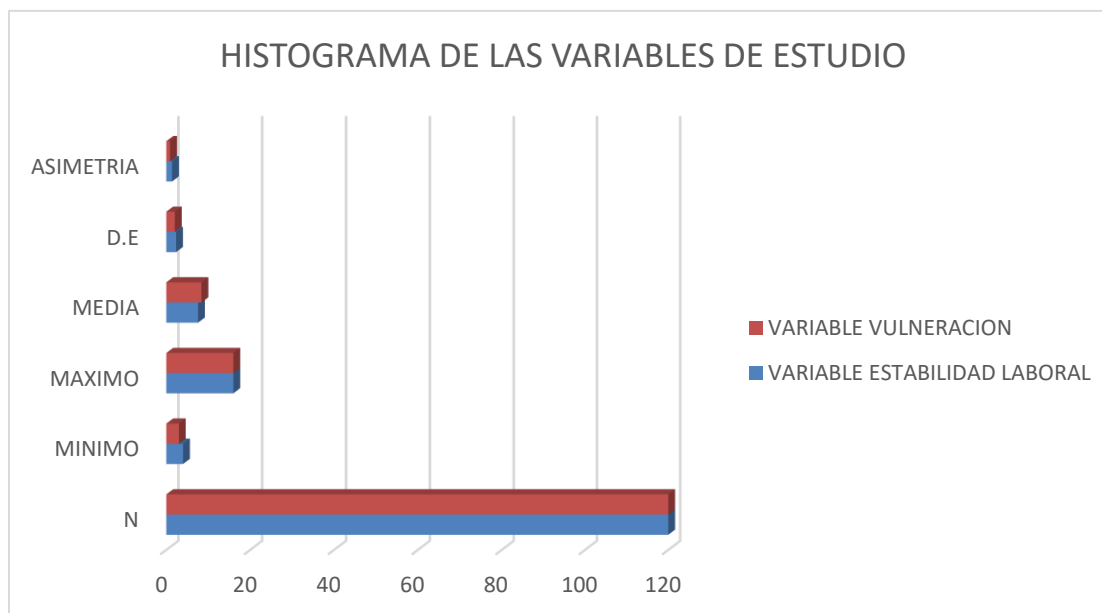
### 4.1.3 Estadístico descriptivo de las variables estabilidad laboral y vulneración de los derechos constitucionales

**TABLA No. 17**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Asimetría	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error estándar
VARIABLE ESTABILIDAD	120	4	16	7,57	2,336	1,374	,221
VARIABLE VULNERACION	120	3	16	8,38	2,042	,893	,221
N válido (por lista)	120						

En la tabla 17 se observa que la media de la variable estabilidad laboral tiene un puntaje equivalente a 7,57, siendo menor a la variable vulneración de los derechos constitucionales con un puntaje de 8,38. Asimismo, es importante mencionar que la asimetría de ambas variables es de distribución normal, siendo la variable estabilidad laboral leptocúrtica con un puntaje de 1,374 y la variable vulneración de los derechos constitucionales platicúrtica con ,893 de puntaje.

#### Histograma de las variables de estudio



Esta representación gráfica de las variables, ha permitido obtener un panorama y una visión general de la distribución de la muestra de 120 trabajadores públicos y privados respecto a las características cuantitativas específicas para relacionarlas entre ellas.

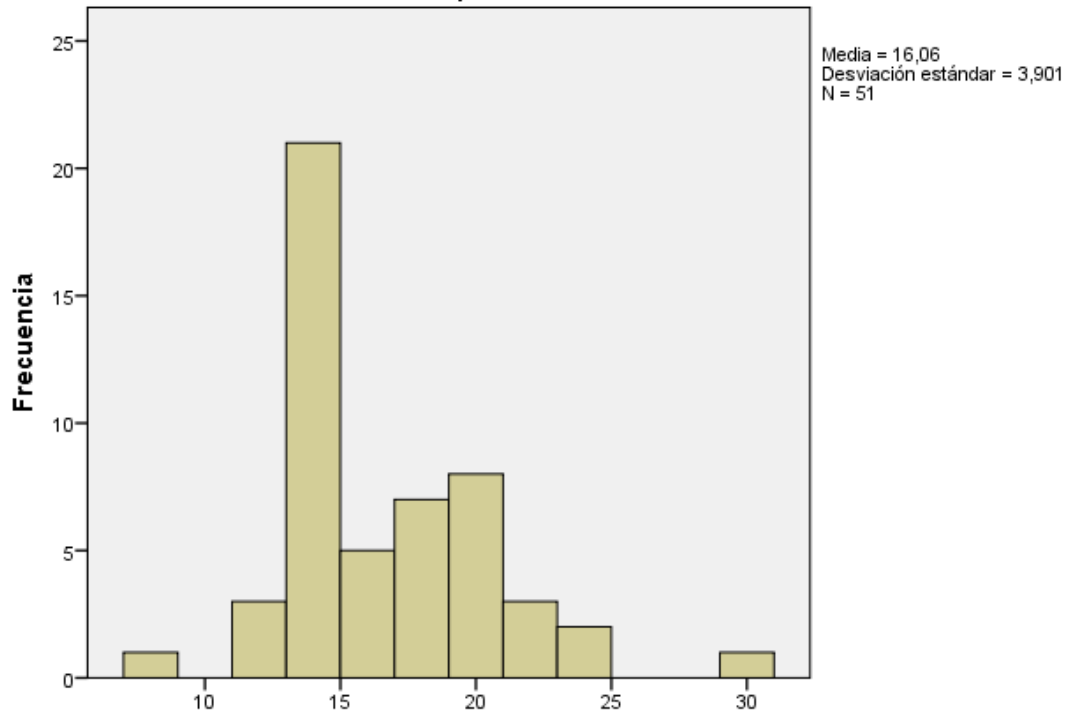
**TABLA No. 18**

Frecuencia según el sexo

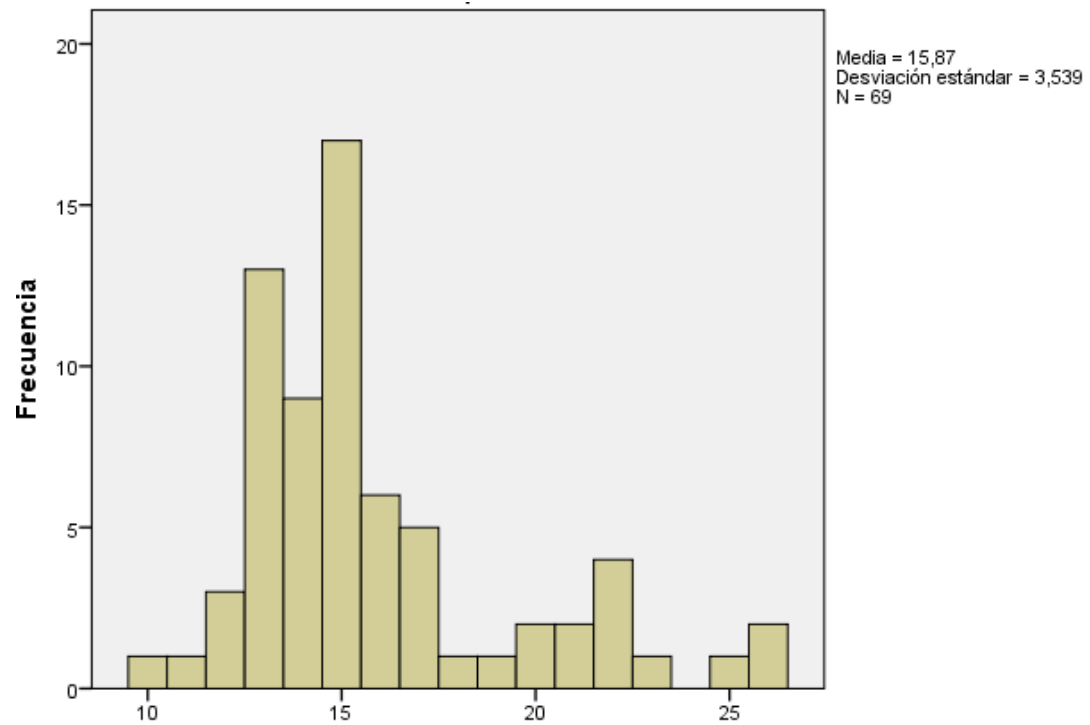
SEXO		Estadístico	Error estándar		
AMBAS VARIABLES	F	Media	16,06	,546	
		95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	14,96	
			Límite superior	17,16	
		Media recortada al 5%		15,84	
		Mediana		15,00	
		Varianza		15,216	
		Desviación estándar		3,901	
		Mínimo		8	
		Máximo		29	
		Rango		21	
		Rango intercuartil		6	
		Asimetría		,962	,333
		Curtosis		1,312	,656
	M	Media		15,87	,426
		95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	15,02	
		Límite superior	16,72		
	Media recortada al 5%		15,61		
	Mediana		15,00		
	Varianza		12,527		
	Desviación estándar		3,539		
	Mínimo		10		
	Máximo		26		
	Rango		16		
	Rango intercuartil		4		
	Asimetría		1,269	,289	
	Curtosis		1,138	,570	

## Gráfico de barras según el sexo

### Histograma del Sexo Femenino



### Histograma del Sexo Masculino





En la tabla y gráficos de barras, se observa que de la muestra total existen más encuestados del sexo masculino llegando al índice porcentual de 57.50%, y del sexo femenino alcanzó 42.50%.

**TABLA No. 19**

Estadística de fiabilidad – Resumen de procesamiento de los datos

		N	%
Casos	Válido	120	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	120	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,580	2

La tabla 19 muestra en este estudio que las variables estabilidad laboral y vulneración de los derechos constitucionales son fiables de la escala de medida, obteniendo un promedio de correlaciones entre los ítems un Alfa de Cronbach con un puntaje de ,580, siendo un valor aceptable. Asimismo, se muestra que el valor de n es 120, que es la cantidad de todos los evaluados.

**TABLA No. 20**

Prueba de Kolmogórov – Smirnov de las variables de estudio Estabilidad Laboral y Vulneración de los Derechos Constitucionales

		VARIABLE ESTABILIDAD	VARIABLE VULNERACION
N		120	120
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	7,57	8,38
	Desviación estándar	2,336	2,042
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,287	,199
	Positivo	,287	,199
	Negativo	-,193	-,166
Estadístico de prueba		,287	,199
Sig. asintótica (bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

En la tabla 20 se aplicó la prueba estadística llamada Kolmogórov – Smirnov de las variables de estudio, estabilidad laboral y vulneración de los derechos constitucionales, obteniendo de ella que el estudio comprende una distribución de prueba normal.

## 4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

### Hipótesis General 1

Ho: La estabilidad laboral no se relaciona significativamente con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

Ha: La estabilidad laboral se relaciona significativamente con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

**TABLA No. 21**

El coeficiente de correlación de Spearman entre las variables estabilidad laboral y vulneración de los derechos constitucionales.

		VARIABLE ESTABILIDAD	VARIABLE VULNERACION
Rho de Spearman	VARIABLE ESTABILIDAD	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,502**
		N	120
	VARIABLE VULNERACION	Coeficiente de correlación	,502**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	120

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Apreciación:** La tabla 21, muestra la correlación entre la variable estabilidad laboral y la variable vulneración de los derechos constitucionales, obteniendo un valor de 0,502, siendo este mayor al valor p, ello significa que la distribución es normal; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

**Conclusión:** El resultado significa que existe una correlación positiva entre las variables estabilidad laboral y vulneración de los derechos constitucionales; en consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa, rechazándose la hipótesis nula.

### **Hipótesis Específica 2**

**Ho:** El contrato de trabajo no se relaciona significativamente con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

**Ha:** El contrato de trabajo se relaciona significativamente con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

**TABLA No. 22**

El coeficiente de correlación de Spearman entre las variables vulneración de los derechos constitucionales y el indicador contrato de trabajo de la variable estabilidad laboral de los observadores hidrometeorológicos.

		CONTRATO TRABAJO	VARIABLE VULNERACION
Rho de Spearman	CONTRATO TRABAJO	Coeficiente de correlación	,170
		Sig. (bilateral)	,063
		N	120
VARIABLE VULNERACION		Coeficiente de correlación	,170
		Sig. (bilateral)	,063
		N	120

**Apreciación:** La tabla 22, muestra la correlación entre el indicador contrato de trabajo de la variable estabilidad laboral y la variable vulneración de los derechos constitucionales, obteniendo un valor 0,170 siendo este mayor al valor p, ello significa que la distribución es normal; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

**Conclusión:** El resultado significa que existe una correlación positiva entre las variables vulneración de los derechos constitucionales y el indicador contrato de trabajo de la variable estabilidad laboral; en consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis Específica 3

Ho: El cumplimiento de la norma no se relaciona significativamente con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

Ha: El cumplimiento de la norma se relaciona significativamente con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

**TABLA No. 23**

El coeficiente de correlación de Spearman entre las variables vulneración de los derechos constitucionales y el indicador cumplimiento de la norma de la variable estabilidad laboral de los observadores hidrometeorológicos.

			CUMPLIMIENTO DE LA NORMA	VARIABLE VULNERACION
Rho de Spearman	CUMPLIMIENTO DE LA NORMA	Coefficiente de correlación	1,000	,369**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	VARIABLE VULNERACION	Coefficiente de correlación	,369**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Apreciación:** La tabla 23, muestra la correlación entre el indicador cumplimiento de la norma, de la variable estabilidad laboral y la variable vulneración de los derechos constitucionales, obteniendo un valor 0,369

siendo este mayor al valor  $p$ , ello significa que la distribución es normal; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

**Conclusión:** El resultado significa que existe una correlación positiva entre las variables vulneración de los derechos constitucionales y el indicador cumplimiento de la norma de la variable estabilidad laboral; en consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

#### **Hipótesis Específica 4**

Ho: El cese laboral no se relaciona significativamente con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

Ha: El cese laboral se relaciona significativamente con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

#### **TABLA No. 24**

El coeficiente de correlación de Spearman entre las variables vulneración de los derechos constitucionales y el indicador cese laboral de la variable estabilidad laboral de los observadores hidrometeorológicos.

			CESE LABORAL	VARIABLE VULNERACION
Rho de Spearman	CESE LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,459**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	VARIABLE VULNERACION	Coefficiente de correlación	,459**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Apreciación:** La tabla 24, nos muestra la correlación entre el indicador cese laboral, de la variable estabilidad laboral y la variable vulneración de los derechos constitucionales, obteniendo un valor 0,459, siendo este mayor al valor p, ello significa que la distribución es normal; por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

**Conclusión:** El resultado significa que existe una correlación positiva entre las variables vulneración de los derechos constitucionales y el indicador cese laboral de la variable estabilidad laboral; en consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa.

### **Hipótesis Específica 5**

Ho: El tiempo de servicios no se relaciona significativamente con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

Ha: El tiempo de servicios se relaciona significativamente con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

**TABLA No. 25**

El coeficiente de correlación de Spearman entre las variables vulneración de los derechos constitucionales y el indicador tiempo de servicios de la variable estabilidad laboral de los observadores hidrometeorológicos.

			TIEMPO DE SERVICIO	VARIABLE VULNERACION
Rho de Spearman	TIEMPO DE SERVICIO	Coeficiente de correlación	1,000	,262**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	120	120
	VARIABLE VULNERACION	Coeficiente de correlación	,262**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

s

**Apreciación:** La tabla 25, nos muestra la correlación entre el indicador tiempo de servicios, de la variable estabilidad laboral y la variable vulneración de los derechos constitucionales, obteniendo un valor 0,262 siendo este mayor al valor p, ello significa que la distribución es normal; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

**Conclusión:** El resultado significa que existe una correlación positiva entre las variables vulneración de los derechos constitucionales y el indicador tiempo de servicios de la variable estabilidad laboral; en consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa.



### 4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con el coeficiente de correlación de Spearman, la contrastación de la hipótesis general 1, a partir de los hallazgos encontrados y su resultado ,000, constituye la existencia de una correlación positiva entre la estabilidad laboral y vulneración de los derechos constitucionales; en consecuencia, hemos aceptado y confirmado la hipótesis alternativa, rechazándose la hipótesis nula y esta variable dependiente, a su vez, se correlacionan positivamente con los indicadores contrato de trabajo, hipótesis 2, con el resultado ,063; cumplimiento de la norma, hipótesis 3, con resultado ,000; cese laboral, hipótesis 4, con el resultado ,000; y, tiempo de servicios, hipótesis 5, con el resultado ,004 con la variable independiente estabilidad laboral, conforme se aprecia en las tablas presentadas; por consiguiente, hemos aceptado y confirmado la hipótesis alternativa específicas 2, 3, 4, y 5, rechazándose en todas la hipótesis nula.

La hipótesis general 1, del trabajo de investigación, como resultado tenemos, que existe una correlación positiva entre las variables estabilidad laboral y vulneración de los derechos constitucionales en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú. Estos hallazgos guardan relación con la investigación del autor Palomino (2014), Lima-Perú, en el desarrollo de la tesis: *“Los Derechos Fundamentales de la Persona Humana en el Derecho al Trabajo en el País”*; plantea como objetivo general, establecer si los derechos fundamentales de la persona humana guarda relación con el derecho al trabajo en el país; sostiene en su problemática a un mismo objetivo de la estabilidad en el trabajo en forma genérica como derecho fundamental. Concluye, en establecer garantías constitucionales como el derecho a la vida, el derecho a la libertad de conciencia y religión individual o asociada, el derecho a su integridad física, a la asociación que incide en la libertad de negociación colectiva, el derecho al trabajo en forma libre; y lo más importante, hace un análisis de los datos y la posterior

contrastación de la hipótesis que le permite demostrar que el derecho a la eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y/u ocupación, incide en lograr una remuneración equitativa y suficiente establecida en la legislación; es decir, realiza un trabajo de índole constitucional que nos recuerda los derechos fundamentales que toda persona humana debe tener presente; en consecuencia, el derecho al trabajo en el Perú como fuente prioritaria del desarrollo de las familias; sin embargo, nuestra temática, si bien tiene cierta semejanza por el nivel constitucional, empero, el objetivo es central de un problema determinado, ya que se trata de la vulneración de los derechos constitucionales relacionado a la estabilidad laboral de observadores hidrometeorológicos, por no haberse acatado las normas vigentes que regulan su incorporación a la carrera administrativa, para garantizar su permanencia, seguridad y mayores beneficios dentro del aparato del Estado.

Otro de los antecedentes relacionados al objetivo general del presente trabajo de investigación, fue el tema: “*Estabilidad Laboral y Contratos Temporales en las Entidades Públicas del Estado - 2014*”, Carbajal (2015), Huánuco-Perú; el objetivo general es determinar de qué manera se garantiza la estabilidad laboral en los contratos temporales en las entidades públicas del Estado Peruano. Concluye, que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa. El establecimiento de un sistema que garantice la protección contra el despido arbitrario del trabajador, que no es necesariamente la indemnización como ha establecido el Tribunal Constitucional; el despido como forma de extinción de la relación laboral por voluntad unilateral del empleador debe tener una naturaleza causal, por ende debe estar relacionado con la conducta o la capacidad del trabajador, y el proceso de amparo, señala, es una vía procesal válida cuando esté de por medio la violación de un derecho constitucional laboral, si no existe una vía ordinaria adecuada e igualmente satisfactoria. Ahora bien, el desarrollo del trabajo, guarda relación con nuestra investigación, porque trata el tema de la estabilidad

laboral y los contratos temporales de trabajadores y los peligros de despido; empero, el estudio que presentamos fue la situación laboral inestable de observadores hidrometeorológicos, que no se le ha incorporado a la carrera administrativa en su oportunidad, dentro de la administración de una entidad pública.

La temática de investigación: *“Los Contratos por Servicios No Personales en la Administración Pública como Condicionantes de la Estabilidad Laboral”*, Romero (2009), Lima-Perú; su objetivo general de la investigación fue demostrar que los contratos por servicios no personales en la Administración Pública condiciona una estabilidad laboral ficta para los trabajadores contratados. Concluye, que los contratos por servicios no personales carecen de base legal que los sustente; es decir, crea una nueva modalidad de contratación administrativa de servicios – CAS mediante Decreto Legislativo No. 1057, manteniendo la vigencia de los contratos por servicios no personales. Además precisa, que la Administración Pública ha desnaturalizado los contratos por servicios no personales, al haber sometido a estos trabajadores a la realización de labores de carácter permanente, por tiempo indefinido, subordinadas y con horario fijo. Asimismo, en sus intentos de desconocer los derechos de los servicios no personales las entidades públicas han utilizado diversos mecanismos, tales como concederles vacaciones, suscripción de “nuevos contratos”, cambio de funciones, cambio en la realidad laboral y despido arbitrario; estos contratos tienen un alto impacto en el presupuesto de bienes y servicios; aún más, viola diversos dispositivos legales sobre carrera y ética pública. Ahora bien, podemos inferir que se trata de objetivos distintos, pero directamente relacionado a la estabilidad laboral por estos contratos de servicios no personales, por cuanto el autor de la investigación centra su posición en contratos de naturaleza civil que condiciona a una estabilidad laboral, por la desnaturalización de la modalidad contractual, donde se ejercen funciones de naturaleza permanente en el ámbito laboral, sin respetar las normas que

las regulan para cada caso, y en lo que respecta a nuestro trabajo, tiene cierta similitud en su análisis, pero con otro objetivo relacionado a la estabilidad laboral e incorporación a la carrera administrativa como servidores públicos en condición de nombrados o contratados en el régimen privado, de los observadores hidrometeorológicos, por haberse conculcado sus derechos constitucionales.

El tema de investigación internacional: *“La influencia de la Estabilidad Laboral en el Desempeño de los Servidores Públicos en el Ministerio de Salud Pública”*, Reyes (2017) Quito-Ecuador; el objetivo general del estudio fue determinar la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos del Ministerio de Salud Pública durante el año 2017. Concluye, se tiene el desempeño de los servidores nombrados, que teniendo estabilidad laboral se encuentran en su zona de confort, acostumbrándose a la rutina, perdiendo así su capacidad de creatividad e innovación para hacer los procesos más eficientes que permita mejorar la calidad de servicio al ciudadano, y los contratos de servicios ocasionales en la organización, que mantienen un desempeño excelente, calificación que le garantiza su permanencia en la institución; empero, están en total incertidumbre, cuyo reto es obtener el mejor rendimiento laboral para no quedarse sin trabajo. Ahora bien, al comparar y contrastar con este estudio, guarda similitud con nuestra investigación, porque todo trabajador aspira a una estabilidad en el trabajo, en este caso, con la incorporación al servicio público de los observadores hidrometeorológicos del SENAMHI en la condición de nombrados o contratados en el régimen privado, y evitar se siga vulnerando sus derechos constitucionales, tal como establece las disposiciones de la carrera administrativa del servidor público; en cambio, en el trabajo extranjero, se precisa que se suscribe contratos de servicios ocasionales, donde el personal hace mérito en su desempeño laboral, que le permita trabajar de manera estable y con nombramiento en una entidad pública.

La temática de investigación: *“La Aplicación del Principio de Estabilidad Laboral a los Servidores Públicos en el Estado de El Salvador”* Campos, Escalante, Menjivar (2011) El Salvador; el objetivo general fue realizar un estudio socio-jurídico sobre la aplicación del Derecho Laboral a los servidores públicos del Estado de El Salvador, en lo relativo a la estabilidad laboral. Concluye, que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente gubernamental rector de la política laboral del país en lo que respecta a los contratos individuales de trabajo del sector privado y de los servidores públicos. La estabilidad laboral de los servidores públicos nombrados bajo la Ley de Salarios, es lo que más se acerca a la denominada estabilidad absoluta; los servidores contratados bajo la modalidad de servicios profesionales o técnicos poseen una estabilidad laboral relativa, ya que su permanencia depende del periodo estipulado en el contrato. Los servidores públicos contratados en planilla por jornal, no gozan de estabilidad laboral, puesto que si son despedidos de sus empleos, el Código de Trabajo establece que tienen derecho a la indemnización respectiva, pero no a la restitución en su plaza; todo ello conlleva a la inestabilidad laboral que generan conflictos judiciales a nivel de las instituciones y éstas con las asociaciones que protegen los derechos de los trabajadores. Ahora bien, al comparar y contrastar los resultados que han arribado estos autores, podemos inferir, que un gran sector de los trabajadores de El Salvador no tiene estabilidad laboral por la modalidad de contratación y diversas normas que confunden a los posibles litigantes si no tienen buen asesoramiento, y de eso se aprovechan los funcionarios de gobierno para abusar de su poder y arbitrariedad. El estudio tiene bastante relación con el trabajo de investigación que hemos desarrollado por la situación actual de los observadores hidrometeorológicos que claman su estabilidad laboral para hacer carrera pública, o en todo caso como trabajador del régimen privado; es bastante notoria que la legislación laboral diversa que nos regula, también es aprovechada por los funcionarios de turno, donde está en juego la estabilidad en el trabajo que tiene carácter irrenunciable, y la constante y

permanente vulneración de sus derechos fundamentales, pese a la garantía constitucional.

Otro trabajo de investigación internacional: *“La Estabilidad Laboral del Sector Público Ecuatoriano y sus Consecuencias en el Cumplimiento de las Indemnizaciones Laborales”*, Marin (2012) Babahoyo - Los Ríos – Ecuador; el objetivo general fue analizar la estabilidad laboral del sector público ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales. Concluye, el descontento total de las personas que fueron despedidas de su trabajo, por las normas que regían en las instituciones. En el derecho del trabajo está presente la pugna ideológica de la Asamblea Nacional que dispuso los despidos ilegales e intempestivos de los trabajadores, y no existe autoridad alguna que los defienda. La Constitución de la República del Ecuador, consagra el derecho a la estabilidad en el trabajo, cuando declara que es un derecho y un deber social. Ahora bien, en el Ecuador existe la estabilidad en el trabajo como garantía constitucional, pero esto es en el papel, no se respeta la ley fundamental que protege a los trabajadores, por la coyuntura ideológica y política, lo que conlleva a la postre en conflictos judiciales que perjudican al Estado por el pago de las indemnizaciones laborales. Tiene mucha semejanza con el trabajo de investigación realizado, solo que en este caso, no existe estos despidos masivos de observadores hidrometeorológicos de parte de una entidad del Estado, por la necesidad urgente y estratégica de contar con sus servicios, que es clave para brindar servicios a la ciudadanía y para el desarrollo nacional; solo exigen se cumpla estrictamente con la legislación laboral para incorporarse a la carrera administrativa del régimen público, o como personal del régimen privado, para lograr de esta manera su estabilidad en el trabajo, con el pago irrestricto de sus beneficios sociales que les corresponde, y así evitar se siga vulnerando los derechos constitucionales.

Según el tratadista Ferrero (1989), sustentó la base teórica, cuando nos referimos al contrato de trabajo como institución que está íntimamente ligado a la estabilidad laboral, siguiendo la doctrina de Hauriou y Renard, se podría conservar la intervención decisiva del *consensus*, como sostienen los contractualistas, pero atemperada y delimitada dentro del orden natural y positivo, como quieren los mantenedores de la figura *sui géneris*. Es innegable que el concepto de institución si se le extrae del campo doctrinario de los jusnaturalistas, tendría aplicación certera al área de la relación de trabajo. En efecto, el contrato de trabajo radica en que la relación jurídica que genera se halla reglada por un ordenamiento jurídico que es anterior y subsecuente al contrato, lo que recorta en gran parte la autonomía de los pactantes. La misma doctrina por su contenido moral del contrato de trabajo garantiza la vinculación que asegura la función social de la entidad empleadora y la subsistencia del trabajador, por respeto a su dignidad, lo que guarda relación con los trabajos de investigación contrastados.

La hipótesis Específica 2, como resultado tenemos, que existe una correlación positiva entre las variables vulneración de los derechos constitucionales y el indicador contrato de trabajo de la variable estabilidad laboral. El autor Palomino (2014), Lima-Perú, en la investigación: “*Los Derechos Fundamentales de la Persona Humana en el Derecho al Trabajo en el País*”, no aborda el tema del contrato de trabajo específicamente, por lo tanto, no tiene relación, ya que se aboca más a los derechos fundamentales en el derecho al trabajo; sin embargo, conforme a su temática está implícito esta relación contractual. Carbajal (2015), Huánuco-Perú, en el tema: “*Estabilidad Laboral y Contratos Temporales en las Entidades Públicas del Estado – 2014*”, sí se relaciona con este indicador, porque trata específicamente sobre los contratos temporales en las entidades públicas. Romero (2009), Lima-Perú, en el tema: “*Los Contratos por Servicios No Personales en la Administración Pública como Condicionantes de la Estabilidad Laboral Ficta*”, se refiere a los contratos por servicios no

personales de naturaleza civil, no laboral; por lo tanto, no guarda relación con el trabajo desarrollado con el indicador contrato de trabajo. Reyes (2017), Quito-Ecuador, en el tema: *“La Influencia de la Estabilidad Laboral en el Desempeño de los Servidores Públicos en el Ministerio de Salud Pública”*, sí guarda relación con este indicador, ya que trata sobre los contratos de servicios ocasionales en la organización, que permite la arbitrariedad de los empleadores. Campos, Escalante, Menjivar (2011), El Salvador, en el tema: *“La Aplicación del Principio de Estabilidad Laboral a los Servidores Públicos en el Estado de El Salvador”*, en el contraste se establece que guarda relación con este indicador, ya que se sustenta en los contratos individuales de trabajo del sector privado y de los servidores públicos que trabajan bajo el sistema de jornal. Marin (2012), Babahoyo - Los Ríos - Ecuador, en la investigación: *“La Estabilidad Laboral del Sector Público Ecuatoriano y sus Consecuencias en el Cumplimiento de las Indemnizaciones Laborales”*, en la comparación se determina que no se relaciona con este indicador contrato de trabajo, por cuanto la investigación se centra en la estabilidad laboral e indemnizaciones laborales.

La hipótesis Específica 3, como resultado se tiene que existe una correlación positiva entre las variables vulneración de los derechos constitucionales y el indicador cumplimiento de la norma de la variable estabilidad laboral. El autor Palomino (2014), Lima-Perú, en la investigación: *“Los Derechos Fundamentales de la Persona Humana en el Derecho al Trabajo en el País”*, no aborda el tema del cumplimiento de la norma específicamente; por lo tanto, no tiene relación, ya que se aboca más a los derechos fundamentales en el derecho al trabajo; sin embargo, conforme a su temática está implícito la legislación laboral en general. Carbajal (2015), Huánuco-Perú, en el tema: *“Estabilidad Laboral y Contratos Temporales en las Entidades Públicas del Estado – 2014”*, no se relaciona con este indicador; sin embargo, invocan las normas en términos generales, pero no su cumplimiento en específico. Romero (2009), Lima-



Perú, en el tema: *“Los Contratos por Servicios No Personales en la Administración Pública como Condicionantes de la Estabilidad Laboral Ficta”*, específicamente no enfatiza el cumplimiento de la norma; empero, hace uso de esta herramienta en términos generales, cuando se refiere a los contratos de servicios no personales de naturaleza civil y los contratos laborales; por lo tanto, no guarda relación con el trabajo desarrollado con el indicador cumplimiento de la norma. Reyes (2017), Quito-Ecuador, en el tema: *“La Influencia de la Estabilidad Laboral en el Desempeño de los Servidores Públicos en el Ministerio de Salud Pública”*, igualmente se invocan las normas en términos generales, pero no enfatizan su cumplimiento; por consiguiente, no guarda relación con este indicador. Campos, Escalante, Menjivar (2011), El Salvador, en el tema: *“La Aplicación del Principio de Estabilidad Laboral a los Servidores Públicos en el Estado de El Salvador”*, en el contraste se establece que no guarda relación con este indicador, ya que se sustenta en normas generales, pero no el cumplimiento de las mismas. Marin (2012), Babahoyo - Los Ríos - Ecuador, en la investigación: *“La Estabilidad Laboral del Sector Público Ecuatoriano y sus Consecuencias en el Cumplimiento de las Indemnizaciones Laborales”*, en la comparación se determina que no se relaciona con este indicador cumplimiento de la norma, por cuanto su trabajo se centra en la estabilidad laboral e indemnizaciones laborales; empero, se invoca las normas en términos generales, no el cumplimiento en específico.

La hipótesis Específica 4, como resultado tenemos, que existe una correlación positiva entre las variables vulneración de los derechos constitucionales y el indicador cese laboral de la variable estabilidad laboral. El autor Palomino (2014), Lima-Perú, en la investigación: *“Los Derechos Fundamentales de la Persona Humana en el Derecho al Trabajo en el País”*, no aborda el indicador cese laboral específicamente; por lo tanto, no guarda relación, ya que el objetivo de la temática es diferente. Carbajal (2015), Huánuco-Perú, en el tema: *“Estabilidad Laboral y*

*Contratos Temporales en las Entidades Públicas del Estado – 2014*”, sí se relaciona con este indicador, cuando se refiere que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa. Romero (2009), Lima-Perú, en el tema: “*Los Contratos por Servicios No Personales en la Administración Pública como Condicionantes de la Estabilidad Laboral Ficta*”, específicamente no enfatiza el cese laboral; empero, hace alusión a esta figura cuando señala la reposición del trabajador en una eventual acción judicial; por lo tanto, sí guarda relación con el trabajo desarrollado con el indicador cese laboral. Reyes (2017), Quito-Ecuador, en el tema: “*La Influencia de la Estabilidad Laboral en el Desempeño de los Servidores Públicos en el Ministerio de Salud Pública*”, igualmente se invoca el cese laboral en términos generales, cuando se refiere a los contratos de servicios ocasionales que implica el cese laboral en algún momento; por consiguiente, sí guarda relación con este indicador. Campos, Escalante, Menjivar (2011), El Salvador, en el tema: “*La Aplicación del Principio de Estabilidad Laboral a los Servidores Públicos en el Estado de El Salvador*”, en el contraste se establece que sí guarda relación con este indicador, ya que si bien, sustenta en términos generales, el cese laboral está implícita, toda vez que la permanencia del trabajador depende del periodo estipulado en el contrato. Marin (2012), Babahoyo - Los Ríos - Ecuador, en la investigación: “*La Estabilidad Laboral del Sector Público Ecuatoriano y sus Consecuencias en el Cumplimiento de las Indemnizaciones Laborales*”, en la comparación se determina que sí se relaciona con este indicador cese laboral, ya que se refiere en su trabajo el descontento de las personas que fueron despedidas, no había seguridad en sus puestos laborales.

La hipótesis Específica 5, como resultado tenemos, que existe una correlación positiva entre las variables vulneración de los derechos constitucionales y el indicador tiempo de servicios de la variable estabilidad laboral. El autor Palomino (2014), Lima-Perú, en la investigación: “*Los Derechos Fundamentales de la Persona Humana en el Derecho al Trabajo*

*en el País*”, no aborda el indicador tiempo de servicios; por lo tanto, no guarda relación, ya que el objetivo de la temática es diferente. Carbajal (2015), Huánuco-Perú, en el tema: *“Estabilidad Laboral y Contratos Temporales en las Entidades Públicas del Estado – 2014”*, no se relaciona con este indicador, su conclusión es disímil en el control de tiempo de trabajo. Romero (2009), Lima-Perú, en el tema: *“Los Contratos por Servicios No Personales en la Administración Pública como Condicionantes de la Estabilidad Laboral Ficta”*, específicamente no enfatiza el tiempo de servicios; empero, hace alusión a esta figura cuando señala la desnaturalización de los contratos, cuyas labores permanentes se hubieran prolongado por más de un año; por lo tanto, sí guarda relación con el trabajo desarrollado en cuanto al indicador tiempo de servicios. Reyes (2017), Quito-Ecuador, en el tema: *“La Influencia de la Estabilidad Laboral en el Desempeño de los Servidores Públicos en el Ministerio de Salud Pública”*, no se invoca el tiempo de servicios por servicios ocasionales en la organización; por consiguiente, no guarda relación con este indicador. Campos, Escalante, Menjivar (2011), El Salvador, en el tema: *“La Aplicación del Principio de Estabilidad Laboral a los Servidores Públicos en el Estado de El Salvador”*, en el contraste se establece que sí guarda relación con este indicador, ya que trata de la permanencia del trabajador de acuerdo a lo estipulado en el contrato. Marin (2012), Babahoyo - Los Ríos - Ecuador, en la investigación: *“La Estabilidad Laboral del Sector Público Ecuatoriano y sus Consecuencias en el Cumplimiento de las Indemnizaciones Laborales”*, en la comparación se determina que sí se relaciona con este indicador tiempo de servicios en una forma implícita, al referirse a los despidos, descontento e inseguridad en sus puestos laborales.

De las evaluaciones efectuadas en los extremos de comparación, contrastación y discusión de los trabajos de investigación, se ha obtenido como resultado que existen diferencias y ciertas semejanzas con el estudio realizado por su propia naturaleza y objetivos de las investigaciones

laborales de los autores, donde el trabajador es el pilar fundamental que busca siempre su estabilidad en el trabajo para asegurar su bienestar personal y familiar; si bien, el trabajo es un derecho fundamental de la persona humana, estos se han desarrollado y contrastado en algunos temas que guardan relación o en sentido distinto, según la temática y los problemas planteados, que contribuyen con las soluciones para lograr una estabilidad laboral absoluta o relativa de los trabajadores; asimismo, dejan entrever la preocupación de los investigadores por estas situaciones irregulares en la contratación que trastocan el derecho al trabajo en sus diversas manifestaciones *sui géneris* de la legislación nacional y extranjera.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1 CONCLUSIONES**

Las conclusiones del trabajo de campo efectuado en la ejecución de la tesis fueron:

- 5.1.1 En este trabajo de investigación, se ha establecido la relación que existe entre la estabilidad laboral y la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú; en consecuencia, el objetivo general se ha cumplido a cabalidad.
- 5.1.2 Los indicadores, contrato de trabajo, cumplimiento de la norma, cese laboral y tiempo de servicios se correlaciona con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú; por consiguiente, los objetivos específicos se ha cumplido.
- 5.1.3 En la investigación, se ha establecido que la estabilidad laboral se relaciona significativamente con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú; en consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa, rechazándose la hipótesis nula.

- 5.1.4 Los contratos suscritos con los observadores hidrometeorológicos no se ajustan con la realidad por las labores de carácter permanente que desarrollan, vulnerándose los derechos constitucionales, toda vez que esta modalidad contractual de servicios personales dentro de la actividad pública, son para realizar funciones de carácter temporal, accidental o de duración determinada.
- 5.1.5 A partir del año 2019, se ha establecido la modalidad de contratación administrativa de servicios – CAS para el personal observador hidrometeorológico, de naturaleza temporal en ese periodo, para trabajos de naturaleza permanente, con un nuevo cargo de operador meteorológico o hidrológico, en contravención de la legislación del régimen laboral público y/o privado.
- 5.1.6 Los observadores hidrometeorológicos vienen acumulando muchos años de prestación de labores efectivas a favor de la entidad técnico-científica, desnaturalizándose la relación laboral por la forma de contratación de naturaleza accidental o temporal de manera indebida e ilegal por periodos de un año, renovables, bajo la modalidad de servicios personales dentro del régimen público.
- 5.1.7 A los trabajadores hidrometeorológicos del SENAMHI, no se le ha incorporado a la carrera administrativa dentro del régimen laboral de la actividad pública, en su condición de nombrados, conforme lo dispone el artículo 40° del Decreto Supremo No. 005-90-PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa, vulnerándose los derechos y beneficios que les corresponde como servidores públicos.
- 5.1.8 Ante una eventual acción judicial en materia laboral al cese de la relación o en actividad, es posible que puedan emitirse fallos a favor de los trabajadores en perjuicio del Estado, ordenándose el pago de la compensación por tiempo

de servicios y otros beneficios laborales, así como la posibilidad de incorporar al trabajador dentro del régimen laboral de la actividad privada.

- 5.1.9 No se ha cumplido con las disposiciones emanadas por el Poder Ejecutivo sobre lineamientos para el proceso de nombramiento de personal contratado que realizan labores de naturaleza permanente dentro de los regímenes de carrera por más de tres años consecutivos, a pesar de su obligatorio cumplimiento por parte de todas las entidades del Sector Público.
- 5.1.10 Se ha expedido el Decreto Supremo No. 150-2012-EF, que dictan medidas sobre pago a observadores hidrometeorológicos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología – SENAMHI, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo No. 276, fijando una remuneración mensual equivalente a una (1) Remuneración Mínima Vital, prohibiéndose la percepción de otros ingresos adicionales, que limita, restringe y discrimina al trabajador en contravención de los derechos constitucionales.
- 5.1.11 Se ha emitido la Ley No. 31131, que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del Sector Público que incorpora al régimen laboral del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los trabajadores que desarrollan labores permanentes en las diversas entidades del Estado, contratados bajo el Decreto Legislativo No. 1057.

## 5.2 RECOMENDACIONES

Considerando la importancia que tiene esta investigación y en función de los resultados obtenidos, se formulan las siguientes recomendaciones:

- 5.2.1 El SENAMHI deberá conformar una comisión de alto nivel para concertar una reunión con los representantes del Ministerio de Economía y Finanzas, a fin de evaluar y analizar los cuadros con el mismo presupuesto anual asignado para la incorporación de los trabajadores hidrometeorológicos a la carrera administrativa como nombrados dentro del marco del Decreto Legislativo No. 276 y/o en el nivel auxiliar o técnico bajo el régimen laboral de la actividad privada, que regula el Decreto Legislativo No. 728.
- 5.2.2 La entidad deberá cumplir estrictamente con la Ley No. 31131 para incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral con carácter indefinido al observador hidrometeorológico contratados bajo el Decreto Legislativo No. 1057, que desarrolla labores permanentes.
- 5.2.3 El Congreso de la República deberá formular la derogatoria del Decreto Supremo No. 150-2012-EF, que dictan medidas sobre pago a observadores hidrometeorológicos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología – SENAMHI, y prohíbe otros ingresos adicionales, en contravención de la Constitución Política, pese a que están sujetos a las normas del régimen laboral público.
- 5.2.4 La Alta Dirección del SENAMHI deberá adoptar las acciones inmediatas para evitar se interpongan demandas laborales ante los órganos jurisdiccionales por desnaturalización de contratos, ya que podrían perjudicar aún más el presupuesto nacional, por el desembolso de sumas de dinero considerables



por concepto de remuneraciones devengadas y demás beneficios sociales en calidad de servidores de la actividad privada.

- 5.2.5 El presente trabajo de investigación deberá ser publicada para conocimiento de los interesados de la especialidad que lo requiera para diversos trabajos de pre y posgrado por su carácter cíclico de estos estudios, así como se pondrá a disposición de la comunidad científica para futuras investigaciones en materia laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alonso, M. (1975). *Curso de Derecho del Trabajo*. Barcelona, España: Editorial Ariel.

Aphan, H. (1986). *Ley del Empleado Particular*. Segunda Edición, Lima, Perú: Editora OSBAC S.C.R.L.

Aranzamendi, L. (2015). *Investigación Jurídica. De la Ciencia y el Conocimiento Científico*. Segunda Edición, Lima, Perú: Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.

Aranzamendi, L. (2015). *Instructivo Teórico-Práctico. Del Diseño y Redacción de la Tesis en Derecho*. Segunda Edición, Lima, Perú: Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.

Arévalo, J. (2005). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Primera Edición, Lima, Perú: Editora Jurídica Grijley E.I.R.L.

Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Primera Edición, Lima, Perú: Instituto Pacífico S.A.C.

Arnaudo, F. (2013). *Teoría de la Plusvalía en Marx*. Revista Cultural Económica 31 (86). Biblioteca digital de la Universidad Católica Argentina.

Belleza y Trejo, (2009). *Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público*. Primera Edición, Lima, Perú: Editorial Tingo S.A.

Blancas, C., Rubio, M. (1987). *Derecho Constitucional General*. Segunda Edición, Lima, Perú: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Blancas, C., Rubio, M. (1981). *El Estado y la Constitución de 1979*. Derecho PUCP.

Bunge, M. (2015). *Vigencia de la Filosofía*. Reimpresión, Lima, Perú: Fondo Editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Córdova, J. (2009). *Teoría General del DERECHO CONSTITUCIONAL*. Primera Edición, Lima, Perú: Editorial Tingo S.A.

Cristaldo, J. (2009). *Tratado de la estabilidad laboral*. Primera Edición, Asunción, Paraguay: Editorial: Fides Ediciones/Cristaldo Darío.

Chirinos, E. y Chirinos F. (1994). *Lectura y comentario CONSTITUCIÓN DE 1993*. Lima, Perú: Empresa Editora Piedul S.R.L.

Del Cid, A.; Méndez, R.; Sandoval F. (2015). *Investigación. Fundamentos y Metodología*. Tercera Edición, Lima, Perú: Pearson Educación del Perú S.A.

Del Río, O. (2009). *Compendio de Terminología Relativa a la Gestión Pública*. Primera Edición, Lima, Perú: Editorial Tinto S.A.

Ferrero, R. (1989). *Derecho Constitucional. Derecho del Trabajo*. Edición auspiciada por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, Lima, Perú.

Flores, P. (1980). *Diccionario de Términos Jurídicos*. Lima, Perú: Editorial Científica S.R.L.

García de Enterría, E. y Fernández, T. (1996). *Curso de Derecho Administrativo*. Tomo I, Civitas. Madrid, España.

García, V. (2015). *Constitución, Justicia y Derechos Fundamentales*. Primera Edición, Lima, Perú: Grupo Editorial Lex & Iuris.

Guzmán, M. (2006). *Seminario de Investigación Jurídica*. Primera Edición, Lima, Perú: Fondo Editorial de la UIGV.

Haro, C. (1998). *Derechos Humanos. Instrumentos Jurídicos y Alcances Doctrinarios*, Lima, Perú: A.F.A. Editores Importadores S.A.

Haro, J. (2013). *Derecho Individual del Trabajo*, Lima, Perú: Editora y Distribuidora Ediciones Legales E.I.R.L.

Haro, J. (2015). *Servir. El Nuevo Régimen del Servicio Civil en la Administración Pública. Vol. I y II*. Primera Edición, Lima, Perú: Editora y Distribuidora Ediciones Legales E.I.R.L.

Hernández-Sampieri, R.; Fernández, C.; Baptista P. (1999). *Metodología de la Investigación*. Segunda Edición, Ciudad de México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

Hernández-Sampieri, R.; Mendoza, C. (2019). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Primera Edición por: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V (Nueva Edición Actualizada). Ciudad de México: Impreso por Edamsa Impresiones, S.A. de C.V.

Jurista Editores E.I.R.L. (2019). *Texto Único Ordenado de la Ley No. 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General No. 27444*. D.S. No. 004-2019-JUS. Concordado, sumillado, modelos. Segunda Edición, Lima, Perú.

Landa, C. (2017). *Los derechos fundamentales*, Pontificia Universidad Católica del Perú. Primera Edición, Lima 32, Perú: Fondo Editorial PUCP.

Legislación Laboral. (2009). *Régimen Privado y Sector Público*. Lima, Perú: Jurista Editores E.I.R.L.

Mantilla, B. (1961). *Filosofía del Derecho*. Primera Edición, Medellín, Colombia: Editorial Universidad de Antioquía.

Marcenaro, R. (1995). *El trabajo en la nueva Constitución*. Lima, Perú: Editorial Cultural Cusco.

Martínez, V., Herrero, M., José Bernardo. (2012). *Derecho Individual del Trabajo y Derecho al Trabajo. Curso de Derecho del Trabajo*. Primera Edición, Madrid, España: Tecnos.

Marx, C. (1959). *El Capital*. México. Fondo de Cultura Económica.

Marx, C. y Engels, F. (1960). *El manifiesto Comunista*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Anteo

Neves, J. (2003). *Introducción al Derecho Laboral*, Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú: Fondo Editorial.

Noguera, I. (2014). *Guía para elaborar una tesis de Derecho*. Lima, Perú: Editora y Librería Jurídica Grijley.

Pacori, E., Pacori, A. (2019). *Metodología y Diseño de la Investigación Científica*. Segunda Edición. Lima, Perú: Editorial FFCAAT E.I.R.L.

Palacios, J., Romero, H., Ñaupas, H. (2016). *Metodología de la Investigación Jurídica. Una brújula para investigar en ciencias jurídicas y redactar la tesis*. Primera Edición, Lima, Perú: Editora y Librería Jurídica Grijley EIRL.

Parada, R. (1996). *Derecho Administrativo*. Tomo I. Marcial Pons. Madrid, España.

Palomeque, M.C. (1995). *Derecho del Trabajo e Ideología: medio siglo de formación ideológica del derecho español del trabajo (1873-1923)*. 5° Edición revisada. Madrid, España: Tecnos.

Plá, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Tercera Edición Actualizada, Depalma, Buenos Aires, Argentina.

Quiroz, W. (1998). *La investigación Jurídica*. Primera Edición, Lima, Perú: Editora IMSERGRAF E.I.R.L.

Ramos, C. (2000). *Cómo hacer una Tesis de Derecho y no envejecer en el intento*. Primera Edición, Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

Ramos, C. (2018). *La Letra de la Ley. Historia de las constituciones del Perú*. Primera Edición, Lima, Perú: Tribunal Constitucional del Perú. Centro de Estudios Constitucionales. Servicios Gráficos JMD S.R.L.

Ríos, G. (2017). *¡Hagamos Juntos tu Tesis de Derecho!. Teoría y Práctica*. Primera Edición. Lima, Perú: Ideas Solución Editorial S.A.C.

Rubio, M., Bernal, E. (1983). *Constitución y Sociedad Política*. Segunda Edición, Lima, Perú: Mesa Redonda Editores,

Spector, H. (1992). *Autonomy and Rights: The Moral Foundations of Liberalism*. Oxford, United States. Oxford University Press.

Spector, H. (2015). *Los Fundamentos Filosóficos del Derecho Laboral*. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Suyo, J. (2018). *Elabore su Tesis en Derecho. Pre y Postgrado*. Décimosegunda reimpresión. Lima, Perú: Editorial San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván.

Suyo, J. (2011). *¡Gradúese! De Magister y Doctor en Ciencias Jurídicas*. Segunda Edición. Lima, Perú: Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.

Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Primera Edición, Lima 18, Perú: Gaceta Jurídica S.A. Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.

Valderrama S.; Jaimes C. (2019). *El Desarrollo de la Tesis. Descriptiva-Comparativa, Correlacional y Cuasiexperimental*. Primera Edición, Lima, Perú: Editorial San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván.

Vega, A. (2003). *Algunos instrumentos básicos para realizar trabajos de investigación científica*. Lima, Perú: Impreso en los Talleres Gráficos de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Zelayarán, M. (2002). *Metodología de la Investigación Jurídica*. Segunda Edición Ampliada, Lima, Perú: Ediciones Jurídicas.

Congreso de la República, Comisión de Justicia y Derechos Humanos. (2008). *Compendio de Legislación de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario*. Tomo I. Primera Edición Oficial, Lima – Perú: Enotria S.A.

## TESIS

### Nacionales

PALOMINO RAMÍREZ, TEODOSIO ARÍSTIDES, 2014. *Los Derechos Fundamentales de la Persona Humana en el Derecho al Trabajo en el País – LIMA - PERÚ.*

CARBAJAL ALVARADO, ELI, 2015. *Estabilidad Laboral y Contratos Temporales en las Entidades Públicas del Estado – 2014. HUÁNUCO - PERÚ.*

ROMERO QUISPE, JACOBO, 2009. *Los Contratos por Servicios No Personales en la Administración Pública como Condicionantes de la Estabilidad Laboral Ficta. LIMA - PERÚ.*

### Internacionales

REYES MEJÍA, STEFANÍA NARCISA, 2017. *La influencia de la Estabilidad Laboral en el Desempeño de los Servicios Públicos en el Ministerio de Salud Pública. QUITO - ECUADOR.*

CAMPOS ARDÓN, DENIS ALBERTO, ESCALANTE GONZÁLEZ, OSCAR ARMANDO, MENJIVAR MENJIVAR, OLGA RINA, 2011. *La Aplicación del Principio de Estabilidad Laboral a los Servidores Públicos en el Estado de El Salvador. EL SALVADOR.*

MARIN GIL, KAREM ALEXANDRA, 2012. *La Estabilidad Laboral del Sector Público Ecuatoriano y sus Consecuencias en el Cumplimiento de las Indemnizaciones Laborales. BABAHOYO – LOS RÍOS - ECUADOR.*

## ANEXOS

Proyecto de ley que propone la derogación del Decreto Supremo No. 150-2012-EF, dictan medidas sobre pago a observadores hidrometeorológicos del SENAMHI (ANEXO A).

### Acceso a la información pública

- Carta No. 001-2021-ABUI de fecha 12 de julio del 2021 de acceso a la información pública sobre el personal del SENAMHI.
- Memorando No. D001835-2021-SENAMHI-ORH de fecha 16 de julio del 2021 de la Oficina de Recursos Humanos sobre remisión de información solicitada.

- Carta No. D000029-2021-SENAMHI-UACGD de fecha 20 de julio del 2021 de la Unidad de Atención al Ciudadano y Gestión Documental sobre atención de la información requerida.
- Carta No. 002-2021-ABUI de fecha 30 de julio del 2021 de acceso a la información pública sobre el personal operador meteorológico e hidrológico del régimen especial CAS - SENAMHI.
- Memorando No. D002098-2021-SENAMHI-ORH de fecha 05 de agosto del 2021 de la Oficina de Recursos humanos sobre información de operadores meteorológicos e hidrológicos CAS.
- Carta No. D000036-2021-SENAMHI-UACGD de fecha 05 de agosto del 2021 de la Unidad de Atención al Ciudadano y Gestión Documental sobre atención de la información complementaria solicitada. (ANEXO B).

Validación de instrumentos de la encuesta y ficha de análisis de los legajos personales de los observadores hidrometeorológicos. (ANEXO C).

#### Instrumentos de recolección de datos

- Reportes e información de legajos del personal contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo No. 276; del personal observador contratado que ingresaron en los periodos 2018, 2019 y 2020; de los operadores meteorológicos e hidrológicos CAS del Decreto Legislativo No. 1057; del personal contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo No. 728, y personal nombrado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo No. 276 perteneciente a la carrera administrativa. (ANEXO D).
- Ficha de análisis de los legajos personales de los observadores hidrometeorológicos contratados en los periodos 2018, 2019 y 2020 en el SENAMHI. (ANEXO E).
- Encuesta realizada a trabajadores de los regímenes laborales de la actividad pública y privada del SENAMHI. (ANEXO F).
- Matriz de coherencia interna. (ANEXO G).

---

## **ANEXOS**

---



## **ANEXO A**

**PROYECTO DE LEY QUE PROPONE LA DEROGACIÓN DEL  
DECRETO SUPREMO No. 150-2012-EF, DICTAN MEDIDAS  
SOBRE PAGO A OBSERVADORES HIDROMETEOROLÓGICOS  
DEL SERVICIO NACIONAL DE METEOROLOGÍA E  
HIDROLOGÍA DEL PERÚ**

PROYECTO DE LEY No. ....

**PROYECTO DE LEY QUE PROPONE LA  
DEROGACIÓN DEL DECRETO SUPREMO  
No. 150-2012-EF, DICTAN MEDIDAS SOBRE  
PAGO A OBSERVADORES  
HIDROMETEOROLÓGICOS DEL  
SERVICIO NACIONAL DE  
METEOROLOGÍA E HIDROLOGÍA -  
SENAMHI**

El Congreso de la República, en ejercicio del derecho de iniciativa en la formación de las leyes que le atribuye el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el inciso 1. del artículo 102° y artículo 103° de la misma Carta Magna, y los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso, pone a consideración de la respectiva Comisión Dictaminadora para su aprobación, el siguiente proyecto de ley.

**FÓRMULA LEGAL**

El Congreso de la República ha dado la ley siguiente:

**LEY QUE DEROGA EL DECRETO SUPREMO No. 150-2012-EF,  
DICTAN MEDIDAS SOBRE PAGO A OBSERVADORES  
HIDROMETEOROLÓGICOS DEL SERVICIO NACIONAL DE  
METEOROLOGÍA E HIDROLOGÍA - SENAMHI**

**Artículo Primero.- Objeto de la Ley**

La presente ley tiene por objeto derogar el Decreto Supremo No. 150-2012-EF, dictan medidas sobre pago a observadores hidrometeorológicos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología - SENAMHI.

**Artículo Segundo.- De la derogatoria**

Deróguese el Decreto Supremo No. 150-2012-EF, dictan medidas sobre pago a observadores hidrometeorológicos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología - SENAMHI.

**DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL**

**Artículo Único.-** La presente ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación.

Lima, 25 de agosto del 2021

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente proposición legislativa tiene como objetivo derogar el Decreto Supremo No. 150-2012-EF, mediante el cual se dictan medidas sobre pago a observadores hidrometeorológicos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI.

El Congreso de la República, en ejercicio del derecho de iniciativa en la formación de las leyes que le atribuye el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el inciso 1. del artículo 102° y artículo 103° de la misma Carta Magna, y los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso, pone a consideración de la respectiva Comisión Dictaminadora el proyecto de ley para su aprobación.

La Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo No. 1013, Ley de Creación, Organización y Funciones del Ministerio del Ambiente, el SENAMHI es un organismo público ejecutor adscrito al citado Ministerio, que tiene como principales funciones organizar, operar, controlar y mantener la Red Nacional de Estaciones Meteorológicas e Hidrológicas, contando para ello con observadores hidrometeorológicos, los cuales se encuentran comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo No. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y su Reglamento, Decreto Supremo No. 005-90-PCM.

El numeral 1) de la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley No. 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, establece que las escalas remunerativas y beneficios de toda índole, así como los reajustes de las remuneraciones y bonificaciones que fueran necesarios durante el año fiscal para los pliegos presupuestarios comprendidos en los alcances de dicha ley, se aprueban mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta del titular del sector, siendo nula toda disposición contraria, bajo responsabilidad.

El numeral 1) de la Vigésima Séptima Disposición Complementaria Final de la Ley No. 29812, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2012, exonera al Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología de Perú – SENAMHI, entre otras entidades, de la prohibición en materia de ingresos de personal prevista en el artículo 6° de la misma Ley, a fin de pagar al personal de observadores hidrometeorológicos una remuneración mensual equivalente a la remuneración mínima vital, disponiendo que dicha acción se aprueba mediante decreto supremo, a solicitud del pliego o sector respectivo, según corresponda, conforme a lo establecido en la Ley No. 28411, previo informe favorable de la Dirección General del Presupuesto Público y de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas; asimismo, que dicha acción se sujeta a los criterios establecidos en el último párrafo de la citada disposición.

En ese contexto, se emite el Decreto Supremo No. 150-2012-EF, mediante el cual se dictan medidas sobre pago a observadores hidrometeorológicos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología – SENAMHI de fecha 13 de agosto del 2012, que en su artículo 1° autoriza al Pliego 331 de la entidad, a pagar al personal de observadores hidrometeorológicos, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo No. 276, una remuneración mensual equivalente a una (1) Remuneración Mínima Vital, y se prohíbe la percepción, por parte del personal de observadores hidrometeorológicos del SENAMHI, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo No. 276, de otro ingreso, subvención o asignación por cualquier concepto o fuente de financiamiento, en especie o dineraria, en forma adicional al pago establecido en el artículo 1° del presente decreto supremo, salvo los aprobados por la norma legal respectiva.

El citado decreto supremo es inconstitucional, toda vez que no se puede limitar, restringir, prohibir otros ingresos, por cualquier concepto o fuente de financiamiento, en forma adicional al pago autorizado en el artículo 1° de la norma en cuestión, desconociendo que estos trabajadores están representados por las organizaciones sindicales, que podrían convenir el incremento de sus remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad, máxime si los observadores hidrometeorológicos son el soporte fundamental y la razón de

existencia de una entidad pública, toda vez que brindan información climática de manera oportuna, confiable y veraz, como servidores del Estado, pertenecientes al régimen laboral público del Decreto Legislativo No. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y el Decreto Supremo No. 005-90-PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa; es decir, están facultados para percibir todos los beneficios que esta ley y su reglamento establece, sin discriminación, ni limitación alguna, ya que el SENAMHI es una institución técnica-científica, con autonomía administrativa, y tiene funciones estratégicas relacionadas a la meteorología, hidrología, agrometeorología, medio ambiente y vigilancia atmosférica, que está al servicio de la ciudadanía, de las entidades, empresas públicas y privadas, que de manera legal, categórica e indubitable redundan directamente en el desarrollo del país.

#### VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES

La Constitución Política del Perú, en el inciso 2. del artículo 2º, señala, que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona, así prescribe el artículo 22º de la Carta Magna, y el artículo 23º de la misma señala, que el trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, así como ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Asimismo, el artículo 24º de esta ley fundamental, precisa taxativamente, que 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 cualquier otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas, que se entiende a nivel nacional, se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores; en consecuencia, si bien pueden mejorar los ingresos mínimos con el concurso de los sindicatos, federaciones y confederaciones que representan a

los trabajadores, esto tendría que concretarse respetando los beneficios que establecen los regímenes laborales público o privado que pertenecen los trabajadores.

En la relación laboral se respetan los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley y la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, así dispone el artículo 26° de la Constitución Política. El Estado reconoce los derechos de sindicación, garantiza la libertad sindical; fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado; regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social, así señala los incisos 1, 2 y 3 del artículo 28° de la Constitución Política.

Estos artículos constitucionales de índole laboral que se señalan, han sido vulnerados, toda vez que se ha limitado su pleno ejercicio, desconociendo y rebajando la dignidad del trabajador al recortar su remuneración fijando medidas de pago de remuneraciones tope discriminatorias consistente en una Remuneración Mínima Vital, sus beneficios sociales conculcados; se transgrede los derechos adquiridos por estos trabajadores en sus luchas sindicales; los observadores hidrometeorológicos se ven obligados por la naturaleza de sus funciones a laborar jornadas diferenciadas de ocho, diez o más horas diarias, sin recibir los pagos respectivos por concepto de horas extras justas; y ello no ha cambiado con la ratificación global de las ocho horas de trabajo, esta ley laboral que deberá derogarse para este sector de trabajadores, no favorecen de ninguna manera a sus intereses.

La Ley No. 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y sus modificatorias tiene por finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, una mayor eficiencia en su capital humano se traduce en remuneraciones

justas y no discriminatorias, respetando sus derechos laborales, esto en concordancia con la igualdad laboral que se exige para estos trabajadores.

En el derecho laboral se aplica el principio de Primacía de la Realidad, según señala Américo Plá Rodríguez: *“es la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias. Esto significa que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica, más de los que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa, o lo que refleje en documentos, formularios o instrumentos de control”*. Este principio tiene como finalidad determinar la existencia o no del vínculo laboral mediante la valoración de todos los indicios que logren demostrar los tres principales elementos del contrato de trabajo: 1) Prestación personal, 2) Contraprestación (remuneración) y 3) Subordinación.

En el proyecto propuesto, es aplicable este principio, por cuanto uno de sus elementos del contrato de trabajo es la contraprestación (remuneración), donde el acuerdo de voluntades prima sobre la ley, así se suscriba por un monto determinado o lo fije una norma, esto podría ser variable en el tiempo con la participación de las representaciones laborales o del órgano jurisdiccional, más aún, si deviene de un convenio colectivo, toda vez que no hay pacto en contrario de los intereses de los trabajadores, y si hubiere, podría ser nulo *ipso jure*, máxime si los derechos laborales y beneficios sociales son irrenunciables, lo que garantiza la Constitución; a ello se agrega, la norma del régimen público que regulan las remuneraciones, beneficios sociales y condiciones de trabajo que pertenecen los observadores hidrometeorológicos.

## ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA DEROGATORIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente propuesta de iniciativa legal, no contraviene o transgrede ninguna norma de nuestro ordenamiento jurídico y se enmarca dentro de los alcances de la Constitución Política del Perú, el Decreto Legislativo No. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y el Decreto Supremo No. 005-90-PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa, busca



defender los derechos de los observadores hidrometeorológicos en cuanto a su remuneración equitativa y justa como señala su propio régimen laboral.

#### ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La presente propuesta normativa beneficiará a todo el personal observador hidrometeorológico en su condición de servidores públicos.

Lo dispuesto en la presente ley, serán financiados con cargo al presupuesto asignado al Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI.

#### RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADO EN EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa sobre la derogación del Decreto Supremo No. 150-2012-EF, mediante el cual se dictan medidas sobre pago a observadores hidrometeorológicos del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología – SENAMHI, tiene por objeto que el Estado busque mejorar la calidad de las remuneraciones en condiciones adecuadas, en virtud de su propio régimen laboral público, para permitir una vida digna del trabajador en el ámbito público o privado.

---

## **ANEXO B**

### **ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA**

---

Lima, 12 de julio del 2021

**Carta No. 001-2021-ABUI**

Ingeniero

**MANUEL JESÚS VALVERDE BOCANEGRA**

Jefe de la Unidad de Atención al Ciudadano y Gestión Documental

Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI

Lima.-

**ASUNTO: ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA SOBRE EL  
PERSONAL DEL SENAMHI**

Por la presente, me dirijo a usted para hacerle llegar mi saludo cordial, y seguidamente manifestarle que, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 3) del artículo 3° del Principio de Publicidad del Decreto Supremo No. 021-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley No. 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en concordancia con el inciso 5° del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, que regula el derecho fundamental de acceso a la información, y demás normas conexas, **SOLICITO** se sirva disponer el acceso a la información pública sobre el personal observador contratado por el SENAMHI, de acuerdo a la tabla siguiente:

**OBSERVADORES HIDROMETEOROLÓGICOS CONTRATADOS EN LOS PERIODOS  
2018, 2019 Y 2020 EN EL SERVICIO NACIONAL DE METEOROLOGÍA E  
HIDROLOGÍA DEL PERÚ**

No.	APELLIDOS Y NOMBRES	FECHA DE INGRESO/ CESE LABORAL	ESTACIÓN METEOROLÓGICA HIDROLÓGICA	MODALIDAD CONTRACTUAL/ RÉGIMEN LABORAL	REMUNERACIÓN MENSUAL	OTROS BENEFICIOS SOCIALES	PAGO DE CTS

Asimismo, se sirva disponer el acceso a la información pública para obtener la relación del personal contratado dentro del régimen laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo No. 728, y del personal nombrado del régimen laboral público del Decreto Legislativo No. 276, en los años 2018, 2019 y 2020.

Es procedente el acceso a la información del personal nombrado o contratado, sin importar el régimen laboral al que se encuentran sujetos, cargo que desempeñen, rango salarial por categoría, remuneraciones, bonificaciones, entre otros, que todas las entidades de la Administración Pública está obligada a publicar trimestralmente, tal como señala el numeral 3) del artículo 25° del T.U.O. de la Ley No. 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Conforme lo dispone el artículo 7° de la ley en mención, *“toda persona tiene derecho a solicitar y recibir información de cualquier entidad de la Administración Pública. En ningún caso se exige expresión de causa para el ejercicio de este derecho”*.

Agradeciéndole anticipadamente por su atención dentro del plazo establecido en la citada norma legal, es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



**ARGILES BRIGADIER URIBE INGA**

D.N.I. No. 19925860

Domicilio: Jr. Huáscar No. 1360, Dpto. 502, Block “B” - Jesús María – Lima,

Telefonía móvil: 996804252

Correo electrónico: [auribe9@hotmail.com](mailto:auribe9@hotmail.com)



PERÚ

Ministerio  
del Ambiente

Servicio Nacional de  
Meteorología e Hidrología  
del Perú - SENAMHI

OFICINA DE RECURSOS  
HUMANOS



Firma Digital  
Firmado digitalmente por WONG  
VELARDE Carlos Ricardo FAU  
20131366028 hard  
Director De La Oficina De Recursos  
Humanos  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 16.07.2021 10:33:19 -05:00



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Jesus Maria, 16 de Julio del 2021

## MEMORANDO N° D001835-2021-SENAMHI-ORH

**A :** **TANIA JANET PENARANDA BRICENO**  
EJECUTIVO DE SERVICIO DE ATENCION A LA CIUDADANIA

**ASUNTO :** Solicitud de Acceso a la Información Pública de señor Argiles Brigadier Uribe Inga

**REFERENCIA :** a) Memorando N° D0134-2021-UACGD  
b) Carta N° 01-2021-ABUI

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación al documento de la referencia a), mediante el cual se deriva el documento de la referencia b) presentada por el señor Argiles Brigadier Uribe Inga, sobre su solicitud de Acceso a la Información Pública a través del canal electrónico, sobre el personal observador contratado en los años 2018, 2019, 2020 de acuerdo al detalle contenido en la tabla adjunta. Asimismo, la relación de personal contratado bajo el Decreto Legislativo N° 728 y del personal nombrado bajo el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276, en los años 2018, 2019 y 2020.

Sobre el particular, cumplimos con remitir la información solicitada, siguiendo el formato de la tabla propuesta por el solicitante para el caso de los servidores observadores contratados en los años 2018, 2019. Se hace la precisión que en atención a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 231-2018-SERVIR/ en el SENAMHI que declaró iniciado el Proceso de Implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, a partir de abril de 2019 y a lo dispuesto por SERVIR en la Directiva N° 003-2015-SERVIR/GPGSC que: "a partir de la emisión de la resolución de inicio de proceso de implementación, las entidades se sujetan a las siguientes reglas: a) No pueden contratar servidores bajo los regímenes del Decreto Legislativo N° 276 y 728(..)", ya no se realizaron convocatorias de concursos públicos para observadores bajo contrato en el Decreto Legislativo N° 276.

De igual modo, se remite la relación de personal contratado bajo el Decreto Legislativo N° 728 y del personal nombrado bajo el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276, en los años 2018, 2019 y 2020.

Finalmente, debe tenerse presente que la información relacionada al personal del SENAMHI es pública y en virtud de ello está disponible en el Portal de Transparencia de la Entidad [www.sehamhi.gob.pe](http://www.sehamhi.gob.pe).

Atentamente,

Firmado Digitalmente

**CARLOS RICARDO WONG VELARDE**  
DIRECTOR DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS





PERÚ

Ministerio  
del Ambiente

Servicio Nacional de  
Meteorología e Hidrología  
del Perú - SENAMHI

UNIDAD DE ATENCION  
AL CIUDADANO Y  
GESTION DOCUMENTAL



Firma Digital  
Firmado digitalmente por VALVERDE  
BOCANEGRA Manuel Jesus FAU  
20131366028 hard  
Ejecutivo De Servicio De Atencion A  
La Ciudadania  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 20.07.2021 21:42:00 -05:00



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Jesús María, 20 de Julio del 2021

**CARTA N° D000029-2021-SENAMHI-UACGD**

Señor

**ARGILES BRIGADIER URIBE INGA**

Jr. Huáscar N° 1360, Dpto. 502, Block "B" – Jesús María

Lima

Asunto : Solicitud de Acceso a la Información Pública de señor Argiles Brigadier Uribe Inga

Referencia : Carta No. 001-2021-ABUI

Mediante la presente, me dirijo a usted para expresarle mi cordial saludo y manifestarle que la información requerida al Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, mediante el documento de la referencia, fue solicitada a la Oficina de Recursos Humanos, quienes dan respuesta con el MEMORANDO N° D001835-2021-SENAMHI-ORH, el cual se adjunta en atención a su solicitud de información:

- SOLICITO SE SIRVA DISPONER EL ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA SOBRE EL PERSONAL OBSERVADOR CONTRATADO POR EL SENAMHI: OBSERVADORES HIDROMETEOROLOGICOS CONTRATADOS EN LOS PERIODOS 2018, 2019 Y 2020 EN EL SERVICIO NACIONAL DE METEOROLOGIA E HIDROLOGIA DEL PERU
- ASIMISMO, SE SIRVA DISPONER EL ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA PARA OBTENER LA RELACION DEL PERSONAL CONTRATADO DENTRO DEL REGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA DEL DECRETO LEGISLATIVO No. 728, Y DEL PERSONAL NOMBRADO DEL REGIMEN LABORAL PUBLICO DEL DECRETO LEGISLATIVO No. 276, EN LOS AÑOS 2018, 2019 Y 2020.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

**MANUEL JESUS VALVERDE BOCANEGRA**  
EJECUTIVO DE SERVICIO DE ATENCION A LA CIUDADANIA  
Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI

- Adj.:
- Listado de Ingreso Observadores 2018 – 2020
  - Relación Servidores 728
  - Relación Servidores DL 276 – Contratados al 15 de julio de 2021
  - Relación Servidores DL 276 – Nombrados

Jr. Cahuide 785, Jesús María  
Teléfono: (01) 614 1414  
www.senamhi.gob.pe

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://stdvalidadordoc.senamhi.gob.pe:8080/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: LLPPRRS



Lima, 30 de julio del 2021

**Carta No. 002-2021-ABUI**

Ingeniero

**MANUEL JESÚS VALVERDE BOCANEGRA**

Jefe de la Unidad de Atención al Ciudadano y Gestión Documental

Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI

Lima.-

**ASUNTO: ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA SOBRE  
EL PERSONAL OPERADOR CAS DEL SENAMHI**

REF. : a) Carta No. 001-2021-ABUI  
b) Carta No. D000029-2021-SENAMHI-UACGD

Por la presente, me dirijo a usted para hacerle llegar mi saludo cordial, y seguidamente manifestarle que, con el documento de la referencia a) de fecha 12 de julio del 2021, he solicitado el acceso a la información pública sobre el personal observador contratado por el SENAMHI, bajo cualquier modalidad contractual o régimen laboral (incluye el especial), conforme a una tabla previamente elaborada; sin embargo, con el documento de la referencia b) de fecha 20 de julio del 2021 (recibido el 27.07.21), se atendió la solicitud, pero de manera incompleta, toda vez que no se ha considerado la **información de los operadores meteorológicos e hidrológicos contratados en los años 2018, 2019 y 2020 bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, Decreto Legislativo No. 1057**, por lo que agradeceré se sirva brindar su atención, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 3) del artículo 3° del Principio de Publicidad de las Disposiciones Generales del Decreto Supremo No. 021-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley No. 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en concordancia con el numeral 3) del artículo 25° de esta norma, así como el inciso 5° del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, que regula el derecho fundamental de acceso a la información.

En espera de su atención, es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

**ARGILES BRIGADIER URIBE INGA**

D.N.I. No. 19925860

Domicilio: Jr. Huáscar No. 1360, Dpto. 502, Block “B” - Jesús María – Lima,

Telefonía móvil: 996804252

Correo electrónico: [auribe9@hotmail.com](mailto:auribe9@hotmail.com)



PERÚ

Ministerio  
del AmbienteServicio Nacional de  
Meteorología e Hidrología  
del Perú - SENAMHIOFICINA DE RECURSOS  
HUMANOSFirma Digital  
Firmado digitalmente por WONG  
VELARDE Carlos Ricardo FAU  
20131366028 hard  
Director De La Oficina De Recursos  
Humanos  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 05.08.2021 13:57:12 -05:00BICENTENARIO  
PERÚ 2021

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Jesus Maria, 05 de Agosto del 2021

## MEMORANDO N° D002098-2021-SENAMHI-ORH

**A :** MANUEL JESUS VALVERDE BOCANEGRA  
EJECUTIVO DE SERVICIO DE ATENCION A LA CIUDADANIA

**ASUNTO :** INFORMACION DE OPERADORES METEOROLOGICOS E  
HIDROLOGICOS CAS

**REFERENCIA :** a) Memorando N° 158-2021-SENAMHI-UACGD  
b) Solicitud mediante correo electrónico de fecha 30 de julio de 2021

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y con relación a la solicitud efectuada mediante correo electrónico de fecha 30 de julio de 2021, por el señor Argiles Brigadier Uribe Inga, sobre su solicitud de Acceso a la Información Pública, sobre el personal operador Meteorológico e Hidrológico contratado bajo el régimen laboral CAS en los años 2018, 2019, 2020.

Sobre el particular, cumplimos con remitir la información solicitada, por el solicitante sobre los servidores operadores meteorológicos e hidrológicos contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057-CAS en los años 2019 Y 2020.

Cabe indicar que en el año 2018 no se hicieron convocatorias CAS para operadores meteorológicos e hidrológicos; en virtud a que con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 231-2018-SERVIR/ en el SENAMHI que declaró iniciado el Proceso de Implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, a partir de abril de 2019 y a lo dispuesto por SERVIR en la Directiva N° 003-2015-SERVIR/GPGSC que: "a partir de la emisión de la resolución de inicio de proceso de implementación, las entidades se sujetan a las siguientes reglas: a) No pueden contratar servidores bajo los regímenes del Decreto Legislativo N° 276 y 728(..)". Por ellos recién en el año 2019 se hicieron las convocatorias y las contrataciones correspondientes.

Finalmente se hace la precisión que acorde con la obligación de proveer la información requerida por el citado administrado, en el marco del TUO de la Ley N° 27806- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en su escrito de fecha 12 de julio, sobre información de **servidores Observadores Hidrometeorológicos contratados en los periodos 2018,2019 y 2020**; esta Oficina atendió la misma con Memorando N° 1835-2021 - ORH del 16 de julio de 2021. Y en esta oportunidad ante el nuevo pedido de información del **personal Operador Meteorológico e Hidrológico contratado por el SENAMHI bajo la modalidad CAS**; cumplimos con remitir la información en los términos solicitados.

Atentamente,

Firmado Digitalmente

**CARLOS RICARDO WONG VELARDE**

DIRECTOR DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS







PERÚ

Ministerio  
del Ambiente

Servicio Nacional de  
Meteorología e Hidrología  
del Perú - SENAMHI

UNIDAD DE ATENCION  
AL CIUDADANO Y  
GESTION DOCUMENTAL



Firma Digital  
Firmado digitalmente por VALVERDE  
BOCANEGRA Manuel Jesus FAU  
20131366028 hard  
Ejecutivo De Servicio De Atencion A  
La Ciudadania  
Molivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 05.08.2021 22:32:31 -05:00



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Jesus Maria, 05 de Agosto del 2021

**CARTA N° D000036-2021-SENAMHI-UACGD**

Señor

**ARGILES BRIGADIER URIBE INGA**

Jr. Huáscar N° 1360, Dpto. 502, Block "B" – Jesús María  
Lima

Asunto : Solicitud de información complementaria a solicitud de acceso a la información pública de señor Argiles Brigadier Uribe Inga

Referencia : a) Correo electrónico del 30 de julio de 2021  
b) CARTA N° D000029-2021-SENAMHI-UACGD del 20 de julio de 2021  
c) Carta No. 001-2021-ABUI de 12 de julio de 2021

Mediante la presente, me dirijo a usted para expresarle mi cordial saludo y manifestarle que la información complementaria a su solicitud de acceso a la información pública requerida al Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, mediante el documento de la referencia a), fue solicitada a la Oficina de Recursos Humanos, quienes dan respuesta con el MEMORANDO N° D002098-2021-SENAMHI-ORH, el cual se adjunta en atención a su pedido:

- INFORMACION DEL PERSONAL OPERADOR METEOROLOGICO E HIDROLOGICO CONTRATADO POR EL SENAMHI BAJO LA MODALIDAD CAS EN LOS AÑOS 2018, 2019 Y 2020.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

**MANUEL JESUS VALVERDE BOCANEGRA**  
EJECUTIVO DE SERVICIO DE ATENCION A LA CIUDADANIA  
Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI

---

## **ANEXO C**

### **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

---



**ESCUELA DE POSGRADO**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

- | Menos de  | 50 - 60 - 70 - 80 - 90 - 100                                |
|---|---|
| 1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con este instrumento se logrará el objetivo propuesto?               | ( ) ( ) ( ) ( ) ( <input checked="" type="checkbox"/> ) ( ) |
| 2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema?                 | ( ) ( ) ( ) ( ) ( <input checked="" type="checkbox"/> ) ( ) |
| 3. ¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos?                       | ( ) ( ) ( ) ( ) ( <input checked="" type="checkbox"/> ) ( ) |
| 4. ¿En qué porcentaje, los ítems son de fácil comprensión?  | ( ) ( ) ( ) ( ) ( <input checked="" type="checkbox"/> ) ( ) |
| 5. ¿Qué porcentaje de los ítems siguen secuencia lógica?  | ( ) ( ) ( ) ( ) ( <input checked="" type="checkbox"/> ) ( ) |
| 6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con este instrumento se obtendrán datos similares en otras muestras? | ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( <input checked="" type="checkbox"/> ) |

**SUGERENCIAS**

1. ¿Qué ítems considera Usted deberían agregarse?  
..... *los ítems* .....
2. ¿Qué ítems estima podrían eliminarse?  
..... *los ítems* .....
3. ¿Cuáles ítems considera deberán reformularse o precisarse mejor?  
..... *los ítems* .....

Fecha: *12/Julio/2021*  
Validado por: *Héctor Calvo Briones*  
Firma: *[Signature]*



## ENCUESTA

(Trabajadores del SENAMHI de los regímenes público y privado)

### I. INTRODUCCIÓN

La presente encuesta tiene como objetivo conocer su opinión personal sobre el tema de investigación: “ESTABILIDAD LABORAL Y VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LOS OBSERVADORES HIDROMETEOROLÓGICOS EN EL SERVICIO NACIONAL DE METEOROLOGÍA E HIDROLOGÍA DEL PERÚ”. Agradecemos a usted se sirva responder a todas las preguntas, toda vez que es importante para el estudio.

### II. DATOS

Edad: .....

Sexo: .....

### III. CUESTIONARIO

Este instrumento es anónimo; marque con un aspa (X) la alternativa que considere pertinente según su conocimiento y experiencia sobre el tema:

Indicadores / Items	Escala Valorativa			
	Si (1)	No (2)	Tal vez (3)	No sabe, no opina (4)
<b>1. VI. Estabilidad laboral</b>				
a) ¿En el SENAMHI los contratos de trabajo de los observadores hidrometeorológicos se ajustan a las normas laborales?				
b) ¿En el SENAMHI se cumplen con las normas de los regímenes laborales de los observadores hidrometeorológicos?				
c) ¿En el SENAMHI el cese laboral de los observadores hidrometeorológicos generalmente es por término de contrato?				
d) ¿En el SENAMHI el tiempo de servicios de los observadores hidrometeorológicos superan en demasía los tres años?				

Indicadores / Items	Escala Valorativa			
	Si (1)	No (2)	Tal vez (3)	No sabe, no opina (4)
<b>2. VD. Vulneración de los derechos constitucionales</b>				
e) ¿En el SENAMHI se paga regularmente los beneficios sociales que corresponden a favor de los observadores hidrometeorológicos?				
f) ¿En el SENAMHI se ha incorporado a la Carrera Administrativa a los observadores hidrometeorológicos tal como dispone el Reglamento de la Carrera Administrativa?				
g) ¿En el SENAMHI se respeta la jornada laboral universal de las ocho horas de trabajo de los observadores hidrometeorológicos?				
h) ¿En el SENAMHI los observadores hidrometeorológicos perciben sus ingresos remunerativos de acuerdo a ley como servidores públicos?				







**ESCUELA DE POSGRADO**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

- | Menos de  | 50 - 60 - 70 - 80 - 90 - 100                                |
|---|---|
| 1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con este instrumento se logrará el objetivo propuesto?               | ( ) ( ) ( ) ( ) ( <input checked="" type="checkbox"/> ) ( ) |
| 2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema?                 | ( ) ( ) ( ) ( ) ( <input checked="" type="checkbox"/> ) ( ) |
| 3. ¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos?                       | ( ) ( ) ( ) ( ) ( <input checked="" type="checkbox"/> ) ( ) |
| 4. ¿En qué porcentaje, los ítems son de fácil comprensión?  | ( ) ( ) ( ) ( ) ( <input checked="" type="checkbox"/> ) ( ) |
| 5. ¿Qué porcentaje de los ítems siguen secuencia lógica?  | ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( <input checked="" type="checkbox"/> ) |
| 6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con este instrumento se obtendrán datos similares en otras muestras? | ( ) ( ) ( ) ( ) ( <input checked="" type="checkbox"/> ) ( ) |

**SUGERENCIAS**

1. ¿Qué ítems considera Usted deberían agregarse?

.....  
.....

2. ¿Qué ítems estima podrían eliminarse?

.....  
.....

3. ¿Cuáles ítems considera deberán reformularse o precisarse mejor?

.....  
.....

Fecha: 09 de Julio 2021

Validado por: Maria del Pilar Guzmán Cobeñas

Firma: 



## ENCUESTA

(Trabajadores del SENAMHI de los regímenes público y privado)

### I. INTRODUCCIÓN

La presente encuesta tiene como objetivo conocer su opinión personal sobre el tema de investigación: **“ESTABILIDAD LABORAL Y VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LOS OBSERVADORES HIDROMETEOROLÓGICOS EN EL SERVICIO NACIONAL DE METEOROLOGÍA E HIDROLOGÍA DEL PERÚ”**. Agradecemos a usted se sirva responder a todas las preguntas, toda vez que es importante para el estudio.

### II. DATOS

Edad: .....

Sexo: .....

### III. CUESTIONARIO

Este instrumento es anónimo; marque con un aspa (X) la alternativa que considere pertinente según su conocimiento y experiencia sobre el tema:

Indicadores / Items	Escala Valorativa			
	Si (1)	No (2)	Tal vez (3)	No sabe, no opina (4)
<b>1. VI. Estabilidad laboral</b>				
a) ¿En el SENAMHI los contratos de trabajo de los observadores hidrometeorológicos se ajustan a las normas laborales?				
b) ¿En el SENAMHI se cumplen con las normas de los regímenes laborales de los observadores hidrometeorológicos?				
c) ¿En el SENAMHI el cese laboral de los observadores hidrometeorológicos generalmente es por término de contrato?				
d) ¿En el SENAMHI el tiempo de servicios de los observadores hidrometeorológicos superan en demasía los tres años?				



Indicadores / Items	Escala Valorativa			
	Si (1)	No (2)	Tal vez (3)	No sabe, no opina (4)
<b>2. VD. Vulneración de los derechos constitucionales</b>				
e) ¿En el SENAMHI se paga regularmente los beneficios sociales que corresponden a favor de los observadores hidrometeorológicos?				
f) ¿En el SENAMHI se ha incorporado a la Carrera Administrativa a los observadores hidrometeorológicos tal como dispone el Reglamento de la Carrera Administrativa?				
g) ¿En el SENAMHI se respeta la jornada laboral universal de las ocho horas de trabajo de los observadores hidrometeorológicos?				
h) ¿En el SENAMHI los observadores hidrometeorológicos perciben sus ingresos remunerativos de acuerdo a ley como servidores públicos?				



**ESCUELA DE POSGRADO**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

- | Menos de  | 50 - 60 - 70 - 80 - 90 - 100                                |
|---|---|
| 1. ¿ En qué porcentaje estima Usted que con este instrumento se logrará el objetivo propuesto?              | ( ) ( ) ( ) ( ) ( <input checked="" type="checkbox"/> ) ( ) |
| 2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema?                 | ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( <input checked="" type="checkbox"/> ) |
| 3. ¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos?                       | ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( <input checked="" type="checkbox"/> ) |
| 4. ¿En qué porcentaje, los ítems son de fácil comprensión?  | ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( <input checked="" type="checkbox"/> ) |
| 5. ¿Qué porcentaje de los ítems siguen secuencia lógica?  | ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( <input checked="" type="checkbox"/> ) |
| 6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con este instrumento se obtendrán datos similares en otras muestras? | ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( <input checked="" type="checkbox"/> ) |

**SUGERENCIAS**

1. ¿Qué ítems considera Usted deberían agregarse?

.....  
.....

2. ¿Qué ítems estima podrían eliminarse?

.....  
.....

3. ¿Cuáles ítems considera deberán reformularse o precisarse mejor?

.....  
.....

Fecha: 09 de julio 2021

Validado por: Maria del Pilar Guzman Cobenas

Firma .....



**ANEXO D**

**ANÁLISIS DE REPORTES E INFORMACIÓN  
DE LEGAJOS DEL PERSONAL**

RELACION DE SERVIDORES(AS) BAJO EL REGIMEN LABORAL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 - MODALIDAD DE CONTRATADO  
 (AL 15 DE JULIO DE 2021)

NRO.	REGIMEN LABORAL	A_PATERNO	A_MATERNO	NOMBRE	FECHA DE INGRESO	DEPENDENCIA	UNIDAD	CARGO
1	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ABAMTO	BARBOZA VDA DE SALAZAR	ARMINDA	01/01/2007	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
2	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ABAMTO	CACHO	GONZALO	01/08/2009	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
3	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ACEIAS	BRIONES	MARCO ANTONIO	01/04/2014	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
4	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ACHAHUI	MEIRA	APARICIO	01/11/2005	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
5	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	AGUILAR	PARDO	EMMER ORLANDO	01/08/1997	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	HIDROMENSOR
6	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	AGUILAR	RAMOS	DANITZA LEYDA	01/09/2013	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
7	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	AGUIRRE	HIDALGO	JUANITA DEL PILAR	01/09/2005	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
8	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ALANYA	GRANADOS	DOÑA ISABEL	01/09/2010	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
9	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ALARCON	ALARCON	JOSE ANTONIO	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	HIDROMENSOR
10	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ALARCON	ALARCON	MARIA ISABEL	01/01/1998	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	AUXILIAR HIDROMETRICO
11	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ALARCON	ANCALLE	JULIO JAIME	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
12	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ALARICO	MAMANI	ROXANA ANGELICA	01/04/2017	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
13	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ALCOCER	ROSALES	HONORIO FIDEL	01/08/1994	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	HIDROMENSOR I
14	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ALFARO	MOROSA	EDITH MARIBEL	01/03/1997	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
15	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ALIAGA	AMES	LEONARDO	01/01/1996	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
16	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ALMEYDA	HUAPAYA	FRANCISCO FREDY	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	HIDROMENSOR I
17	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ALTAMIRANO	MELENDRES	JORGE ANTONIO	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
18	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ALVA	MURRIETA	JUAN CARLOS	01/01/2001	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
19	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ALVARADO	CAMACHO	CESAR ULIRICO	01/09/2017	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	HIDROMENSOR
20	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ALVARADO	OCHAVANO	HUMBERTO	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
21	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ALVAREZ	CAMPOMANES	BEATRIZ	01/09/2001	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
22	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ALVAREZ	DE MELGAREJO	LEONOR FATIMA	01/03/2002	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
23	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ALVAREZ	OLEMAR	VORIS ALFONSO	01/02/2012	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
24	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ALVAREZ	VILLALOBOS	ORRESTES EUDIPERTO	01/01/1994	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
25	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	AMASIFUEN	REATEGUI	MARILITH	01/04/2007	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
26	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ANQUISE	MAMANI	EDUARDO	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
27	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ANTON	RUIZ	ISABEL	01/01/1995	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
28	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	APARCANA	ALFARO	AMERICO ALBERTO	01/01/2010	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	HIDROMENSOR
29	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	APAZA	APAZA	EUGENIO	01/02/1988	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
30	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	APAZA	VILCA	FERNANDO	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
31	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	APOLINARIO	PIZARRO	NELSON FELIX	01/04/2010	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
32	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ARANA	MAMANI	ALBERTO JULIO	01/06/1997	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
33	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ARCHI	ARTICA	GLORIA CERLA	12/03/2019	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
34	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ARELLANO	NAVARRO	JORGE ERASMO	05/08/2002	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I

RELACION DE SERVIDORES(AS) BAJO EL REGIMEN LABORAL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 - MODALIDAD DE CONTRATADO  
 (AL 15 DE JULIO DE 2021)

NRO.	REGIMEN LABORAL	A_PATERNO	A_MATERNO	NOMBRE	FECHA DE INGRESO	DEPENDENCIA	UNIDAD	CARGO
35	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	AREVALO	CORAL	ROYER IBRAJIN	01/09/2016	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
36	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ARIAS	CARDENAS	EMILIANA ELIZABETH	16/04/2012	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
37	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ARIAS	GONZALES	MARY LUZ	01/01/2000	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
38	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ARRAMBA	PAJMA	ANIBAL	01/10/1987	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
39	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	AROSQUIPA	QUISPE	PERCY MIGUEL	01/06/2005	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
40	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ARRATEA	COAGUILA	FELIPE MILTHON	01/12/1997	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
41	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ARRIETA	PALACIN	MARIA ELENA	15/10/2018	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
42	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ARROYO	MENDEZ	EDITH LEONOR	01/03/2015	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
43	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ASCUE	DE QUISPE	FERMINA	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
44	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ASPALO	PIZURI	VICTOR HUGO	01/04/2017	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
45	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ASTO	RAMOS	MAXIMO	01/05/1993	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
46	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ATAHUA	CUJPA	ANASTASIO	01/10/1994	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
47	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ATAUCURI	SUTIERREZ	ANAMELVA	01/02/2013	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
48	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	AVENDAÑO	MENDIZABAL	MARIA CONSUELO	13/09/2019	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
49	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	AYROS	FAUSTINO	ZENAYDA OLINDA	01/06/2011	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
50	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	BACA	GALINDO	WALTER	01/09/1992	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
51	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	BALTAZAR	TORRES	AURISTELA SANTAS	12/11/2005	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
52	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	BARAZORDA	PALOMINO	LUCRECIA	01/06/2002	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
53	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	BARBARAN	SACURAY	MARIBEL	01/01/2011	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	HIDROMENSOR
54	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	BARRETO	SANCHEZ	MARITHA ELIZABETH	01/06/1997	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
55	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	BARRIGA	CAHUAS	FELIX ORLANDO	01/04/1998	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	AUXILIAR HIDROMETRICO
56	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	BAUTISTA	CABALLERO	MANUEL JHONY	01/04/2017	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
57	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	BECCERRA	GARCIA	ELENA	01/01/2000	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
58	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	BECCERRA	HERNANDEZ	NICIDA ESVERITA	01/01/2011	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
59	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	BEGAZO	HUARCA	SOCORRO MARGARITA	01/09/2018	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
60	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	BEGAZO	PICHA	ROSENDO EUDOCIO	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
61	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	BENAVIDES	GALVEZ	TEODOSIA	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
62	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	BENAVIDES	TEJADA	MARGARITA CRISTINA	01/05/1993	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
63	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	BENDEZU	HUAMAN	LUZ CLARA	01/01/2000	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
64	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	BENDEZU	TRILLO	IVAN RICHARD	01/06/2002	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
65	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	BERNALES	USHIÑAHUA	LALY	01/09/2014	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
66	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	BERRIOS	DUEÑAS	CESAR DARIO	01/07/1993	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	AUXILIAR HIDROMETRICO
67	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	BERROSPÍ	HUARANCA	SONIA SOFIA	01/10/2007	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	HIDROMENSOR I
68	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	BERRU	EPAZO	PEDRO ISIDRO	01/01/1993	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	HIDROMENSOR

RELACION DE SERVIDORES(AS) BAJO EL REGIMEN LABORAL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 - MODALIDAD DE CONTRATADO  
 (AL 15 DE JULIO DE 2021)

NRO.	REGIMEN LABORAL	A_PATERNO	A_MATERNO	NOMBRE	FECHA DE INGRESO	DEPENDENCIA	UNIDAD	CARGO
69	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	BERRU	ERAZO	SEGUNDO MARIO	01/03/2017	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
70	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	BOLIVAR	NINASIVIRCHA	SIMON ADOLFO	01/09/2013	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
71	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	BRICEÑO	CAHUANA	LIZ KARINA	01/02/2012	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
72	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	BIUSTAMANTE	ESTELA	ELDA BETSABE	01/02/2003	DIRECCION ZONAL 10	DIRECCION ZONAL 10	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
73	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CABANILLAS	ASTO	JOSE ANIBAL	01/03/1996	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
74	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CABELLO	LEON DE LLACSA	EUMELIA	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
75	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CACERES	FLORES DE PARCO	MAREQUIITA	01/05/1997	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
76	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CACERES	RAMIREZ	IRENE AGRIPINA	01/07/2005	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
77	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CAHUIN	ZEVALLOS	YERTON LUIS	01/01/2004	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
78	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CAUSOL	SANTISTEBAN	JULIA	01/06/2014	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
79	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CALACHUA	APAZA	TOMASA GABINA	01/02/1996	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
80	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CALDERON	MELGAREJO	CARLOF	01/01/2004	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	HIDROMENSOR I
81	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CALDERON	YUPANQUI	JUAN CARLOS	01/02/2012	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
82	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CALISAYA	JACINTO	JORGE	01/11/1994	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
83	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CALLE	GARCIA	TEOFILO	01/07/2011	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
84	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CANAZA	CANAZA	GERMAN	01/09/1993	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
85	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CANGALAYA	BAUTISTA	TIFANI TERESA	01/09/2011	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
86	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CANGALAYA	LI	SOLEDAD MARCELINA	01/03/2017	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	HIDROMENSOR I
87	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CAÑO	ROMAN	JOSE LUIS	01/10/2004	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
88	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CAPARACHIN	SILVESTRE	KEVIN JUNIOR	01/08/2014	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	HIDROMENSOR I
89	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CARIHUAPOMA	BENAVIDES	LENIN PAUL	01/06/2016	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
90	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CARMIN	FERRER	ADAM	08/05/2018	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
91	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CARMIN	FERRER	CASIMIRO ADERIAN	01/01/1993	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	AUXILIAR HIDROMETRICO
92	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CARMIN	TEJADA	MARYLIN MILAGROS	01/08/2012	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	HIDROMENSOR I
93	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CARRPIO	ORTEGA	SERAFIN	01/04/1993	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
94	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CARRANZA	RAMOS	MARITZA ELISA	01/01/1996	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
95	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CARRILLO	MINGA	JUANA PAULA	01/02/1997	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	AUXILIAR HIDROMETRICO
96	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CASTAÑON	CONTRERAS	FERNANDO	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	HIDROMENSOR I
97	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CASTILLO	AVILA	HIPOLITO	01/09/1999	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
98	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CASTILLO	FLORES	DIOMAR HERNANDO	01/09/2017	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	HIDROMENSOR
99	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CASTILLO	YZAGUIRRE	MARILUZ ELEN	01/10/2015	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
100	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CASTRO	CHANCA	LUIS LIBERIO	01/03/2017	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	HIDROMENSOR I
101	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CASTRO	CHANCA	MARIELA LISDE	01/02/2011	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
102	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CASTRO	PEÑA	TATIANA DEL PILAR	15/10/2018	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO I



RELACION DE SERVIDORES(AS) BAJO EL REGIMEN LABORAL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 - MODALIDAD DE CONTRATADO  
(AL 15 DE JULIO DE 2021)

NRO.	REGIMEN LABORAL	A_PATERNO	A_MATERNO	NOMBRE	FECHA DE INGRESO	DEPENDENCIA	UNIDAD	CARGO
103	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CAYO	MOLINA	MARLENE	01/02/2012	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
104	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CCANIA	SEJE	FRANCISCO	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
105	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CCOPA	TORRES	PERCY	01/11/1997	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
106	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CENEPO	PINEDO	ANSELMO	01/01/1996	DIRECCION ZONAL 10	DIRECCION ZONAL 10	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
107	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CENTURION	SANCHEZ	JOSE ISAIAS	01/09/2005	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
108	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CHACON	COTRINA	JENNIFER ELVIS	01/11/2003	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	HIDROMENSOR
109	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CHAVARRIA	GARCIA	AGUSTIN	01/01/2004	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
110	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CHAVARRIA	ZUNIGA	NOMALIA EMILIA	01/04/2006	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
111	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CHAVEZ	MUÑOZ	MARIA VIOLETA	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
112	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CHAVEZ	YNSA	LIZET LEYLA	01/11/1997	DIRECCION ZONAL 10	DIRECCION ZONAL 10	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
113	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CHILLCE	QUSPE	JUANA	01/02/1993	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
114	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CHILON	INFANTE	PAJUNO	01/10/1997	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
115	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CHIMBO	PALLA	RICARDO	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
116	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CHIROQUE	VALVERDE	BACILCA	01/09/1992	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
117	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CHONLON	BARRANTES	ROGER KINER	01/01/2008	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	HIDROMENSOR
118	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CHUANDAMA	UPIACHIHUA	KICO	01/07/2008	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
119	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CHUMBICO	TORRES	HILTER FERNANDO	01/09/2018	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
120	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CHUQUILANQUE	SEMBRETA	JUAN FERNANDO	01/01/1997	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	HIDROMENSOR
121	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CHUQUIPIONDO	DE TEDEO	MARIA NICOLAZA	01/10/1993	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
122	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CHURATA	BAUTISTA	ADOLFO	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
123	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CHURATA	SALLUCA	DONATO	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
124	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CIUMO	BRAVO	HORACIO	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
125	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	COAQUERA	CHAVEZ	ALICIA ESTHER	01/01/2001	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
126	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	COAQUIRA	MENDOZA	ROSALDO WASHINGTON	01/11/1992	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
127	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	COBOS	ISUIZA	AGLIBERTO	01/06/1994	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
128	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	COICA	BARRETO	JAIME JUAN	01/05/2007	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
129	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	COILA	JALLAHUI	JOEL	01/08/2010	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
130	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	COLLAZOS	VIZCARRA	MARCO HERNAN	02/01/1997	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
131	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	COLMENARES	JUAREZ	MARIA ESTHER	01/09/2018	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
132	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CONCHA	SALDAÑA	GUERCINDA LEY	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
133	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CONCHA	SALDAÑA	OTILIA MARIA	01/05/2013	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
134	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CONDORI	LARICO	YOLANDA VICTORIA	01/03/2007	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
135	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CONDORI	MARON	SONIA MARIA	01/02/2011	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
136	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CONTRERAS	CONTRERAS	VICTOR ELIAS	01/01/1999	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	HIDROMENSOR

RELACION DE SERVIDORES(AS) BAJO EL REGIMEN LABORAL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 - MODALIDAD DE CONTRATADO  
 (AL 15 DE JULIO DE 2021)

NRO.	REGIMEN LABORAL	A_PATERNO	A_MATERNO	NOMBRE	FECHA DE INGRESO	DEPENDENCIA	UNIDAD	CARGO
137	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CONTRERAS	RAMOS	FANNY	01/01/1996	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
138	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CORDOVA	BARDALES	REYNA RIMA	01/04/2008	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
139	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CORDOVA	CAJAS	CONSUELO SARA	01/06/2016	DIRECCION ZONAL 10	DIRECCION ZONAL 10	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
140	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CORDOVA	JUAREZ	MARCO ANIBAL	01/03/2017	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
141	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CORDOVA	PEÑA	LUIS BELTRAN	01/01/2001	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
142	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CORDOVA	VDA. DE TERRONES	GLORIA	01/01/1999	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
143	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CORDOVA	YALTA DE PISCO	ZULE ESTHER	01/01/1997	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
144	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CRUZADO	BENAVIDES	AMELIA DORIS	01/11/2015	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	HIDROMENSOR
145	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CRUZADO	BENAVIDES	ANGEL RAMIRO	01/04/1993	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	HIDROMENSOR
146	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CUBA	RICALDI	FLORA AMADORA	01/06/1999	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	HIDROMENSOR I
147	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CUELLAR	RAMOS	FELIX	01/05/1994	DIRECCION ZONAL 10	DIRECCION ZONAL 10	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
148	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CUEVA	LEIVA	MARUJITA	01/03/2002	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
149	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CUNYAS	BORIA	WALTER EDUARDO	01/07/2012	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	HIDROMENSOR I
150	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CURI	PALOMINO	LUCIO	01/10/1997	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
151	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	CUTIPA	CONDORI	LINA EMERTIA	01/01/1993	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
152	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	DEL AGUILA	LOZANO	ADAMER OSWALDO	01/03/2017	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
153	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	DEL AGUILA	RODRIGUEZ	CESAR AUGUSTO	01/06/2017	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	HIDROMENSOR
154	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	DEL AGUILA	SAAVEDRA	VICTOR HUGON	01/01/1999	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
155	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	DELGADO	DE LA CRUZ	SANTOS EULOGIO	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	HIDROMENSOR I
156	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	DEZA	DE SILVA	MARIA DOLORES	01/05/1997	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
157	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	DEZAR	ROSILLO	CESAR AUGUSTO	01/02/1997	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
158	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	DIÁZ	CHUMPTAZ	ALEX WILLIAN	01/10/2005	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
159	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	DIÁZ	DE ZVIETCOVICH	LEOVINA	01/04/1995	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	HIDROMENSOR
160	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	DIÁZ	FLORES	EDITH GENOBEVA	01/09/2011	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	HIDROMENSOR
161	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	DIÁZ	FLORES	MERY LILIAN	01/07/2014	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
162	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	DOMINGUEZ	BALLESTROS	BEATRIZ	01/06/2006	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
163	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ENCARNACION	EVANGELISTA	DAVID ENRIQUE	01/01/1997	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	HIDROMENSOR I
164	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ENRIQUEZ	CARDENAS DE CARDENAS	NELIDA ALINDA	01/06/2014	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
165	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ENRIQUEZ	FUENTES	MANUEL EDUARDO	01/01/1998	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
166	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ESCOBEDO	HUAYLAPUMA	MARLENY	01/12/2010	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
167	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ESCOBEDO	LINARES	LILY VIRGINIA	01/12/2012	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
168	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ESPINOZA	GUILLEN	CRISTINA	01/02/2000	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
169	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ESPINOZA	PANCORBO	CIRO ALEJANDRO	01/09/2018	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	HIDROMENSOR
170	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ESTRADA	CALDERON	JOSE GABRIEL	01/05/1998	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II

RELACION DE SERVIDORES(AS) BAJO EL REGIMEN LABORAL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 - MODALIDAD DE CONTRATADO  
 (AL 15 DE JULIO DE 2021)

NRO.	REGIMEN LABORAL	A_PATERNO	A_MATERNO	NOMBRE	FECHA DE INGRESO	DEPENDENCIA	UNIDAD	CARGO
171	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ESTRADA	MENDOZA	ROSA ZORAIDA	01/09/2003	DIRECCION ZONAL 10	DIRECCION ZONAL 10	HIDROMENSOR
172	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ESTRELLA	SAMDOVAL	JHAICSON GILBERTO	01/09/2017	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
173	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	FABABA	SUIZA	EMILCER	01/04/2016	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
174	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	FERIA	ESCOBEDO	OBER AURELIO	01/01/1998	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	AUXILIAR HIDROMETRICO
175	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	FIGUEROA	MEJIA	EUGENIO ROSAS	01/04/1996	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
176	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	FLORES	IZQUIERDO	ALIDA	01/12/1999	DIRECCION ZONAL 10	DIRECCION ZONAL 10	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
177	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	FLORES	LOPEZ	FANY	01/11/1996	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
178	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	FLORES	MOTTA	MARIA PASCUALA	01/01/1995	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	HIDROMENSOR
179	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	FLORES	PAREDES	FELIPE	01/10/2015	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
180	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	FLORES	ROJAS	TARITA	01/09/1998	DIRECCION ZONAL 10	DIRECCION ZONAL 10	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
181	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	FLORES	RUIZ	KENETT	01/03/2010	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
182	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	FLORES	SANCHEZ	LUZ ANGELICA	01/10/2003	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	HIDROMENSOR I
183	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	FLORES	VDA DE MACHACA	TERESA	01/01/1996	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
184	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	FRANCO	VELASQUEZ	EULOGIA MARGARITA	01/01/1999	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
185	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	FRAQUITA	SACCI	VIRGINIA ADRIANA	01/01/2009	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
186	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	FULCA	CHANCHARI	JAIRO	01/09/2018	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
187	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	GALAN	PAZO	SANTOS CARLOS	01/11/2005	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
188	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	GALLEGOS	MAMANI	MARIO	01/01/1993	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
189	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	GAMARRA	AROTAYPE	JUANA	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
190	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	GAMBOA	DE HIDALGO	TEODORA	01/01/1994	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
191	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	GARCIA	CESPEDES	ANASTACIO	01/05/1995	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	HIDROMENSOR
192	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	GARCIA	CORTEZ	YOAMA FIORELA	01/08/2004	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
193	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	GARCIA	DE LA CRUZ	JULIAN PEDRO	01/02/1997	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
194	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	GARCIA	GARCIA	LURDES	01/09/2016	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
195	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	GARCIA	HUAYTA	LILLYESELA	01/05/2002	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
196	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	GARCIA	PEÑA	CARLOS ALFREDO	01/11/2018	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
197	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	GARCIA	TAYPE	NOELIA GERALDY	15/10/2018	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
198	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	GODOY	VIZARRETA	RODRIGO	01/11/2010	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
199	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	GOMEZ	FLORES	EPIMACCO ALEJANDRO	01/09/2009	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	HIDROMENSOR I
200	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	GOMEZ	MEÑA	DAGOBERTO	01/02/1997	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
201	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	GONZALES	GUERRA	JUAN FERNANDO	01/02/1993	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
202	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	GONZALES	IZQUIERDO	FLORA	01/01/1994	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	AUXILIAR HIDROMETRICO
203	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	GONZALES	VILELA	DELIA	01/03/1993	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
204	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	GONZALES	YANEZ	SUSANA TEODOCIA	01/05/2013	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II

RELACION DE SERVIDORES(AS) BAJO EL REGIMEN LABORAL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 - MODALIDAD DE CONTRATADO  
(AL 15 DE JULIO DE 2021)

NRO.	REGIMEN LABORAL	A_PATERNO	A_MATERNO	NOMBRE	FECHA DE INGRESO	DEPENDENCIA	UNIDAD	CARGO
205	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	GONZALEZ	MAGUIÑA	PACENCIA BERTILIA	01/10/2003	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
206	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	GRIALVA	SOTO	GRACIELA YOLANDA	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
207	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	GUERRA	CARDENAS	MANUEL	01/01/2009	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
208	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	GUTIERREZ	PONCE DE LEON	EDGAR	01/01/1999	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
209	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	GUTIERREZ	ZAVALA	ALEX EDGAR	01/01/2016	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
210	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HANCO	CHUMACERO	LILIAN FANNY	01/05/2015	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
211	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HERRERA	BAUTISTA	CONSUELO	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
212	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HIBALLANCA	NINA	FRANCISCO	01/04/2017	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	HIDROMENSOR
213	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HIDALGO	ALCANTARA	MAXIMINO STEIMBECK	01/07/1989	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
214	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HILARIO	FUERTE	YOLANDA	01/04/2012	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
215	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HINOJOSA	DEL CARPIO	MARLENI JUANA	01/01/2007	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
216	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HITO	VERA	RUFINO	01/04/1992	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
217	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HORNA	SAAVEDRA	LUSMILA ISABEL	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
218	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HOYOS	PEREZ	ELEVILDES	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
219	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HUACCASI	HUANCA	GREGORIO ENRIQUE	01/08/2010	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
220	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HUACCHA	ESTRADA	JOSE RICARDO	01/01/1996	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
221	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HUACCHA	GAUVEZ	LUIS HUAMBERTO	01/08/2009	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
222	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HUACHANI	HUACHANI	SERGIO	01/01/1996	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
223	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HUACHO	SOLIS	VICTOR	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
224	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HUAMAN	CHUQUIPOMA	LENER JACOB	01/04/2016	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	HIDROMENSOR
225	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HUAMAN	CHUQUIPOMA	RUTH JAQUELIN	01/10/2013	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	HIDROMENSOR
226	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HUAMAN	DAMIAN	SERGIO DIMAS	01/10/2003	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
227	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HUAMAN	HUALPA	MARIO JESUS	01/01/1997	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
228	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HUAMAN	ROMAN	VICTOR GABRIEL	01/09/1994	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
229	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HUAMAN	VERA	RAUL	01/08/2012	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	HIDROMENSOR
230	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HUAMANI	HUAMAN	SOCORRO	01/04/2013	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
231	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HUANACUNI	CHOQUE	HALAINA ARMINDA	03/02/2015	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
232	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HUANAY	SALAS	CARLOS EUGENIO	01/05/1993	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
233	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HUARACHA	COVARRUBIAS	PETRONILA	01/10/2007	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
234	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HUARACHI	MAMANI	ANDRES	01/06/1993	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
235	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HUANANCA	YARASCA	EDITH	16/07/2008	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
236	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HUARCAYA	CHIPANA	MAX ROBERTO	01/09/2018	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
237	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HUARI	ASTOCONDOR	JORGE IOEL	01/04/2005	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
238	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HUAYANAY	GALLARDO	IGOR CHARLES	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	HIDROMENSOR I

RELACION DE SERVIDORES(AS) BAJO EL REGIMEN LABORAL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 - MODALIDAD DE CONTRATADO  
 (AL 15 DE JULIO DE 2021)

NRO.	REGIMEN LABORAL	A_PATERNO	A_MATERNO	NOMBRE	FECHA DE INGRESO	DEPENDENCIA	UNIDAD	CARGO
239	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HUAYHUA	CASTRO	DIONISIA ELVA	01/09/2010	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
240	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HUERTA	RONDAN	VICTORINO ALFONSO	01/01/2002	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
241	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HUILCA	MAYO	EMETERIO	01/09/1994	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	HIDROMENSOR
242	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HUILCA	PUMA	VALENTIN	01/09/1984	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	AUXILIAR HIDROMETRICO
243	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HUMPIRE	MAMANI	FRANCISCO	01/03/1993	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
244	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	HURTADO	CHALCO	CRISTOBAL	01/07/2008	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
245	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ICHACCAYA	VELARDE	NESTOR SIMION	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
246	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	IDROGO	DAVILA	JOSE DANTE	01/06/1999	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
247	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	INCACARI	COAQUIRA	ROMANA	01/04/2002	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	HIDROMENSOR I
248	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	INCACARI	VARGAS	EDSON MIGAIL	01/02/2012	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	HIDROMENSOR I
249	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	INGA	AGUIRRE	YOLY JHOVANNA	01/10/2015	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
250	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	IRARICA	RAMIREZ	ANGEL	10/01/1993	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
251	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	JACINTO	APAZA	HUGO RENE	01/01/1998	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	AUXILIAR HIDROMETRICO
252	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	JACINTO	JACINTO	HUGO	01/09/1994	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	HIDROMENSOR I
253	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	JARAMILLO	CUEVA	LUBBERTINA	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
254	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	JIMENEZ	QUILLE	ROSAMEL	01/08/2000	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
255	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	JIMENEZ	SEGURA	ZONIA NERDYA	04/01/1997	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	HIDROMENSOR
256	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	JULON	CARRANZA	VICTORINO	01/05/1992	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
257	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	JURADO	MUÑOZ	JUAN REINALDO	01/01/2000	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
258	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	LAGUNA	ALEJO	ANTONIO EMILIANO	01/05/2007	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
259	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	LAIMA	LUQUE	ELIZABETH	01/08/2000	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
260	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	LAIRA	TICONA	FELIPE	01/09/2006	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
261	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	LAIRA	VILCAPAZA	LINO ELEUTERIO	01/01/1995	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	HIDROMENSOR I
262	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	LAZARO	CUEVA	ROXANA ELIZABETH	03/02/2015	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	AUXILIAR HIDROMETRICO
263	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	LAZARO	MALPICA	CRISOLOGO	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
264	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	LAZO	GARCIA	GINA MALENA	01/03/2017	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
265	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	LEZAMA	ABARTO	TITO CRUZ	01/01/1999	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
266	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	LIGUE	VILCA	FRANCISCO	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
267	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	LIGUE	VILCA	VICTOR MARIANO	01/07/1992	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	HIDROMENSOR
268	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	LIMAHUAYA	CENTENO	CRUZ	01/09/2015	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	HIDROMENSOR
269	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	LIMAYMANTA	BAUDEON	MARINA PRIMITIVA	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
270	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	LINARES	RAMOS	OLGA ISABEL	01/09/1995	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
271	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	LIVIAS	TOCOTO	GERONIMO	01/03/1993	DIRECCION ZONAL 10	DIRECCION ZONAL 10	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
272	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	LIZANA	CRUZ	EDITH	01/06/2014	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO I

RELACION DE SERVIDORES(AS) BAJO EL REGIMEN LABORAL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 - MODALIDAD DE CONTRATADO  
 (AL 15 DE JULIO DE 2021)

NRO.	REGIMEN LABORAL	A_PATERNO	A_MATERNO	NOMBRE	FECHA DE INGRESO	DEPENDENCIA	UNIDAD	CARGO
273	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	LIQUE	TANTALEAN	WILSON ALBERTO	01/01/1993	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
274	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	LOAIZA	MONROY	ABELARDO	01/11/2011	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
275	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	LOAYZA	PARIONA	GIOVANNA DEL PILAR	01/06/2017	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
276	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	LOMAS	ARIBAMA	JAMES	01/01/2015	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
277	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	LOPEZ	FERNANDEZ	CONSTANTINO	01/09/2016	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	AUXILIAR HIDROMETRICO
278	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	LOPEZ	HUAMAN	FLOR DE MARIA	01/09/2017	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
279	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	LOPEZ	VILCA	VISERIA LUISA	01/10/2007	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
280	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	LORENZO	REYES	REYNA	01/01/1985	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	HIDROMENSOR I
281	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	LUCAS	ARTEAGA	MERCEDES SONIA	01/11/2003	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
282	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	LUDEÑA	VENTEMILLA	LORENA	15/10/2018	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
283	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	LUIVO	QUISPE	RAQUEL YANINA	01/05/2002	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	AUXILIAR HIDROMETRICO
284	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MACHACA	HUAMANI	GREGORIO	01/01/2000	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
285	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MACHADO	HUAMAN	ZOLESI MARVI	01/07/2004	DIRECCION ZONAL 10	DIRECCION ZONAL 10	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
286	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MACHICADO	LIMACHI	FRANCISCO	01/09/2004	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
287	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MADUÑO	VILCATOMA	CALDEMIR	01/09/2018	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
288	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MAUJAN	HUAMAN	FELIX	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	AUXILIAR HIDROMETRICO
289	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MALDONADO	GOMEZ	JOSE ANTONIO	01/11/2015	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
290	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MAMANI	CAHUACHIA	PAUJINO	01/07/1992	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
291	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MAMANI	CHECALLA DE RAMOS	FLORENTINA	01/02/2003	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
292	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MAMANI	CHOQUE	GHERSON EDER DAVID	01/01/1995	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
293	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MAMANI	CLAVIJO	BASILIA	01/04/1998	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
294	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MAMANI	COAQUIERA	ALFONSO PABLO	01/06/2002	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
295	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MAMANI	COAQUIRA	CONCEPCION	01/08/1997	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	HIDROMENSOR I
296	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MAMANI	COAQUIRA	YURI	01/01/2003	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
297	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MAMANI	DE SALCEDO	CATALINA	01/04/1992	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
298	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MAMANI	HUANCA	ELIZABETH	01/02/2010	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
299	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MAMANI	SABANAYA	DENIS	15/10/2018	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
300	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MAMANI	TICONA	GENARO RICARDO	01/07/2002	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	HIDROMENSOR
301	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MAMANI	VIZCARRA	QUELVIN RODOLFO	01/08/2000	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
302	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MANAYAY	SANCHEZ	MANUEL INOCENTE	01/08/2005	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
303	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MANCHEGO	VALDEZ	SWAEL MANUEL	01/03/2003	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
304	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MANOSALVA	CHICOMA	CARMEN ROSA	01/01/1998	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
305	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MANTARI	CARDENAS	LAZARO JORGE	01/02/2000	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
306	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MANZANO	SANCHEZ	JULIO CESAR	01/01/1997	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	HIDROMENSOR

RELACION DE SERVIDORES(AS) BAJO EL REGIMEN LABORAL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 - MODALIDAD DE CONTRATADO  
(AL 15 DE JULIO DE 2021)

NRO.	REGIMEN LABORAL	A_PATERNO	A_MATRTERNO	NOMBRE	FECHA DE INGRESO	DEPENDENCIA	UNIDAD	CARGO
307	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MANZANO	SANCHEZ	LUIS ENRIQUE	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
308	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MARCELO	SUASNABAR	ADRIAN	01/07/2005	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
309	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MARIÑO	VASQUEZ	JOSUE MANUEL	01/08/2002	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
310	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MARTINEZ	AGUILAR	ADELEINE	01/01/2011	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
311	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MATALLANA	MESTA	LUIS ALBERTO	01/11/2006	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
312	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MATEO	MACURI	JOSE HERLESS	01/01/2004	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
313	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MEDINA	ESPINOZA	ENSO RONALD	01/07/2015	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
314	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MEDINA	MOSTACERO	CESAR RAIMUNDO	01/09/2018	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
315	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MEDINA	PAZ	CARLOS SRAEL	01/09/2010	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
316	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MEJIA	MEJIA	JULIO CRISPIN	01/11/1999	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
317	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MELGAR	SANCHEZ	MARCELINA CAROLINA	01/07/2016	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
318	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MELGAREJO	VALDEZ	ANA MARIA	01/08/2003	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
319	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MEÑA	ARGUEDAS	LUIS ANGEL	01/06/2011	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
320	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MEÑA	TASSO	IRE DELIA	01/06/2010	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
321	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MENDOZA	AGUILAR	JUSTA	01/01/1996	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
322	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MENDOZA	DE GUTIERREZ	MAURA	01/10/2003	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
323	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MENDOZA	MAGARIÑO	JESUS GRABIEL	01/03/2017	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
324	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MENDOZA	PONCE	AMARILDO	01/04/1999	DIRECCION ZONAL 10	DIRECCION ZONAL 10	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
325	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MENESES	ONTON	VJADIMIR ALBERTO	01/09/2018	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
326	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MERCEDES	TEJADA	CERVILION NAPOLEON	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
327	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MILLA	ZELAYA	MARIA RENE	01/07/1994	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
328	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MIRANDA	LUJAN DE ROCCATAGLIATA	TERESA MERCEDES	01/01/2004	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
329	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MOLINA	CANCHANIYA	VILMA	01/01/1998	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
330	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MONTENEGRO	MENDOZA	JOVITA MARGARITA	01/04/2010	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
331	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MONTENEGRO	RODRIGUEZ	BEDER	01/06/2002	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
332	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MONTESINOS	ALIAGA	ELSA ELIZABETH	01/01/1996	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
333	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MORI	FERNANDEZ	CARLOS ENRIQUE	01/12/2006	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	HIIDROMENSOR
334	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MORI	FERNANDEZ	JULIO CESAR	01/03/1994	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
335	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MORON	DE LA TORRE	MADELEINE HILDA	01/09/1999	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
336	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MUÑOZ	VIVAS	JHONY GERBERT	01/06/2008	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
337	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MURCIA	VILLACORTA	LEOPOLDO DANTE	01/05/2012	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
338	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MURCIA	VILLACORTA	MARIA CAROLINA	01/11/2018	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	HIIDROMENSOR
339	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	MURGUIA	DELGADO	LUIS RAMIRO	01/05/2007	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
340	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	NAPANGA	MARTINEZ	LIDIA MONICA	01/07/2013	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO II

RELACION DE SERVIDORES(AS) BAJO EL REGIMEN LABORAL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 - MODALIDAD DE CONTRATADO  
(AL 15 DE JULIO DE 2021)

NRO.	REGIMEN LABORAL	A_PATERNO	A_MATERNO	NOMBRE	FECHA DE INGRESO	DEPENDENCIA	UNIDAD	CARGO
341	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	NARRO	VALDIVIA	ELITA ADELINA	01/06/1986	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
342	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	NINA	LLANOS	PASTORA	01/07/1998	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	AUXILIAR HIDROMETRICO
343	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	NINARAQUE	VALDEZ	JOSE DE CALAZANS	01/03/2006	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
344	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	NIÑO DE GUZMAN	POMA	CAROLINA ESTHER	01/05/2013	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
345	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	NOA	CONDORI	DOLORESA	01/01/1995	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
346	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	NUÑEZ	QUEVEDO	IJUANA MARIA	01/01/1997	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	AUXILIAR HIDROMETRICO
347	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ÑAHUI	PEÑA	URIEL	01/01/1995	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
348	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	OBRADOVICH	CAYLAHUI	JUAN CARLOS	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
349	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	OIEDA	CHAMPI DE LOPEZ	LOURDES	01/10/2008	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	HIDROMENSOR
350	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	OLIVARES	SOTO	VICTORIA ROSA	01/04/2012	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	HIDROMENSOR I
351	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	OLORTEGUI	VALDERRAMA	SEGUNDO RAFAEL	01/03/2017	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
352	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ORDOÑEZ	PONCE	WALTER TITO	01/01/2002	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
353	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	OROYA	CISNEROS	ROGER	01/06/2016	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
354	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	OSCANOA	NUÑEZ	FREDY	01/01/1995	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
355	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PACAYA	BARDALES	GIOVANITA NATALIA	01/03/2017	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
356	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PACHECO	AGUIJAR	NILDA MARIELA	01/11/2016	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
357	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PALOMINO	CHOQUE	CESAR	01/04/1995	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	HIDROMENSOR
358	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PALOMINO	LAZO	PAIJUNA MARTHA	01/01/1999	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
359	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PAREDES	FERNANDEZ	JHONNY ANGEL	01/05/2007	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	HIDROMENSOR I
360	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PAUCAR	QUIBPE	WASHINGTON	01/10/2016	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
361	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PAYHUANCA	REYES	VICTORIA	01/01/1995	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
362	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PEÑA	CAMPAÑA	SOLINKA ELIZABETH	01/02/2012	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
363	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PEÑA	DE GARCIA	ONORIA	01/06/2011	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
364	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PEÑA	HUAMAN	GREGORIA BERNARDINA	01/01/1999	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
365	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PEÑA	RODRIGUEZ	SIXTO PAPI	01/01/1998	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	HIDROMENSOR
366	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PERALES	YABAR	LEONOR MERCEDES	07/02/2007	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
367	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PEREZ	DE LA CRUZ	EDWARD YDELMIR	01/03/2013	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
368	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PEREZ	CASTILLO	TEOFISTO	01/08/2001	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
369	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PEREZ	DIAZ	BLANCA FLOER	01/09/1996	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
370	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PEREZ	FLORES	HERMENEGILDO	01/07/1995	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
371	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PEREZ	LLOCLLA	MARITHA BACILIA	01/02/2002	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	HIDROMENSOR
372	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PEREZ	LUJAN	ELBY WYAN	01/09/2018	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
373	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PEREZ	VILLACORTA	BILMA	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
374	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PIÑEDO	BARBERA	ESTELA	01/05/1997	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO I



RELACION DE SERVIDORES(AS) BAJO EL REGIMEN LABORAL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 - MODALIDAD DE CONTRATADO  
 (AL 15 DE JULIO DE 2021)

NRO.	REGIMEN LABORAL	A_PATERNO	A_MATERNO	NOMBRE	FECHA DE INGRESO	DEPENDENCIA	UNIDAD	CARGO
375	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PINEDO	GARCIA	PAQUITA	01/06/2008	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
376	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PINEDO	RIOS	AYDA	01/01/1995	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
377	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PINO	CABRERA	NESTOR HILARION	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
378	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PIZARRO	OVIEDO	HERADIO ZENON	01/02/1998	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
379	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PIZARRO	ZARATE	PEDRO LEON	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
380	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	POMA	DE LANCHIPA	YOLANDA IJANA	01/06/2016	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
381	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	POMACAJA	FELICIANO	AMARILDO MAXIMILIANO	01/01/2009	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
382	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PORTAL	SIHUIN	ROSA NEIL	01/02/2000	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
383	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PRADO	GRANDEZ	ERNESTO	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
384	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PRIETO	MEDINA	JOSE SANTOS	01/01/2000	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
385	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PUJICO	HUACH-HUA	IRIS YOSSELYN	01/06/2017	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
386	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	PUJAY	ESPINOZA	GABRIEL TEOCOCIO	01/01/1994	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
387	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	QUEA	SOLORZANO	VIRGINIA	01/05/2007	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
388	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	QUICHCA	DE MARQUINA	JULIA RAQUEL	01/01/2015	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
389	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	QUIROZ	DAZ	NAIN ODNONCTO	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
390	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	QUISPE	CABANA	TORIBIO	01/08/1994	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	AUXILIAR HIDROMETRICO
391	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	QUISPE	CHOCUE	BENICIO	13/03/2019	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
392	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	QUISPE	CHUMBILE	JUAN BENITO	01/07/1999	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
393	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	QUISPE	COAQUIRA	PAULINO	01/05/2007	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	HIDROMENSOR I
394	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	QUISPE	CORILLA	DOMETILA	01/06/1994	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
395	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	QUISPE	CUTIPA	MERCEDES YOLANDA	01/06/2015	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
396	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	QUISPE	LUPACA	LUZME ESTHER	01/08/1997	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	AUXILIAR HIDROMETRICO
397	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	QUISPE	MAQUERA	SIDRO	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	HIDROMENSOR I
398	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	QUISPE	RAMOS	MONICA	01/10/1997	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
399	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	QUISPE	SAIRTUPA	ESMERALDA	01/01/2009	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
400	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	QUISPE	SONCCO	LUZ DELIA	01/03/2017	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
401	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	QUISPE	TICONA	VALENTINA CERMILA	01/09/1999	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
402	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	QUISPE	VALDIVIA	EXCEQUIEL MAGNO	01/01/1994	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
403	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	QUISPE	VALDIVIA DE QUISPE	CLARA SARTA	01/03/2006	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
404	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	QUISPE	VARGAS	ELBIO	01/10/2010	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
405	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	RAMIREZ	ALVARADO	VERANICA FELICITAS	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
406	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	RAMIREZ	CHUNG	JORGE LANGLEMBERG	01/01/2009	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
407	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	RAMIREZ	GOMERO	GENARDO PEDRO	01/01/2002	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
408	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	RAMIREZ	PUTPAÑA	HUGO	01/02/1992	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO II

RELACION DE SERVIDORES(AS) BAJO EL REGIMEN LABORAL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 - MODALIDAD DE CONTRATADO  
(AL 15 DE JULIO DE 2021)

NRO.	REGIMEN LABORAL	A_PATERNO	A_MATERNO	NOMBRE	FECHA DE INGRESO	DEPENDENCIA	UNIDAD	CARGO
409	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	RAMOS	ARCE	GODOFREDO JOSE	01/06/2016	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
410	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	RAMOS	CUEVA	MARIELA	01/09/2018	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
411	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	RAMOS	LEON	ADAN FORTUNATO	01/01/1993	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
412	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	RAMOS	RAMOS	LUIS ALBERTO	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
413	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	RANGEL	GUERRERO	HOOPER REMBERTO	01/01/1995	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	HIDROMENSOR
414	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	RANGEL	GUERRERO	LUVINDA ANABEL	01/01/2000	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
415	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	RANILLA	TACO	LIVIA ULDARICA	01/01/2003	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
416	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	RAPRAY	LEIVA	AMERICO CESAR	01/06/2008	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
417	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	RAVICHAGUA	TORIBIO	ANICETO EFRAIN	01/01/1995	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
418	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	RAYMONDI	ROMERO	YANET ESMERALDA	01/07/2007	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
419	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	REATEGUI	AIMANI	EDSA	01/02/2005	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
420	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	REYES	MMAMANI	MARGAL CAYO	01/02/1999	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
421	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	RIOS	MENDOZA	JUAN LUIS	01/02/2007	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
422	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	RIVERA	CUETO	EUIDA ELVIRA	01/10/1997	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
423	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	RIVERA	TRIPUL	LUIS HUMBERTO	01/03/2017	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
424	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	RIVEROS	ARANIBAR	JUAN CARLOS	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	HIDROMENSOR
425	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ROCANO	ALMEIDA	RUTH MERY	01/07/2009	DIRECCION ZONAL 10	DIRECCION ZONAL 10	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
426	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	RODRIGUEZ	CHAVEZ	JAMES JANNET	01/04/2017	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
427	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	RODRIGUEZ	COAGUILA	LIDIA GUADALUPE	01/11/2011	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
428	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	RODRIGUEZ	LOPEZ	SILVIA MARNELLY	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
429	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	RODRIGUEZ	RUJIZ	EMILIO	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
430	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ROJAS	ANDIA	MARCELINO LUCIANO	01/09/1993	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
431	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ROJAS	AQUINO	TERESA ANITA	01/04/2012	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	HIDROMENSOR I
432	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ROJAS	CELIS	ELENORA	01/08/2016	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
433	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ROJAS	CHUMBE	MILNER	01/01/2003	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
434	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ROJAS	DE LA ZOTA	HENRY ANTONIO	01/10/1999	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
435	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ROJAS	DURAND	ANA MARIA	01/07/1998	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
436	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ROJAS	RAHUENRIPA	ROSA ROCIO	01/07/1997	DIRECCION ZONAL 10	DIRECCION ZONAL 10	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
437	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ROJAS	OLIMBO	CILA	01/08/1998	DIRECCION ZONAL 10	DIRECCION ZONAL 10	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
438	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ROJAS	RUCOBA	JUANA	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
439	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ROMAN	TRINIDAD	NESTOR	01/03/2009	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	AUXILIAR HIDROMETRICO
440	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ROMERO	JULCA	ROBERTO ALEXANDER	01/01/2016	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
441	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ROMERO	MALDONADO	IVETTE VIVIANA	01/06/2017	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
442	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ROMERO	MEJIA	RAMON	01/07/2010	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	OBSERVADOR METEOROLOGICO III

RELACION DE SERVIDORES(AS) BAJO EL REGIMEN LABORAL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 - MODALIDAD DE CONTRATADO  
 (AL 15 DE JULIO DE 2021)

NRO.	REGIMEN LABORAL	A_PATERNO	A_MATERNO	NOMBRE	FECHA DE INGRESO	DEPENDENCIA	UNIDAD	CARGO
443	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ROSALINO	OSTOS	LAURA ELIZABETH	15/08/1996	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
444	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ROSAS	SANDOVAL	VICTORIA VIRGINIA	01/10/1995	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
445	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	RUCOBA	CHUMBE	RENE	01/03/1997	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
446	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	RUIZ	DE ESTRADA	HILMER	01/08/2003	DIRECCION ZONAL 10	DIRECCION ZONAL 10	HIDROMENSOR
447	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SAAVEDRA	ZAMORA	PACIONA	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
448	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SALAS	COLLAZOS	NAVSI MAYSI	01/11/2018	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
449	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SALCEDO	PALOMINO	TEODOCIA BENEDICTA	01/09/2018	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
450	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SALDAÑA	GARCIA	ARMANDO	01/05/2010	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
451	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SALDAÑA	TORRES	AURELIO	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
452	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SALDAÑA	TUCTO	ALICIA LISSET	01/09/2014	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
453	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SALGUEDO	CARRUAYALLE	CECILIA CELINA	01/11/2015	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
454	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SALGUERO	CONTRERAS	DONATO GUILLERMO	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
455	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SALVADOR	OLAECHEA	JOSE LINARES	01/01/2005	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
456	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SALVADOR	ORTIZ	WILLIAM MIKE	01/01/2007	DIRECCION ZONAL 10	DIRECCION ZONAL 10	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
457	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SAMPAYA	VELA	MARIA EMELINA	01/07/1996	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
458	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SANCHEZ	ATOCHÉ	EFREN	01/02/1997	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
459	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SANCHEZ	CUEVA	VILMA MARIELA	01/01/2000	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
460	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SANCHEZ	GODOY	MARIA LUISA	01/12/2010	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	HIDROMENSOR
461	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SANCHEZ	HUAMANI	MATEO BENIGNO	01/02/1996	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	HIDROMENSOR
462	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SANCHEZ	PAZ	SANTIAGO	01/05/2008	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
463	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SANCHEZ	ROJAS	JORGE LUIS	01/01/2000	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
464	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SANCHEZ	RUIZ	ARACELY	01/09/2018	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
465	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SANI	QUISPE	ELSA	01/09/2017	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
466	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SANTANA	BARRETO	MERCEDES TRINIDAD	01/08/2017	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
467	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SANTANDER	SANCHEZ	SILVIA VERONICA	01/01/2014	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	HIDROMENSOR I
468	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SANTIAGO	MATEO	AQUILES	09/01/1994	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
469	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SANTOS	DE SOTO	ISABEL	01/02/1999	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
470	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SARMIENTO	VARGAS DE CHONTA	MORAYMA LUZ	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
471	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SERRANTES	DE PEREZ	SANDRA SILVIA	01/01/1995	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
472	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SERRATO	VIGIL	MIGUEL ANGEL	01/04/2015	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
473	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SILVA	VILLEGAS	ALEXANDRA ESMI	01/04/2015	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
474	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SINARAHUA	SERVAN	PEDRO	01/04/1998	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
475	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SORIANO	PALOMINO	VICTOR CESAR	01/06/1996	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
476	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SOTO	SALCEDO	SERAPIO FILOMON	01/01/2000	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO II

RELACION DE SERVIDORES(A/S) BAJO EL REGIMEN LABORAL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 - MODALIDAD DE CONTRATADO  
 (AL 15 DE JULIO DE 2021)

NRO.	REGIMEN LABORAL	A_PATERNO	A_MATERNO	NOMBRE	FECHA DE INGRESO	DEPENDENCIA	UNIDAD	CARGO
477	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SOTO	ZANABRIA	HIPOUITO	01/08/2009	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
478	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SOTOMAYOR	YUGRA	JUANIA ROXANA PILAR	01/12/2013	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
479	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SULCA	SEGURA	MERY PATRICIA	01/05/2000	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
480	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	SUITTA	MAMANI	HERNALDO	01/09/2018	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
481	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	TACO	CHECCA	PASCUAL ERNESTO	01/09/2018	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
482	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	TAFUR	VASQUEZ	ELVA	01/03/2008	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
483	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	TAIRO	TTUPA	DONATA	01/07/1997	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
484	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	TAMBOR	DELAGUILA	BELARDES	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
485	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	TAMANTA	PEREDES	FLORIT	01/02/1995	DIRECCION ZONAL 10	DIRECCION ZONAL 10	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
486	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	TAPIA	QUISPE	CRISOSTOMO	01/02/2002	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	HIDROMENSOR
487	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	TAQUIRE	GUTIERREZ	RAUL EPIFANIO	01/10/2003	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
488	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	TAVARA	ARMESTAR	CARMEN MARTHA	01/01/1995	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
489	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	TELLO	MACAVILCA	ARNALDO MACKARTUR	01/05/1995	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
490	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	TOCTO	CAMPOS	MAGNA GLORIA	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
491	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	TOCTO	LOPEZ	ARNALDO	01/06/2008	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
492	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	TORREION	PIZANGO	JAMES DANTE	01/09/2018	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
493	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	TORRES	ARELLANO	JUAN JOSE	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
494	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	TORRES	CARDENAS	CIRILO FIDEL	01/11/2014	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	AUXILIAR HIDROMETRICO
495	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	TORRES	CHAVEZ	ALEJANDRO ESTANISLAO	01/02/1994	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	HIDROMENSOR
496	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	TORRES	FLORES	EDWIN HANS	01/01/1998	DIRECCION ZONAL 10	DIRECCION ZONAL 10	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
497	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	TORRES	GARCIA	MARTIN	01/01/2001	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
498	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	TORRES	LACHOS	JOSE CARLOS	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
499	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	TORRES	MACEDO	MARGARITA	05/04/1995	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
500	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	TORRES	REATEGUI	WALTER ARMANDO	01/09/2018	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
501	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	TOVAR	ABREGU	FIDEL	01/02/1993	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
502	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	TOVAR	TOMINCA	MARCELINO	01/01/1998	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
503	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	TRIGOSO	CASTRO	GLADIS	01/01/1995	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
504	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	TRIGOSO	RONCAL	FUIGENCIO	02/01/1995	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
505	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	TUCTO	CACHI	JOSEFINA	01/08/1994	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	HIDROMENSOR
506	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	TUNQUI	YAUURI	SILVIO	01/01/2004	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
507	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	UMBO	VILLEGAS	DORALIZA	01/07/1994	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
508	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	URBANO	AROTINCO	IGNACIO	01/09/2012	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	HIDROMENSOR
509	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	URBINA	CACHAY	WILDER	01/01/2006	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
510	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	URDAY	ARIAS	NORMA MARIUJ	01/07/2010	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II

RELACION DE SERVIDORES(AS) BAJO EL REGIMEN LABORAL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 - MODALIDAD DE CONTRATADO  
 (AL 15 DE JULIO DE 2021)

NRO.	REGIMEN LABORAL	A_PATERNO	A_MATERNO	NOMBRE	FECHA DE INGRESO	DEPENDENCIA	UNIDAD	CARGO
511	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	URETA	PARIQUA	LOURDES LUCILA	01/11/2004	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
512	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	USHIÑAHUA	VASQUEZ	JULIO	01/01/1994	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
513	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	USHIÑAHUA	YSUZA	MANUEL	15/09/1996	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
514	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	VALCARCEL	CAYANI	SAYRA AMALIA	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
515	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	VALDEZ	GAMARRA	MARIA DEL ROSARIO	01/04/2014	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
516	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	VALDIVIA	CJELLAR	JENNY AURELIA	01/01/1998	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
517	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	VARGAS	TANGO	ACELIZ	01/05/2008	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
518	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	VARGAS	ZAPATA	EMILIO	01/02/1994	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
519	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	VASQUEZ	AMARINGO	JAVIER	01/10/2007	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	HIDROMENSOR
520	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	VASQUEZ	CORTEZ	VIDAL	01/08/1994	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	HIDROMENSOR
521	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	VASQUEZ	LOPEZ	JOSE MANUEL	01/08/1997	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
522	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	VELA	RIVAS	GLORIA	01/04/2016	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
523	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	VELA	SAONA	MIRIA VIOLETA	01/07/1994	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
524	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	VELASQUEZ	CAPA	ZOLA MARIA	01/06/2004	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
525	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	VENTURA	CONDOR	MAURA	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
526	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	VERA	PEREZ	GLADYS ELIZABETH	01/06/1997	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
527	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	VIA	VALENZUELA	LUZMILA EIDA	01/02/2010	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
528	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	VILCA	BARBA	SALOMON	01/10/2001	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
529	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	VILCA	YANCAPALLO	JULIA SOCORRO	01/12/2013	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
530	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	VILCABANA	CARLOS	CAYETANO	01/01/1992	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
531	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	VILCAPAZA	MAMANI	ROYANA	13/03/2019	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
532	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	VILCHEZ	JIMENEZ	NANCY NIMECIA	01/07/2007	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
533	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	VILCHEZ	VEGA	AGUSTINA DEL PILAR	01/09/2018	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
534	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	VILLOBOS	VALDEZ	MORVA	01/01/1997	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
535	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	VILLANUEVA	SOTOMAYOR	BERNARDO ARTURO	01/02/2011	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	HIDROMENSOR I
536	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	VILLARROEL	FLORES	MIRTHA INES	01/11/2009	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	HIDROMENSOR I
537	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	VILLASANTE	CONDORI	DIOSCELINA	01/08/2001	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
538	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	VILLOSLADA	IZQUIERDO	NOE	01/01/2001	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
539	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	YBARRA	ALCALA	ANA LUCIA	01/01/1996	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
540	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	YSLA	YSLA	ADELAYDA EUCEBIA	01/01/1993	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
541	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	YUCRA	FLORES	GRISelda EDILBERTA	01/10/2013	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
542	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	YUPANQUI	DE SOTO	VILMA	01/04/1996	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
543	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ZACARIAS	HUAMAN	JULIO CESAR	01/11/2009	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	HIDROMENSOR I
544	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ZAPATA	ESCOBAR	JULIO ALEJANDRO	01/04/2010	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO II

**RELACION DE SERVIDORES(AS) BAJO EL REGIMEN LABORAL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 - MODALIDAD DE CONTRATADO  
(AL 15 DE JULIO DE 2021)**

NRO.	REGIMEN LABORAL	A_PATERNO	A_MATERNO	NOMBRE	FECHA DE INGRESO	DEPENDENCIA	UNIDAD	CARGO
545	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ZAVALETA	ESPINOLA	JORGE EDINSON	01/01/2001	DIRECCION ZONAL 10	DIRECCION ZONAL 10	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
546	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ZEGARRA	ABAD	GROVER LIDON	01/01/2001	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO III
547	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ZEÑA	CAJUSOL	MARIA LEYLA	01/01/2000	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
548	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ZEVALLLOS	CAGERES	YSABEL ROSSANA	01/01/2000	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
549	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ZUÑIGA	BARRIOS	EIWMER NICASIO	01/05/1992	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	HIDROMENSOR
550	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ZUÑIGA	MEDINA	ANGEL JAVIER	01/10/1994	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	OBSERVADOR METEOROLOGICO II
551	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ZURITA	CARRION	EDUARDO	01/06/2005	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO I
552	D.LEG 276 MODALIDAD DE CONTRATADO	ZURITA	DE CHASQUERO	MARIA IDELMA	01/06/2006	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	OBSERVADOR METEOROLOGICO II



Firmado digitalmente por WONG  
VELARDE Carlos Ricardo FAU  
20131366028 hard  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 18/07/2021 11:50:50-05:00

PERSONAL OBSERVADOR QUE INGRESO DURANTE AÑOS 2018 - 2020 CON SUS CONCEPTOS DE INGRESOS

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	FECHA DE INGRESOS	FECHA DE EGRESO	ESTACION METEOROLOGICA HIDROLOGICA	MODALIDAD CONTRACTUAL/REGIMEN LABORAL	REMUNERACION MENSUAL	OTROS BENEFICIOS SOCIALES	PAGO DE CTS
1	VILCHEZ VEGA, AGUSTINA DEL PILAR	1/09/2018		CO - CUTERVO - DZ 2	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
2	SANCHEZ RUIZ, ARACELY	01/09/2018		CO-JAZAN - DZ 2	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
3	PEREZ LUJAN, ELBY YVAN	01/09/2018		CO-SALPO - DZ 3	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
4	MEDINA MOSTACERO, CESAR RAIMUNDO	01/09/2018		CO-MONTE GRANDE - DZ 3	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
5	COLMENARES JUAREZ, MARIA ESTHER	01/09/2018		PLU-QUIRUVILCA - DZ 3	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
6	CUBAS CUBAS, ISALINA	1/09/2018	31/07/2019	PLU - CHUGUR - DZ 3	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
7	SALCEDO PALOMINO, TEODOCIA BENEDICTA	01/09/2018		CO - LOMAS - DZ 5	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
8	MENESES ONTON, VLADIMIR ALBERTO	01/09/2018		MAP - FONAGRO - DZ 5	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
9	HUARCAYA, GIPANA, MAX ROBERTO	01/09/2018		CO - CUSISANGHA - DZ 5	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
10	RAMOS CUEVA, MARIELA	01/09/2018		CO - CHIVAY - DZ 6	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
11	BEGAZO HUARCA, SOCORRO MARGARITA	01/09/2018		CO - HUANCA - DZ 6	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
12	AGUILAR RAMOS, DANITZA LEYDA	01/09/2018		CO - CANDARAVE - DZ 7	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
13	CHUMBICO TORRES, HILTER FERNANDO	01/09/2018		CO - SANTA CLÓTILDE - DZ 8	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
14	TORRES REATEGUI, WALTER ARMANDO	01/09/2018		CO - MAUTA - DZ 8	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
15	FULCA CHANCHARI, JAIRO	01/09/2018		CO - EL ESTRECHO - DZ 8	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
16	ARIRAMA CAMPOS, CLAUDIA LUCIA	01/09/2018		HLG - REQUENA - DZ 8	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
17	TORREJON PIZANGO, JAMES DANTE	01/09/2018		PLU - CUZCO - DZ 9	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
18	ESPINOZA PANCORBO, CIRO ALEJANDRO	01/09/2018		CO - CURAHUASI - DZ 12	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
19	SUTTA MAMANI, HERNALDO	01/09/2018		CO - POMACANCHI - DZ 12	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
20	GARCIA TAYPE, NOELIA GERALDY	15/10/2018		CO - HACIENDA BERNALES - DZ 5	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
21	GASTRO PEÑA, TATIANA DEL PILAR	15/10/2018		PLU - MATAPALO - DZ 1	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
22	LUDENA VEINTEMILLA, LORENA	15/10/2018		CO - SAPOSA - DZ 9	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
23	ARRIETA PALACIN, MARIA ELENA	15/10/2018		CO - YANAHUANCA - DZ 11	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
24	MAMANI SABANAYA, DENYS	15/10/2018		CO - CRUCERO ALTO - DZ 6	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
25	MURCIA VILLACORTA, MARIA CAROLINA	01/11/2018		HLM - TAMSHIYACU - DZ 8	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
26	GARCIA PEÑA, CARLOS ALFREDO	01/11/2018		CP - GENARO HERRERA - DZ 8	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
27	SALAS COLLAZOS, NAYSI MAYSI	01/11/2018		PLU - PUNCHANA - DZ 8	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
28	ARCHI ARTICA, GLORIA CERILA	12/03/2019		CO - LAIVE - DZ 11	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
29	AVENDAÑO MENDIZABAL, MARIA CONSUELO	13/03/2019		PLU - SANTA CRUZ - DZ 4	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
30	VILCAPAZA MAMANI, ROXANA	13/03/2019		CO - PUTINA - DZ 13	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276
31	QUISPE CHOQUE, BENICIO	13/03/2019		CO - LAS SALINAS - DZ 06	CONTRATADO/D.L. 276	850.00	Vacaciones Truncas	No aplica - Contratado 276



Firmado digitalmente por WONG  
VELARDE Carlos Ricardo FAU  
20131366028.hsig  
Motivo: Doy V.B.  
Fecha: 16/07/2021 10:13:41 -05:00

## LISTADO DE SERVIDORES CAS - OPERADORES METEOROLOGICOS E HIDROLOGICOS - D.L. N° 1057 AÑO 2019 -2020

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	FECHA DE INGRESO	FECHA DE CESE	ESTACION	MODALIDAD CONTRACTUAL/REGIMEN LABORAL	REMUNERACION MENSUAL	OTROS BENEFICIOS SOCIALES	PAGO DE CTS
1	LARICO CCARI, BRAGNET MARITZA	21/06/2019		DZ 13 - CO TAMBOPATA	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
2	PONCE MIRANDA, ALFONSO APARICIO	21/06/2019		DZ 13 - CO SANTA ROSA	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
3	SANCHEZ MONDRAGON, LEOPOLDO	21/06/2019		DZ 6 - HLG CUMBASA	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
4	CAHAZA INUMIA, SEBASTIAN	21/06/2019	31/12/2020	DZ 8 - CO AMAZONAS	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
5	PADEDES ROSERO, JUAN CARLOS	21/06/2019		DZ 8 - CO MORALILLO	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
6	REGINALDO RAMOS, ALFREDO ROBERT	21/06/2019		DZ 5 - CO TUNEL CERO	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
7	CHAVEZ CALACHUA, ALEXIS ALFREDO	24/06/2019		DZ 6 - HLG SUMBAY	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
8	CUBAS CUBAS, SANTIAGO	14/08/2019		DZ 3 - PLU CHUGUR	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
9	APONTE CUBA, CELIA NATALIA	20/08/2019		DZ 3 - CO TRUJILLO	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
10	MAMANI CHAMBE, WALKER ROY	17/09/2019		DZ 7 - CO SUSAPAYA	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
11	CLEMENTE MALDONADO, SEGUNDO	18/09/2019		DZ 13 - CO ICHUÑA	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
12	LIGUE YARETE, AGUSTINA	18/09/2019		DZ 13 - CO SANTA LUCIA	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
13	ÑAUPA TICLLA, CLENIO	24/09/2019		DZ 11 - CO HUANTA	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
14	RAMOS HUAMAN, JOSE	16/10/2019		DZ 12 - PLU CHACLLABAMBA	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
15	CALLE TAPIA, FROILAN PLACIDO	04/11/2019		DZ 7 - CO PALCA	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
16	QUISPE CALLE, EXUPERIO	04/11/2019		DZ 7 - CO LA FRONTERA	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
17	RIVEROS PAREDES, ESTEFANY YESABELA	15/11/2019		DZ 6 - HLG PUENTE DEL DIABLO	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
18	CALISAYA CARPIO, SOFIA	15/11/2019		DZ 7 - CO LOCUMBA	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
19	CUTIPA FLORES, ALEJANDRINA VICTORIA	20/11/2019		DZ 7 - CO YACANGO	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
20	LLAZA SUCASACA, ELARD JOSE	09/11/2019		DZ 6 - MAP LA JOYA	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
21	OYOLA ROMERO, ALEX MITCHEL	09/11/2019		DZ 1 - CO EL SALTO	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
22	AGUILAR DELGADO, ERIKA	01/01/2020		DZ 12 - CO ACOMAYO	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
23	CABANILLAS SERRANO, MERLY YANINA	21/12/2020		DZ 3 - PLU LIVES	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
24	GUERRA QUIROZ, LILIANA ORFELINDA	21/12/2020		DZ 3 - CO SAN JUAN	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
25	MANCO BRAVO, JOSE ALEXANDER	21/12/2020		DZ 4 - HLG LA CAPILLA	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
26	MILLA MUÑOZ, JHON LEWIS	21/12/2020		DZ 4 - HLM PUENTE CAPILLA	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
27	SAN JORGE HEREDIA, MINNA	21/12/2020		DZ 6 - CO COTAHUASI	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
28	BETETTA AGUIRRE, FABIOLA SEFERINA	22/12/2020		DZ 4 - CO BUENA VISTA	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
29	IRIGOIN LABINTO, BIANCA FIORELLA	22/12/2020		DZ 8 - PE MANITI	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
30	GORDILLO JARA, ALVARO DAMASO	22/12/2020		DZ13 - CO PUCARA	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.
31	QUISPE MOLLOCONDO, YANETH	22/12/2020		DZ 13 - CO PROGRESO	1057	1,000.00	Vacaciones truncas	No aplica - D.L. 1057 C.A.S.



RELACION DE SERVIDORES(AS) BAJO EL REGIMEN LABORAL DECRETO LEGISLATIVO N° 728  
(AL 13 DE JULIO DE 2021)

MRO.	REGIMEN LABORAL	A_PATERNO	A_MATERNO	NOMBRE	FECHA DE INGRESO	DEPENDENCIA	UNIDAD	CARGO
1	D. LEG. 728 PLAZO FIJO	RODRIGUEZ	MURRIETA	YOHAN DULCIN	25/07/2013	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	ASISTENTE HIDROMETEOROLOGICO
2	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	ACUÑA	AZARTE	JULIA YGNACIA	01/04/2000	DIRECCION DE HIDROLOGIA	SUBDIRECCION DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES HIDROLOGICAS	ESPECIALISTA EN HIDROLOGIA
3	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	AGUILAR	TELLO	MARITZA SONIA	01/04/2000	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	UNIDAD DE PRESUPUESTO	ESPECIALISTA EN FISCALIZACION
4	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	AGUIRE	ALMEYDA	RAUL FRANZ	01/04/2000	DIRECCION DE REDES DE OBSERVACION Y DATOS	SUBDIRECCION DE GESTION DE REDES DE OBSERVACION	ESPECIALISTA EN RACIONALIZACION
5	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	ALENCAR	MEJIA	CESAR BAUL	01/06/2003	OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LA COMUNICACION	OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LA COMUNICACION	ESPECIALISTA EN RECURSOS HUMANOS
6	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	ALVARO	AGUILAR	GLORIA	01/08/2010	OFICINA DE ADMINISTRACION	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	ASISTENTE EN LOGISTICA
7	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	ARAUJO	ROJAS	MARIA ESTHER	01/11/2010	DIRECCION DE REDES DE OBSERVACION Y DATOS	SUBDIRECCION DE GESTION DE DATOS	SECRETARIA III
8	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	ARIAS	LOAYZA	AUSTO SANDRO	01/07/2009	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	ASISTENTE HIDROMETEOROLOGICO
9	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	BALTUANO	VILLARUERTE	ALBERTO HERMILO SEGUNDO	01/06/2017	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO CONTABLE
10	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	BRACHAMONTE	LUNA	DANTE JESUS	01/11/2006	GERENCIA GENERAL	UNIDAD DE ATENCION AL CIUDADANO Y GESTION DOCUMENTAL	ASISTENTE EN IMPRESIONES
11	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	CANALES	FALCON	JULIO CESAR	01/06/2003	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	UNIDAD DE COOPERACION TECNICA	ESPECIALISTA EN ASUNTOS INTERNACIONALES
12	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	CANELA	CHACALITANA	JORGE LUIS	01/10/2009	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	ASISTENTE HIDROMETEOROLOGICO
13	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	CARLOS	CANALES	JOSE FERNANDO	01/06/2007	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	ESPECIALISTA EN METEOROLOGIA
14	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	CCOBA	TUYA	ORLANDO	16/11/2000	DIRECCION DE METEOROLOGIA Y EVALUACION AMBIENTAL ATMOSFERICA	SUBDIRECCION DE EVALUACION DEL AMBIENTE ATMOSFERICO	ESPECIALISTA EN METEOROLOGIA
15	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	CHAMORRO	DE RODRIGUEZ	GLADYS IRIS	01/09/2003	DIRECCION DE HIDROLOGIA	SUBDIRECCION DE PREDICCION HIDROLOGICA	ESPECIALISTA EN HIDROLOGIA
16	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	CHAMORRO	SALAZAR	PERCY EDUAR	01/07/2003	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	UNIDAD DE COOPERACION TECNICA	ESPECIALISTA EN LOGISTICA
17	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	CHAVESTA	LLUEN	ROSA LORENA	01/04/2000	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	ASISTENTE EN PROCESAMIENTO DE DATOS
18	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	CHIBA	LA ROSA	JORGE DANTE	01/05/2005	DIRECCION DE REDES DE OBSERVACION Y DATOS	DIRECCION DE REDES DE OBSERVACION Y DATOS	ESPECIALISTA EN METEOROLOGIA
19	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	COLQUE	CANDIA	YONI MAGNOLIA	01/04/2000	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	ASISTENTE EN PROCESAMIENTO DE DATOS
20	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	CRASANTO	CANEPA	MARCO ANTONIO	01/04/2000	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	CHOFER
21	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	CRUZATE	GARCIA	DULA REBECA	01/06/2003	DIRECCION DE HIDROLOGIA	DIRECCION DE HIDROLOGIA	SECRETARIA
22	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	CUBAS	SAUCEDO	FELIX HERNAN	01/06/2012	DIRECCION DE METEOROLOGIA Y EVALUACION AMBIENTAL ATMOSFERICA	SUBDIRECCION DE PREDICCION CLIMATICA	INGENIERO II
23	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	DE LA VEGA	MANSILLA	ELISA MERCEDES	01/12/2008	DIRECCION DE REDES DE OBSERVACION Y DATOS	SUBDIRECCION DE GESTION DE DATOS	ESPECIALISTA EN HIDROMETEOROLOGIA
24	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	DE LEON	LUENDO	MIGUEL FRANCISCO	14/08/2000	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	ASISTENTE EN LOGISTICA

RELACION DE SERVIDORES(AS) BAJO EL REGIMEN LABORAL DECRETO LEGISLATIVO N° 728  
(AL 15 DE JULIO DE 2021)

RSO.	REGIMEN LABORAL	A_PATERNO	A_MATERNO	NOMBRE	FECHA DE INGRESO	DEPENDENCIA	UNIDAD	CARGO
25	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	DEDIOS	MIMBELA	NINELL JANETT	01/09/2007	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	ESPECIALISTA HIDROMETEOROLOGICO
26	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	DAZ	MENDOZA	ROBERTO FELIPE	01/04/2000	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	ASISTENTE EN RACIONALIZACION
27	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	DAZ	PABLO	AMELIA ISABEL	01/06/2003	DIRECCION DE METEOROLOGIA Y EVALUACION AMBIENTAL ATMOSFERICA	DIRECCION DE METEOROLOGIA Y EVALUACION AMBIENTAL ATMOSFERICA	ESPECIALISTA EN METEOROLOGIA
28	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	ESCALANTE	CHAMPAC	JORGE LUIS	01/08/2005	GERENCIA GENERAL	UNIDAD DE ATENCION AL CIUDADANO Y GESTION DOCUMENTAL	ASISTENTE EN ARCHIVO
29	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	ESCALANTE	TORRES	JESUS ABELARDO	01/06/2007	DIRECCION DE REDES DE OBSERVACION Y DATOS	SUBDIRECCION DE GESTION DE REDES DE OBSERVACION	ASISTENTE EN ARTES GRAFICAS
30	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	ESTRAIDA	MENDOZA	ADRIAN SEGUNDO	01/06/2006	DIRECCION ZONAL 10	DIRECCION ZONAL 10	ASISTENTE HIDROMETEOROLOGICO
31	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	FARFAN	YARLEQUE	MANUEL JESUS	01/01/2008	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	ASISTENTE ADMINISTRATIVO CONTABLE
32	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	FIORIS	RUIZ	MELIN	01/04/2000	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	ASISTENTE EN PROCESAMIENTO DE DATOS
33	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	FOX	SANTIVANEZ	JORGE LUIS	01/07/2003	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	AUDITOR
34	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	GALVEZ	ANTON	MARIA TERESA	01/06/2003	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	ESPECIALISTA CONTABLE
35	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	GAMARRA	CHAVARRY	LUIS FELIPE	01/04/2000	GERENCIA GENERAL	UNIDAD DE ATENCION AL CIUDADANO Y GESTION DOCUMENTAL	DIRECTOR DE PLANEAMIENTO, COORDINACION Y CONTROL
36	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	GARCIA	VILCA	GODILA TERESA	01/06/2000	DIRECCION DE METEOROLOGIA Y EVALUACION AMBIENTAL ATMOSFERICA	SUBDIRECCION DE PREDICCIÓN METEOROLOGICA	ESPECIALISTA EN METEOROLOGIA
37	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	GONZALES	GUERRA	NELLY ANGELICA	01/04/2000	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	ASISTENTE EN PROCESAMIENTO DE DATOS
38	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	GORDON	TRIGOZO	NOEMI	01/04/2000	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	ASISTENTE EN PROCESAMIENTO DE DATOS
39	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	GUEVARA	VEGA	ELIZABETH	01/04/2000	OFICINA DE ADMINISTRACION	OFICINA DE ADMINISTRACION	SECRETARIA
40	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	HUAMANI	CAYHUALLA	JUAN CARLOS	01/04/2000	DIRECCION ZONAL 10	DIRECCION ZONAL 10	ESPECIALISTA EN HIDROMETEOROLOGIA
41	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	INGA	TORRES	DIANA CAROLINA	01/04/2000	OFICINA DE ADMINISTRACION	UNIDAD DE CONTABILIDAD	ESPECIALISTA EN FINANZAS
42	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	JANAMPA	PEREZ	EDGAR JOSE	01/04/2000	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	ESPECIALISTA HIDROMETEOROLOGICO
43	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	LEGUA	RAMOS	MARIA ELENA	01/05/2008	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	ASISTENTE EN PROCESAMIENTO DE DATOS
44	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	LUKSHUANGA	CHAVEZ	FLORINDA ANTONIA	01/04/2000	OFICINA DE ADMINISTRACION	UNIDAD DE TESORERIA	ESPECIALISTA CONTABLE
45	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	LENERIA	PEREZ	OMAR ALBERTO	01/06/2009	OFICINA DE ADMINISTRACION	UNIDAD DE TESORERIA	ESPECIALISTA EN FINANZAS
46	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	LOAYZA	RIOS	DORIS RAQUEL	01/01/2011	DIRECCION DE METEOROLOGIA Y EVALUACION AMBIENTAL ATMOSFERICA	SUBDIRECCION DE PREDICCIÓN METEOROLOGICA	ESPECIALISTA EN METEOROLOGIA
47	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	LOPEZ	PERA	ANIBAL	01/09/2009	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	ESPECIALISTA HIDROMETEOROLOGICO
48	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	LOPEZ	RIOS	FRANCISCO MARTIN	01/04/2000	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	ESPECIALISTA HIDROMETEOROLOGICO

RELACION DE SERVIDORES(AS) BAJO EL REGIMEN LABORAL DECRETO LEGISLATIVO N° 728  
 (AL 15 DE JULIO DE 2021)

MRO.	REGIMEN LABORAL	A_PATERNO	A_MATERNO	NOMBRE	FECHA DE INGRESO	DEPENDENCIA	UNIDAD	CARGO
49	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	LOZANO	CHIQUIZUTA	MAX ROLAND	01/06/2011	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	ASISTENTE HIDROMETEOROLOGICO
50	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	MALDONADO	RUIZ	JORGE LUIS	01/04/2000	DIRECCION DE REDES DE OBSERVACION Y DATOS	SUBDIRECCION DE GESTION DE REDES DE OBSERVACION	ASISTENTE EN MECANICA INSTRUMENTAL
51	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	MALPARTIDA	FERROMEQUE	ZOLA ELVIRA	01/06/2007	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	ASISTENTE HIDROMETEOROLOGICO
52	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	MANGIANTE	PALACOS	FEUX SIMON	01/04/2000	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	ASISTENTE EN MECANICA INSTRUMENTAL
53	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	MARIN	SMAGHEZ	DORRA EVELITH	01/12/2008	DIRECCION DE METEOROLOGIA Y EVALUACION AMBIENTAL.ATMOSFERICA	SUBDIRECCION DE PREDICION CLIMATICA	ESPECIALISTA EN OCEANOGRAFIA
54	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	MENDOZA	BARRANTES	DORIS EUGENIA	01/04/2000	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	ASISTENTE EN PROCESAMIENTO DE DATOS
55	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	MENDOZA	RAMOS	JULIO ENRICO	01/09/2009	GERENCIA GENERAL	UNIDAD DE ATENCION AL CIUDADANO Y GESTION DOCUMENTAL	ASISTENTE EN HIDROMETEOROLOGIA
56	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	MENDOZA	SIMON	CLOSOALDA	01/11/2008	DIRECCION ZONAL 10	DIRECCION ZONAL 10	ASISTENTE ADMINISTRATIVO CONTABLE
57	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	MENIS	ALVAREZ	LOURDES JESSICA	01/12/2008	DIRECCION DE METEOROLOGIA Y EVALUACION AMBIENTAL.ATMOSFERICA	SUBDIRECCION DE PREDICION CLIMATICA	ESPECIALISTA EN CLIMATOLOGIA
58	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	MILLA	LOLI	ALBERTO TURIANO	01/06/2007	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	ASISTENTE EN CAPACITACION
59	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	MIRANDA	ESPINOZA	GUADALUPE	01/06/2009	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	ESPECIALISTA HIDROMETEOROLOGICO
60	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	MONGE	MIRANDA	LUIS ALBERTO	01/06/2009	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	ASISTENTE HIDROMETEOROLOGICO
61	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	MONTAÑEZ	ALBA	LUCINDA MARINA	01/01/2010	DIRECCION DE METEOROLOGIA Y EVALUACION AMBIENTAL.ATMOSFERICA	DIRECCION DE METEOROLOGIA Y EVALUACION AMBIENTAL.ATMOSFERICA	SECRETARIA IV
62	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	NAVARTE	TORRES	GUILLEMO	01/06/2009	DIRECCION DE REDES DE OBSERVACION Y DATOS	SUBDIRECCION DE GESTION DE REDES DE OBSERVACION	ASISTENTE EN FINANZAS
63	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	NUÑEZ	DAVILA	DORIS MARIBEL	12/12/2008	DIRECCION DE METEOROLOGIA Y EVALUACION AMBIENTAL.ATMOSFERICA	SUBDIRECCION DE EVALUACION DEL AMBIENTE ATMOSFERICO	SECRETARIA
64	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	OJEDA	CALLE	HUMBERTO FLORENTINO	01/12/2009	OFICINA DE ADMINISTRACION	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	CHOFER
65	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	ORDÓÑEZ	GAUVEZ	JUAN JULIO	01/01/2009	DIRECCION DE HIDROLOGIA	SUBDIRECCION DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES HIDROLOGICAS	ESPECIALISTA EN HIDROLOGIA
66	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	ORTIZ	BAZAN	SILVIA	01/06/2004	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	UNIDAD DE MODERNIZACION Y GESTION DE LA CALIDAD	ESPECIALISTA EN RECURSOS HUMANOS
67	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	PAIS	RAMIREZ	JESUS FABIOLA	01/06/2007	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	SECRETARIA
68	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	PALACOS	MORALES	CESAR PABLO	16/11/2007	DIRECCION ZONAL 4	DIRECCION ZONAL 4	ASISTENTE HIDROMETEOROLOGICO
69	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	PALOMINO	BARREDA	GLORIA MARIA	01/05/2009	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	SECRETARIA
70	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	PARCO	HUARINGA	NANCY LILI	01/09/2000	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	ASISTENTE EN RECURSOS HUMANOS
71	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	PARO	QUICHEO	JUSTINA	01/04/2000	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO CONTABLE
72	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	PENA	POLO	ANDY DICK	01/01/2009	DIRECCION DE REDES DE OBSERVACION Y DATOS	SUBDIRECCION DE GESTION DE REDES DE OBSERVACION	ASISTENTE EN MECANICA INSTRUMENTAL

RELACION DE SERVIDORES(AS) BAJO EL REGIMEN LABORAL DECRETO LEGISLATIVO N° 728  
(AL-15 DE JULIO DE 2021)

NRO.	REGIMEN LABORAL	A_PATERNO	A_MATERNO	NOMBRE	FECHA DE INGRESO	DEPENDENCIA	UNIDAD	CARGO
73	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	PEREZ	VASQUEZ	JULIO JOSE	01/06/2009	OFICINA DE ADMINISTRACION	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	CHOFER
74	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	PEZANTES	VILLACORTA	KARLIANA	01/04/2009	GERENCIA GENERAL	UNIDAD DE ATENCION AL CIUDADANO Y GESTION DOCUMENTAL	ASISTENTE EN ARCHIVO
75	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	PINCHI	ARIAS	GETER	01/04/2009	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	ASISTENTE HIDROMETEOROLOGICO
76	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	PINTO	DE CORNEJO	JUSTA NANCY	01/06/2009	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	ASISTENTE ADMINISTRATIVO CONTABLE
77	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	PIZARRO	PEREYRA	ALBERTO BERNABE	30/06/2009	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	UNIDAD DE MODERNIZACION Y GESTION DE LA CALIDAD	ESPECIALISTA EN SISTEMAS DE INFORMACION
78	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	QUISE	CHAVEZ	CESAR ALEJANDRO	01/06/2007	DIRECCION DE REDES DE OBSERVACION Y DATOS	SUBDIRECCION DE GESTION DE DATOS	ASISTENTE EN IMPRESIONES
79	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	RAFO	LAOS	MARIA ESTHER	01/04/2009	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO CONTABLE
80	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	RAMON	TORRES	DAVID ANASTASIO	01/01/2010	OFICINA DE ADMINISTRACION	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	ASISTENTE EN SERVICIOS GENERALES
81	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	RAMOS	RIVAS	MARISOL	01/04/2009	DIRECCION DE AGRONOMETEOROLOGIA	SUBDIRECCION DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES AGRONOMETEOROLOGICA	SECRETARIA
82	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	REYES	MACHACA	ROBERTO	01/06/2009	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	ASISTENTE EN PROCESAMIENTO DE DATOS
83	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	RICO	UCHUYPOMA	EDITH	10/05/2017	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO CONTABLE
84	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	RIVADENEYRA	LUNA	DIANA VERONICA	30/06/2009	DIRECCION DE AGRONOMETEOROLOGIA	DIRECCION DE AGRONOMETEOROLOGIA	SECRETARIA
85	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	ROJAS	CUBA	RAUL FERNANDO	01/08/2009	DIRECCION DE REDES DE OBSERVACION Y DATOS	SUBDIRECCION DE GESTION DE DATOS	ASISTENTE EN CONTROL DE CALIDAD DE DATOS
86	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	ROJAS	MAYANGA	EVA ELIZABETH	01/04/2009	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	SECRETARIA
87	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	ROMERO	ESTAGO	JORGE ANTONIO	18/11/2015	DIRECCION ZONAL 10	DIRECCION ZONAL 10	ESPECIALISTA HIDROMETEOROLOGICO
88	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	SALAS	SIME	EDUARDO NICANOR	01/04/2009	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	ESPECIALISTA HIDROMETEOROLOGICO
89	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	SANCHEZ	PAUCAR	EUSEBIO BOLANDO	01/06/2009	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	ASISTENTE HIDROMETEOROLOGICO
90	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	SANCOSVAL	TORRES	SEGUNDO ROBERTO	01/04/2009	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	ASISTENTE HIDROMETEOROLOGICO
91	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	SOLORZANO	GUERRA	CARMEN ROSA	01/06/2009	OFICINA DE ADMINISTRACION	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	ASISTENTE EN LOGISTICA
92	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	SOLORZANO	MEDINA	BENITA MARCELA	01/06/2007	DIRECCION DE REDES DE OBSERVACION Y DATOS	DIRECCION DE REDES DE OBSERVACION Y DATOS	SECRETARIA
93	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	SORIA	MENDO	MARIA GABRIELA	19/11/2015	GERENCIA GENERAL	UNIDAD DE ATENCION AL CIUDADANO Y GESTION DOCUMENTAL	ASISTENTE EN RELACIONES PUBLICAS
94	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	SORIA	SORIA	AGUSTIN	01/08/2009	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	ASISTENTE EN RECURSOS HUMANOS
95	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	SUAEZ	VILLACORTA	TERESA DE JESUS	01/06/2009	DIRECCION DE REDES DE OBSERVACION Y DATOS	SUBDIRECCION DE GESTION DE DATOS	ASISTENTE EN CONTROL DE CALIDAD DE DATOS
96	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	TREBEO	VARILLAS	IRENE	01/06/2009	DIRECCION DE METEOROLOGIA Y EVALUACION AMBIENTAL ATMOSFERICA	SUBDIRECCION DE PREDICCION CLIMATICA	ESPECIALISTA EN MODELOS BIOSFICOS



RELACION DE SERVIDORES(AS) BAJO EL REGIMEN LABORAL DECRETO LEGISLATIVO N° 728  
 (AL 15 DE JULIO DE 2021)

NRO.	REGIMEN LABORAL	A_PATERNO	A_MATERNO	NOMBRE	FECHA DE INGRESO	DEPENDENCIA	UNIDAD	CARGO
97	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	TUESTA	PARRA	REBECA DEL PILAR	01/10/2005	OFICINA DE ADMINISTRACION	UNIDAD DE CONTABILIDAD	SECRETARIA
98	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	URIBE	INGA	ARGILES BRIGADIER	01/03/2002	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	ESPECIALISTA EN SERVICIO JURIDICO
99	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	VALENCIA	BENITES	NEIL GIBBERT	01/08/2005	DIRECCION DE REDES DE OBSERVACION Y DATOS	SUBDIRECCION DE GESTION DE DATOS	ASISTENTE EN ARCHIVO
100	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	VALENCIA	LOPEZ	LORENZA	01/04/2000	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO CONTABLE
101	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	VALLEDES	LOPEZ	HANS ALEXANDER	01/02/2012	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	ASISTENTE EN PROCESAMIENTO DE DATOS
102	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	VARGAS	VALENCIA	AUGUSTO PEDRO	01/07/2003	DIRECCION DE REDES DE OBSERVACION Y DATOS	SUBDIRECCION DE GESTION DE REDES DE OBSERVACION	ESPECIALISTA EN INSTRUMENTAL ELECTRONICO
103	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	VENEROS	TERAN	WALTER IVAN	01/04/2000	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	ESPECIALISTA HIDROMETEOROLOGICO
104	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	VERA	HERNANDEZ	LUIS EDUARDO	01/04/2000	DIRECCION DE REDES DE OBSERVACION Y DATOS	SUBDIRECCION DE GESTION DE DATOS	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II
105	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	VIELLA	VARGAS	CARLA FERNANDA	01/04/2000	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	ASISTENTE HIDROMETEOROLOGICO
106	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	VILLEGAS	PAREDES	ESEQUIEL BRUNO	01/05/2007	DIRECCION DE REDES DE OBSERVACION Y DATOS	SUBDIRECCION DE GESTION DE DATOS	ESPECIALISTA EN METEOROLOGIA
107	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	WONG	ALZA	DORIS CAROLINA	01/09/2003	DIRECCION DE REDES DE OBSERVACION Y DATOS	SUBDIRECCION DE GESTION DE DATOS	ASISTENTE EN CONTROL DE CALIDAD DE DATOS
108	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	YAJURI	QUISPE	HECTOR HILARIO	01/05/2002	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	ESPECIALISTA HIDROMETEOROLOGICO
109	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	YARRA	TITO	WILFREDO JULIAN	01/04/2000	DIRECCION DE AGROMETEOROLOGIA	SUBDIRECCION DE PREDICCION AGROMETEOROLOGICA	ESPECIALISTA EN AGROMETEOROLOGIA
110	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	ZERA	ACOSTA	JOSE ARTURO	01/04/2000	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	ASISTENTE EN LOGISTICA
111	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	ZEVALLLOS	CARRUAZ	LUIS ROBERTO	01/12/2008	DIRECCION DE REDES DE OBSERVACION Y DATOS	SUBDIRECCION DE GESTION DE DATOS	ESPECIALISTA EN ESTADISTICA
112	D. LEG. 728 CONTRATO INDETERMINADO	ZVIETCOVICH	DIAZ	JORGE WALTER	28/03/2017	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	ASISTENTE HIDROMETEOROLOGICO
113	D. LEG. 728 PLAZO FIJO	ACUÑA	AZARTE	DELLA	01/04/2000	DIRECCION DE METEOROLOGIA Y EVALUACION AMBIENTAL ATMOSFERICA	SUBDIRECCION DE MODELLAMIENTO NUMERICO DE LA ATMOSFERA	SUBDIRECTOR DE MODELLAMIENTO NUMERICO DE LA ATMOSFERA
114	D. LEG. 728 PLAZO FIJO	ALARCON	VELAZCO	CONSTANTINO EUSEBIO	01/05/2003	DIRECCION DE AGROMETEOROLOGIA	DIRECCION DE AGROMETEOROLOGIA	DIRECTOR DE AGROMETEOROLOGIA
115	D. LEG. 728 PLAZO FIJO	ARBOLIDA	OROZCO	JUAN FERNANDO	01/04/2000	DIRECCION DE REDES DE OBSERVACION Y DATOS	DIRECCION DE REDES DE OBSERVACION Y DATOS	DIRECTOR DE REDES DE OBSERVACION Y DATOS
116	D. LEG. 728 PLAZO FIJO	AYALOS	ROLDAN	GRINIA JESUS	01/04/2000	DIRECCION DE METEOROLOGIA Y EVALUACION AMBIENTAL ATMOSFERICA	SUBDIRECCION DE PREDICCION CLIMATICA	SUBDIRECTOR DE PREDICCION CLIMATICA
117	D. LEG. 728 PLAZO FIJO	BARRON	LOPEZ	JOSE PERCY	01/02/2019	GENERICA GENERAL	GENERICA GENERAL	GERENTE GENERAL
118	D. LEG. 728 PLAZO FIJO	CARRANZA	VALLE	JORGE LUIS	01/07/2002	DIRECCION ZONAL 1	DIRECCION ZONAL 1	DIRECTOR ZONAL I
119	D. LEG. 728 PLAZO FIJO	FEUPE	ORANDO	OSCAR GUSTAVO	01/10/2001	DIRECCION DE HIROLOGIA	DIRECCION DE HIROLOGIA	DIRECTOR DE HIROLOGIA
120	D. LEG. 728 PLAZO FIJO	FLORES	SANCHO	SIXTO	01/03/2010	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	DIRECTOR ZONAL 13

RELACION DE SERVIDORES(AS) BAJO EL REGIMEN LABORAL DECRETO LEGISLATIVO N° 728  
(AL 15 DE JULIO DE 2021)

NRO.	REGIMEN LABORAL	A_PATERNO	A_MATERNO	NOMBRE	FECHA DE INGRESO	DEPENDENCIA	UNIDAD	CARGO
121	D. LEG 728 PLAZO FIJO	GUTIERREZ	PALCO	GUILLERMO EDGAR	01/12/2008	DIRECCION ZONAL 6	DIRECCION ZONAL 6	DIRECTOR ZONAL 6
122	D. LEG 728 PLAZO FIJO	HUAMAN	GUTIERREZ	ZENON	01/04/2000	DIRECCION ZONAL 12	DIRECCION ZONAL 12	DIRECTOR ZONAL 12
123	D. LEG 728 PLAZO FIJO	HUAMAN	SOLIS	FELIPE	01/07/2005	DIRECCION ZONAL 3	DIRECCION ZONAL 3	DIRECTOR ZONAL 3
124	D. LEG 728 PLAZO FIJO	LAVADO	CASMIRO	WALDO SVEN	01/07/2002	DIRECCION DE HIROLOGIA	SUBDIRECCION DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES HIROLOGICAS	SUBDIRECTOR DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES HIROLOGICAS
125	D. LEG 728 PLAZO FIJO	MEJEDIA	CHAVEZ DE DEL CARPIO	EDUALDA	01/06/2004	DIRECCION ZONAL 7	DIRECCION ZONAL 7	DIRECTOR ZONAL 7
126	D. LEG 728 PLAZO FIJO	METZGER	TERBAZAS	LUIS ALBERTO	01/04/2000	DIRECCION DE HIROLOGIA	SUBDIRECCION DE PREDICCCION HIROLOGICA	SUBDIRECTOR DE PREDICCCION HIROLOGICA
127	D. LEG 728 PLAZO FIJO	ORIA	ROJAS	CLARA ALTEMBRA	01/04/2000	DIRECCION DE REDES DE OBSERVACION Y DATOS	SUBDIRECCION DE GESTION DE DATOS	SUBDIRECTOR DE GESTION DE DATOS
128	D. LEG 728 PLAZO FIJO	PANTOJA	TAPIA	HUGO	01/12/2005	DIRECCION ZONAL 2	DIRECCION ZONAL 2	DIRECTOR ZONAL 2
129	D. LEG 728 PLAZO FIJO	PAREDES	RIVEROS	MARCO ANTONIO	01/09/2002	DIRECCION ZONAL 8	DIRECCION ZONAL 8	DIRECTOR ZONAL 8
130	D. LEG 728 PLAZO FIJO	QUEVEDO	CAÑA	KARIM LISETTE	01/03/2002	DIRECCION DE AGROMETEOROLOGIA	SUBDIRECCION DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES AGROMETEOROLOGICAS	SUBDIRECTOR DE ESTUDIOS EN INVESTIGACIONES AGROMETEOROLOGICAS
131	D. LEG 728 PLAZO FIJO	QUISPE	GUTIERREZ	NELSON	01/06/2012	DIRECCION DE METEOROLOGIA Y EVALUACION AMBIENTAL ATMOSFERICA	SUBDIRECCION DE PREDICCCION METEOROLOGICA	SUBDIRECTOR DE PREDICCCION METEOROLOGICA
132	D. LEG 728 PLAZO FIJO	RAMOS	CADILLO	ADAM YANINA	01/06/2005	DIRECCION ZONAL 11	DIRECCION ZONAL 11	DIRECTOR ZONAL 11
133	D. LEG 728 PLAZO FIJO	REYES	BRAVO	CARMEN ROSA	01/01/2008	DIRECCION DE AGROMETEOROLOGIA	SUBDIRECCION DE PREDICCCION AGROMETEOROLOGICA	SUBDIRECTOR DE PREDICCCION AGROMETEOROLOGICA
134	D. LEG 728 PLAZO FIJO	ROJAS	QUINGHO	JHOJAN POOL	01/11/2018	DIRECCION DE METEOROLOGIA Y EVALUACION AMBIENTAL ATMOSFERICA	SUBDIRECCION DE EVALUACION DEL AMBIENTE ATMOSFERICO	SUBDIRECTOR DE EVALUACION DEL AMBIENTE ATMOSFERICO
135	D. LEG 728 PLAZO FIJO	ROSAS	BERNANCO	GABRIELA TEORILA	01/04/2000	DIRECCION DE METEOROLOGIA Y EVALUACION AMBIENTAL ATMOSFERICA	DIRECCION DE METEOROLOGIA Y EVALUACION AMBIENTAL ATMOSFERICA	DIRECTOR DE METEOROLOGIA Y EVALUACION AMBIENTAL ATMOSFERICA
136	D. LEG 728 PLAZO FIJO	ROSAS	LUJAN	RICARDO ANTONIO	01/01/2005	DIRECCION ZONAL 5	DIRECCION ZONAL 5	DIRECTOR ZONAL 5
137	D. LEG 728 PLAZO FIJO	SANCHEZ	LAUREL	DANIEL ENRIQUE	01/01/2013	DIRECCION ZONAL 9	DIRECCION ZONAL 9	DIRECTOR ZONAL 9
138	D. LEG 728 PLAZO FIJO	URBIOLA	DEL CARPIO	JULIO ERNESTO	01/06/2003	DIRECCION DE METEOROLOGIA Y EVALUACION AMBIENTAL ATMOSFERICA	SUBDIRECCION DE PREDICCCION CLIMATICA	DIRECTOR ZONAL 4
139	D. LEG 728 PLAZO FIJO	VERA	AREVALO	HECTOR ALBERTO	01/04/2000	DIRECCION ZONAL 10	DIRECCION ZONAL 10	DIRECTOR ZONAL 10
140	D. LEG 728 PLAZO FIJO	HERREN	SUARZ	JORGE ENRIQUE	01/11/2006	DIRECCION DE REDES DE OBSERVACION Y DATOS	SUBDIRECCION DE GESTION DE REDES DE OBSERVACION	SUBDIRECTOR DE GESTION DE REDES DE OBSERVACION
141	D. LEG 728 PLAZO FIJO	ESCAJADILLO	FERNANDEZ	VIRY WILSON	01/06/2004	DIRECCION DE METEOROLOGIA Y EVALUACION AMBIENTAL ATMOSFERICA	SUBDIRECCION DE PREDICCCION CLIMATICA	ESPECIALISTA EN CLIMATOLOGIA

**RELACION DE SERVIDORES(AS) BAJO EL REGIMEN LABORAL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 - LEY DE BASES CARRERA ADMINISTRATIVA  
(AL 15 DE JULIO DE 2021)**

NRO.	REGIMEN LABORAL	A_PATERNO	A_MATERNO	NOMBRE	FECHA DE INGRESO	DEPENDENCIA	UNIDAD	CARGO
1	D.LEG 276 NOMBRADO	NAPAN	SANCHEZ	CARMEN VICTORIA	01/04/1973	GERENCIA GENERAL	UNIDAD DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	TECNICO ADMINISTRATIVO III
2	D.LEG 276 NOMBRADO	ROSAS	MARTINEZ	FERNANDO LUCAS	31/12/1986	GERENCIA GENERAL	UNIDAD DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	INGENIERO III
3	D.LEG 276 NOMBRADO	TORRES	CABALLERO	ANDREA JUANA	01/07/1987	OFICINA DE ADMINISTRACION	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	SECRETARIA
4	D.LEG 276 NOMBRADO	PEREZ	QUISPE	MARIA FELICIA	29/08/1988	DIRECCION ZONAL 13	DIRECCION ZONAL 13	TECNICO EN METEOROLOGIA III



Firmado digitalmente por WONG  
Ricardo Wong  
2021.07.20 16:56:19  
Motivo: Doy V. B.  
Fecha: 15.07.2021 16:56:19 -0500

## **ANEXO E**

### **FICHA DE ANÁLISIS DE LOS LEGAJOS PERSONALES DE LOS OBSERVADORES HIDROMETEOROLÓGICOS**





## **ANEXO F**

### **ENCUESTA**

## ENCUESTA

(Trabajadores del SENAMHI de los regímenes público y privado)

### I. INTRODUCCIÓN

La presente encuesta tiene como objetivo conocer su opinión personal sobre el tema de investigación: **“ESTABILIDAD LABORAL Y VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LOS OBSERVADORES HIDROMETEOROLÓGICOS EN EL SERVICIO NACIONAL DE METEOROLOGÍA E HIDROLOGÍA DEL PERÚ”**. Agradecemos a usted se sirva responder a todas las preguntas, toda vez que es importante para el estudio.

### II. DATOS

Edad: .....

Sexo: .....

### III. CUESTIONARIO

Este instrumento es anónimo; marque con un aspa (X) la alternativa que considere pertinente según su conocimiento y experiencia sobre el tema:

Indicadores / Items	Escala Valorativa			
	Si (1)	No (2)	Tal vez (3)	No sabe, no opina (4)
<b>1. VI. Estabilidad laboral</b>				
a) ¿En el SENAMHI los contratos de trabajo de los observadores hidrometeorológicos se ajustan a las normas laborales?				
b) ¿En el SENAMHI se cumplen con las normas de los regímenes laborales de los observadores hidrometeorológicos?				
c) ¿En el SENAMHI el cese laboral de los observadores hidrometeorológicos generalmente es por término de contrato?				
d) ¿En el SENAMHI el tiempo de servicios de los observadores hidrometeorológicos superan en demasía los tres años?				

Indicadores / Items	Escala Valorativa			
	Si (1)	No (2)	Tal vez (3)	No sabe, no opina (4)
<b>2. VD. Vulneración de los derechos constitucionales</b>				
e) ¿En el SENAMHI se paga regularmente los beneficios sociales que corresponden a favor de los observadores hidrometeorológicos?				
f) ¿En el SENAMHI se ha incorporado a la Carrera Administrativa a los observadores hidrometeorológicos tal como dispone el Reglamento de la Carrera Administrativa?				
g) ¿En el SENAMHI se respeta la jornada laboral universal de las ocho horas de trabajo de los observadores hidrometeorológicos?				
h) ¿En el SENAMHI los observadores hidrometeorológicos perciben sus ingresos remunerativos de acuerdo a ley como servidores públicos?				

---

## **ANEXO G**

### **MATRIZ DE COHERENCIA INTERNA**

---

## MATRIZ DE COHERENCIA INTERNA

TÍTULO	DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	CLASIFICACIÓN DE VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	METODOLOGÍA	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	TÉCNICA E INSTRUMENTO
ESTABILIDAD LABORAL Y VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LOS OBSERVADORES HIDROMETEOROLÓGICOS EN EL SERVICIO NACIONAL DE METEOROLOGÍA E HIDROLOGÍA DEL PERÚ?	<b>Problema general</b> ¿En qué medida la estabilidad laboral se relaciona con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú?	<b>Objetivo general</b> Establecer la relación que existe entre la estabilidad laboral y la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.	<b>Hipótesis general</b> La estabilidad laboral se relaciona significativamente con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.	<b>V1:</b> Estabilidad laboral	<b>V1: Indicadores</b> Contrato de trabajo Cumplimiento de la norma Cese laboral Tiempo de servicios	<b>Tipo:</b> Aplicada  <b>Nivel:</b> Descriptivo  <b>Diseño:</b> Correlacional  <b>M<sub>1</sub>:</b> O x r O y	<b>Población</b> La población es de quinientos noventa y siete (597) hidrometeorológicos contratados en los años 2018, 2019 y 2020 en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, bajo el régimen laboral de la actividad pública del Decreto Legislativo No. 276 para el estudio de la presente investigación.	<b>Técnica</b> Análisis de registro documental.  Observación.  <b>Instrumentos</b> Análisis de reportes y legajos del personal.  Ficha de análisis de los legajos personales según formato.  Encuesta.
	<b>Problemas específicos</b> ¿En qué medida el contrato de trabajo se relaciona con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú?	<b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación que existe entre el contrato de trabajo y la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.	<b>Hipótesis específicas</b> El contrato de trabajo se relaciona significativamente con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.	<b>V2:</b> Vulneración de los derechos constitucionales	<b>V2: Indicadores</b> Beneficios sociales Carrera administrativa Jornada laboral Ingresos remunerativos	M= Muestra O= Observación X= Estabilidad laboral Y= Vulneración de los derechos constitucionales r=Relación entre variables	Ciento setenta y cinco (175) es la población de los trabajadores contratados bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo No. 728, y trabajadores nombrados del régimen laboral público del Decreto Legislativo No. 276 de los años 2018, 2019 y 2020 en el Servicio Nacional de Meteorología e	

<p><b>METEOROLOGÍA E HIDROLOGÍA DEL PERÚ</b></p>	<p>¿En qué medida el cumplimiento de la norma se relaciona con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre el cumplimiento de la norma y vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.</p>	<p>El cumplimiento de la norma se relaciona significativamente con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.</p>	<p>Hidrología del Perú.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Probabilística</p> <p>234 es la muestra de los observadores hidrometeorológicos del SENAMHI.</p> <p>120 es la muestra de los trabajadores contratados del régimen laboral privado, y trabajadores nombrados del régimen laboral público, que deberán ser encuestados.</p> <p><b>Muestreo:</b></p> <p>Aleatorio simple</p>
<p>¿En qué medida el cese laboral se relaciona con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el cese laboral y vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.</p>	<p>El cese laboral se relaciona significativamente con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.</p>		
<p>¿En qué medida el tiempo de servicios se relaciona con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre el tiempo de servicios y vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.</p>	<p>El tiempo de servicios se relaciona significativamente con la vulneración de los derechos constitucionales de los observadores hidrometeorológicos en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.</p>		